ASPECTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS DA LIVRE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES E O *DUMPING* SOCIAL[1]

Marco Antônio Villatore[2]
Eduardo Biacchi Gomes[3]

SUMÁRIO: 1. Introdução; 2. Importância da Livre Circulação de Trabalhadores; 3. A Livre Circulação de Trabalhadores na Europa; 4. A Livre Circulação de Trabalhadores no MERCOSUL; 5. O *dumping* social; 6. As normas de proteções internacionais dos trabalhadores; 7. Documentos normativos coletivos internacionais; 8. Harmonização das normas; 9. Considerações finais; 10. Bibliografia.

1. Introdução

Gostaríamos de tecer alguns agradecimentos ao amigo, Professor Universitário e Advogado, André Jobim de Azevedo, que nos convidou a participar de tão importante Evento Internacional comemorativo da criação do Curso de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, verdadeira co-irmã de nossa querida Pontifícia Universidade Católica do Paraná, as duas únicas dentre as seis existentes no Brasil que têm como base a Congregação dos Irmãos Maristas, de São Marcelino Champagnat.

---

[1] O presente estudo foi formado por outros trabalhos realizados anteriormente, como as publicações VILLATORE, Marco Antônio César, SAMPAIO, Rômulo S. DA R., ”Livre circulação de trabalhadores na União Européia e no MERCOSUL”. In: *O Direito Internacional e o Direito Brasileiro* ed. Ijuí: Unijuí, 2004, p. 440-468; VILLATORE, Marco A.; FRAHM, Carina. “O *Dumping* Social e o Direito do Trabalho”. In: VIDOTTI, T. GIORDANI, F. (Org.) *Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade Pós-Moderna.* São Paulo, LTr: 2003. p. 149-181; apresentação do trabalho “Cláusulas anti-dumping social, Direito do Trabalho, Direito Comparado” no Congresso do EIDAS, no segundo semestre de 2006, *in* www.eidas2006.org, Direito Internacional, *Dumping* social além de nosso labor como Consultor do MERCOSUL para a Livre Circulação de Trabalhadores (2005/2006).

[2] *Advogado Trabalhista, Mestre em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo e Doutor em Direito pela Universidade de Roma I, “La Sapienza”, revalidado na Universidade Federal de Santa Catarina, Professor de Direito do Trabalho na Pontifícia Universidade Católica do Paraná (PUCPR), na Graduação e na Pós-graduação (Mestrado e Doutorado), Professor de Direito da Graduação da FACINTER e da UNICURITIBA, Coordenador do Curso de Especialização em Direito do Trabalho na PUCPR, Professor da Escola da Magistratura Trabalhista (EMATRA IX), Diretor Administrativo e Conselheiro Geral do Instituto dos Advogados do Paraná (IAP), Vice-Presidentel da Associação dos Advogados Trabalhistas do Paraná (AATPR) e Membro da Associazione Italiana di Diritto del Lavoro e della Sicurezza Sociale (AIDLASS), Consultor do MERCOSUL para a Livre Circulação de Trabalhadores (2005/2006), e-mail: macvillatore@rvadvogados.com.br*

[3]*Pós-Doutor pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (em Curso). Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professor-pesquisador em Direito da Integração e Direito Internacional da UniBrasil, Graduação e Pós-Graduação (Especialização e Mestrado), Membro do NupeConst - Núcleo de Estudos em Direito Constitucional da UniBrasil, Professor de Direito Internacional da PUC/PR e da FACINTER, Consultor do MERCOSUL para a Livre Circulação de Trabalhadores (2005/2006), gomes_eduardo@uol.com.br*

Fazer parte de um grupo tão seleto é, para nós, um motivo impar de orgulho e de honra e quando nos perguntaram que tema teríamos em mente para tal oportunidade, de pronto pensamos em um futuro quiçá não muito distante de uma real livre circulação de trabalhadores em nosso Mercado Comum do Sul, denominado MERCOSUL e suas conseqüências econômicas e sociais.

Já em outras oportunidades alguns amigos que sabiam de nossa missão para desenvolver tal projeto perante o supracitado organismo internacional criticavam a idéia de que, com essa livre circulação de trabalhadores entre os Estados Partes, teríamos um agravamento na situação de desemprego ou, ao menos, subemprego existente em nossa sociedade brasileira.

O objeto do presente estudo é, portanto, analisar as conseqüências sociais e econômicas de se instituir uma verdadeira liberdade de circulação de trabalhadores, após sermos selecionados, no segundo semestre de 2005, para laborarmos no projeto do Banco Interamericano de Desenvolvimento junto ao MERCOSUL, sendo os dois únicos de cidadania brasileira, dentre os sete escolhidos.

Apesar de nossa cidadania, já na primeira reunião de nosso trabalho, realizada na Secretaria do Mercado Comum do Sul, na Cidade de Montevidéu, Uruguai, fomos alertados que os estudos e o relatório final deveriam ser realizados sem se analisar os direitos dos Estados Partes então integrantes, quer seja, Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai.

Não poderíamos, entretanto, analisar o acima exposto instituto sem nos preocuparmos com um possível problema que vem se agravando em todo o mundo, quer seja, o *dumping* social, ou a comercialização de produtos mais baratos em razão de utilização de trabalho socialmente reprovável (trabalho infantil, discriminação, trabalho escravo ou em situação análoga à escravidão, etc).

Essas análises não seriam completas se não estudássemos os referidos institutos na União Européia e em alguns países escolhidos por sua importância, para termos uma idéia de que forma e com que conseqüências tal procedimento gerou para a sociedade estrangeira, mas com sistemas similares aos nossos.

Silvia Fazio[4] explicou que *"a União Européia, pioneira no fenômeno de regionalização mundial, fortemente acentuado nos últimos tempos, evidenciou, desde as suas origens, a importância de se regulamentar as modificações surgidas nos setores econômico e social, contemplando, já nos seus tratados institutivos, a adoção de orientações comuns e medidas de harmonização dos Ordenamentos Jurídicos dos Estados-Membros"*.

O MERCOSUL, infelizmente, não seguiu o mesmo caminho, estando relutante em aceitar essa premissa que já foi diversas vezes proposta e que se encontra em processo de lenta evolução. No final da década de 90 (noventa) é que estamos vislubrando uma evolução que estudaremos no presente trabalho.

2. Importância da Livre Circulação de Trabalhadores

[4] FAZIO, Silvia. "A Livre Circulação dos Trabalhadores na União Européia". *In MERCOSUL Integração Regional e Globalização,* Casella, P. B. (coord). Rio de Janeiro*:* Renovar, 2000, p. 323.

Héctor Babace[5] entende que a livre circulação de trabalhadores é elemento essencial para qualquer processo de integração, sendo reconhecido como um direito fundamental.

Complementamos tal entendimento afirmando que a livre circulação de trabalhadores é tema essencial em qualquer processo de integração, especialmente no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL), que deve buscar, na condução de suas políticas e objetivos, a dimensão social, voltadas a inserção do trabalhador no contexto do bloco econômico.

Almeja-se a existência de um marco jurídico legal, a fim de que o trabalhador possa estabelecer-se em outro país e lá exercer, legalmente, o seu ofício, de forma a que seja assegurado os seus direitos trabalhistas. Além disso é necessário que além dos direitos trabalhistas, seja-lhe assegurada uma proteção previdenciária no tempo de labor e, também, quando o mesmo se aposentar.

Oscar Ermida Uriarte[6], afirma que, no âmbito do MERCOSUL, para que os cidadãos possam exercer, de forma plena e efetiva os seus direitos (aí incluídos os decorrentes do Direito do Trabalho), torna-se necessária a existência de um quadro normativo que garanta vigência e eficácia aos referidos direitos.

Referidas políticas são adotadas no MERCOSUL através do Subgrupo de Trabalho 11, modificado para o 10 através da Resolução 11/92, ambas do Foro Consultivo Econômico-Social, além da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, dentre outros.

A ratificação das oito Convenções denominadas Fundamentais, no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre sindicalismo; trabalho forçado; não discriminação; trabalho infanto-juvenil, foi um dos grandes avanços, realizados pelos Estados Partes do MERCOSUL.

Todas as Normativas Internacionais, os Tratados e as Convenções emanados por diversos organismos internacionais refletem, diretamente, na Livre Circulação de Trabalhadores no MERCOSUL, principalmente em um documento importante de base, quer seja, a Declaração Sociolaboral, firmada em 08 de dezembro de 1998, na cidade do Rio de Janeiro, sendo pautada pela observância e pela aplicação dos mesmos documentos internacionais.

3. A Livre Circulação de Trabalhadores na Europa

A livre circulação de trabalhadores na Europa pode ser dividida em autônomos e subordinados, sendo que no primeiro caso é regulado pela Diretiva 143/78 da Comunidade Econômico Européia e protegido pelo corporativismo das classes.

---

[5] BABACE, Héctor. *Derecho de la Integración y Relaciones Laborales*. 2ª. Ed. Montevideo: Uruguay, Fundación Educación de Cultura Universitária. 2004. pp. 183/185.

[6] ERMIDA URIARTE, Oscar. La Dimensión Social del MERCOSUR. *Cuadernos de Fundación. Derecho del Trabajo y la Seguridad Social.* Fundación Educación de Cultura Universitária. Montevideo: Uruguay, 2004. pp. 27/29.

Exemplificamos o sistema da autonomia com os advogados, que nos reportamos ao nosso estudo[7], analisando as Diretivas 249/77, 48/89, até a última, 5/98, de 16 de fevereiro de 1998, denominada "advogados sem fronteira".

Encontramos a definição de trabalhador subordinado através do Tribunal de Justiça da Comunidade Européia que, em 1986, estabeleceu ser trabalhador subordinado *"...toda pessoa que realiza, em favor de outra e mediante a direção desta, o trabalho que se lhe encomenda, pelo qual percebe uma remuneração, qualquer que seja a natureza jurídica da relação de emprego".*

Desde o início, o artigo 39, § 3º., do Tratado da Comunidade Econômico Européia já afirmava que:

> *"A livre circulação dos trabalhadores compreende, sem prejuízo das limitações justificadas por razões de ordem pública, segurança pública e saúde pública, o direito de:*
>
> *a) Responder a ofertas de emprego efetivamente feitas;*
>
> *b) Deslocar-se livremente, para o efeito, no território dos Estados-Membros;*
>
> *c) Residir num dos Estados-Membros a fim de nele exercer uma atividade laboral, em conformidade com as disposições legislativas, regulamentares e administrativas que regem o emprego dos trabalhadores nacionais;*
>
> *d) Permanecer no território de um Estado-Membro depois de nele ter exercido uma atividade laboral, nas condições que serão objeto de regulamentos de execução a estabelecer pela Comissão".*

Importante frisar a exceção à livre circulação de trabalhadores na administração pública, sendo reservados tais postos aos nacionais natos do Estado-membro em questão, conforme artigo 39, § 4º., do supracitado Tratado.

Tal situação se explica ao se confiar postos na administração pública em razão do grau de confiança e de interesse patriótico.

O Tratado da Comunidade Econômica Européia já trazia em seu artigo 3º., item 1, letra "c", a supressão dos obstáculos à livre circulação de pessoas entre os Estados-membros.

O artigo 40 do TCEE estabeleceu os objetivos a serem perseguidos pelos Estados-Membros, da seguinte forma:

> *"O conselho, deliberando de acordo com o procedimento previsto no artigo 251 e após consulta do Comitê Econômico e Social, tomará por meio de diretivas ou de regulamentos, as medidas necessárias à realização da livre circulação dos trabalhadores, tal como se encontra definida no artigo anterior, designadamente:*

---

[7] VILLATORE, Marco Antônio César. "O advogado e as novidades na comunidade européia e na Itália", *in Importância do advogado para o direito, a justiça e a sociedade*. Mario Antonio Lobato Paiva. (Organização). Rio de Janeiro: Forense, 2000, pp. 244/264.

a) Assegurando uma colaboração estreita entre os serviços nacionais de emprego;

b) Eliminando, tanto por procedimentos e práticas administrativas, como os prazos de acesso aos empregos disponíveis, decorrentes, quer da legislação nacional, quer de acordos anteriormente concluídos entre os Estados-Membros, cuja manutenção constitua obstáculo à liberalização dos movimentos dos trabalhadores;

c) Eliminando, todos os prazos e outras restrições previstas, quer na legislação nacional quer em acordos anteriormente concluídos entre os Estados-Membros, que imponham aos trabalhadores dos outros Estados-Membros condições diferentes das que se aplicam aos trabalhadores nacionais quanto à livre escolha de um emprego.

d) Criando mecanismos adequados a pôr em contato as ofertas e pedidos de emprego e a facilitar o seu equilíbrio em condições tais que excluam riscos graves para o nível de vida e de emprego nas diversas regiões e indústrias".

Três são as fases ocorridas no Mercado Europeu, sendo que a primeira surgiu com o Regulamento 15, de 16 de agosto de 1961, com três regras especiais: 1º.) Princípio da prioridade do mercado nacional de trabalho, consentido a cada um dos Estados-membros a faculdade de não empregar trabalhadores estrangeiros, desde que houvesse mão-de-obra nacional disponível; 2º.) Garantia de um tratamento não discriminatório em relação aos trabalhadores estrangeiros, uma vez fossem admitidos; 3º.) Fixação de bases para uma colaboração administrativa entre os Estados-membros e as instituições comunitárias.

Uma simples leitura dessas diretivas apresentadas pode mostrar a incompatibilidade com o que se tem atualmente na Comunidade Européia e com os princípios tratados nos tópicos anteriores do presente estudo. Contudo, este foi o início de uma regra de transição, necessária para adaptação dos Estados-membros a um tema de extrema complexidade integrativa.

Por segundo, foi criado o Regulamento 38/64, de 25 de março de 1964, que continha profundas inovações em relação ao primeiro, como o fato que estendia a livre circulação a todas as categorias de trabalhadores, beneficiando e estimulando uma quantidade significativa de mão-de-obra por toda a Europa. Em segundo plano felizmente abandonou o princípio da reserva de mercado à nacionais, mas, em relação a este, ainda foi mantida uma cláusula de salvaguarda.

A terceira e última fase apareceu com o Regulamento 1.612/68, de 15 de outubro de 1968, que, por coincidência, com o término do período transitório do Mercado Comum Europeu, com a plena atuação da livre circulação de pessoas.

Cabe frisar, da mesma forma, a importância do Tratado do Ato Único Europeu, de 17 de fevereiro de 1986, que entrou em vigor em 1º. de julho de 1987 e que tratou de temas relacionados à livre circulação de pessoas.

4. A Livre Circulação de Trabalhadores no MERCOSUL

Diferentemente do ocorrido na Europa, infelizmente, o Tratado de Assunção instituidor do MERCOSUL não teve a mesma preocupação.

O artigo 13 do Tratado de Assunção estabelece que *"O Grupo Mercado Comum poderá constituir os Subgrupos de Trabalho que forem necessários para o cumprimento de seus objetivos",* mas, dos dez subgrupos de trabalho criados, nenhum deles se encarregou do tratamento das relações sócio-laborais.

Augusto Conti Parra[8] complementa afirmando o seguinte: *"ao prevalecer sobre outras regulações, a trabalhista deve constituir a preocupação essencial de todos os povos. Juntamente com os direitos primários de vida, liberdade, saúde, segurança, educação e informação, é objetivo básico de toda comunidade organizada e, fora cláusulas pitorescas como a de (como parece o caso do Brasil) estabelecer na Carta a licença marital por causa da gravidez, deveria comprometer as formulações da Constituição até o ponto de ser considerados como um dos prioritários diretos do homem".*

Através de reunião solicitada pelas Centrais Sindicais e por alguns representantes de Estados Partes, em 08 de maio de 1991, o Grupo Mercado Comum resolveu criar o Subgrupo de Trabalho nº. 11, através da Resolução MERCOSUL/GMC/11/91, com a função de analisar as questões trabalhistas, tendo em vista *"a necessidade de que os aspectos trabalhistas sejam adequadamente tratados de modo a assegurar que o processo de integração seja acompanhado de uma efetiva melhora nas condições de trabalho nos países da sub-região".*

Convém recordar que na mesma reunião de maio de 1991 as Centrais sindicais trouxeram a idéia da Carta Social – proposta dos trabalhadores, estabelecendo, dentre outras regras, a livre circulação de trabalhadores, idéia essa rechaçada pelos Estados Partes e empresariado.

Algumas tentativas foram realizadas, como por exemplo, a Resolução 44/94 do Grupo Mercado Comum em que os Estados Partes se comprometeram a reconhecer a validade dos documentos de identificação pessoal utilizados pelos seus cidadãos, mas que por problemas diversos têm gerado vários problemas nas fronteiras.

Já a Decisão 7/95, do Conselho Mercado Comum, possui como tentativa a a revalidação de diplomas, certificados, títulos, e reconhecendo estudos técnicos de nível médio realizados em qualquer um dos quatro signatários.

---

[8] PARRA, Augusto Conti. "Princípios para um 'Código-Tipo de Direito do Trabalho na América Latina'", *in Princípios para um Código-tipo de Direito do Trabalho para a América Latina*, PERONE, G. C., SCHIPANI, S. (coordenação), São Paulo: LTr, 1996, p. 247.

Sobre o instituto da livre circulação de trabalhadores a ação mais significativa, além da iniciativa em que trabalhamos, foi a 14ª. Reunião de Cúpula do MERCOSUL, em julho de 1998, pelo qual os Presidentes dos Estados Partes firmaram um acordo através de que se comprometiam a liberar a circulação, sem restrições, de profissionais e de empresas prestadoras de serviços entre os quatro países tendo como fruto desse encontro, em 12 de outubro 1998, a XV Reunião do Conselho do Mercado Comum, com a presença das delegações dos quatro Estados Partes e que teve como grande marco a constituição a *"Declaração Sociolaboral do MERCOSUL"*.

Tal Declaração, já em seu artigo 1º., estipulou a não-discriminação, nos seguintes termos:

> *Art. 1°. Todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidades no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar, em conformidade com as disposições legais vigentes. Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho".*

Os Estados-membros da mesma forma se comprometeram, por meio do artigo 14 da referida Declaração, em outra atitude imprescindível para a livre circulação de mão-de-obra, a "...*promover o crescimento econômico, a ampliação dos mercados interno e regional e a executar políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, de modo a elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais"*, sendo uma visão importante.

O Grupo Mercado Comum (GMC) se reuniu, em 3 de setembro de 1999, na cidade de Assunção, no Paraguai e, considerando o artigo 20 da Declaração em questão, instituiu a Comissão Sociolaboral como órgão auxiliar do GMC, objetivando o acompanhamento e o fomento do instrumento sociolaborativo. Assim, o artigo 1º. da criação da Comissão preconizou-a *"...como órgão tripartite auxiliar do Grupo Mercado Comum, que terá caráter promocional e não sancionatório, dotado de instâncias nacionais e regionais, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL".*

Em reunião do GMC, da mesma forma, foi criado o Regulamento Interno da Comissão através da Resolução nº. 85/2000, na cidade de Brasília, no dia 12 de julho de 2000.

A reunião do Conselho do Mercado Comum, ocorrida em 14 de dezembro de 2002, na cidade de Florianópolis, celebrou o *Acordo sobre isenção de vistos*

dos Estados Partes do MERCOSUL, sendo um dos marcos na livre circulação de laboradores sendo, porém, limitado a alguns profissionais, como professores, profissionais e técnicos especializados, cientistas, jornalistas, atletas profissionais. Para isso os supracitados profissionais podem transitar, sem a necessidade de visto, com múltiplas entradas, nos Estados Partes, com duração de até noventa dias corridos, prorrogáveis por igual período, não abrangendo os trabalhadores autônomos, nem aqueles empregados em ente do Estado Parte de ingresso.

A livre circulação de trabalhadores no MERCOSUL depende de ações mais efetivas para existir entre os Estados Partes, com cuidados não somente com o empregado, sua qualificação, seus direitos trabalhistas, sua integridade e intimidade protegidas, mas também com relação ao seu futuro, através de atendimento de suas necessidades vitais básicas, incluindo o seu direito Previdenciário e, por último, com a proteção e os direitos referentes à sua família.

5. O *dumping* social

Antes de entrarmos no significado do que seja o dumping social, convém explicar como uma empresa pratica o *dumping*, com as seguintes características: a) ao possuir poder de estabelecer o valor do seu produto no mercado local; e b) ao possuir perspectiva de aumentar o lucro através de comércio no mercado internacional, por vezes vendendo no mercado externo o seu produto a valor inferior ao vendido no mercado local, por vezes impossibilitando que os cidadãos nacionais tenham acesso ao produto com o referido preço mais baixo.

Pode ocorrer o *dumping*, também, através de subsídios estatais, quando o próprio País abaixam ou isentam as empresas de pagamento de encargos ou pagando valores com intuitos variados, como chamar a atenção de novas empresas no local.

O artigo VI do Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio (GATT) de 1947[9] prevê a vedação à prática do *dumping* e se este ocasionar prejuízos à indústria doméstica, a autoridade competente do Estado prejudicado poderá determinar a aplicação de direitos compensatórios com base nos danos sofridos pela empresa.

Já o *dumping* social se verifica com o desrespeito a algumas regras trabalhistas para diminuir custos de mão-de-obra, aumentar as exportações e atrair investimentos estrangeiros.

---

[9] Decreto Legislativo nº. 43 de 20/06/1950, publicado no Diário Oficial da União em 21/06/1950.

As primeiras denúncias de *dumping* social partiram de Estados denominados desenvolvidos contra aqueles em desenvolvimento, sendo que tal preocupação se deu, infelizmente, não em favor dos trabalhadores, mas sim em razão da perda da competitividade dos primeiros em detrimento dos segundos.

O desrespeito aos direitos dos trabalhadores, gerando exploração de mão-de-obra barata para a obtenção de menores custos de produção é verificada, normalmente, naqueles países que querem aumentar, a todo custo, os investimentos estrangeiros.

Dentre os exemplos do *dumping* social temos o extrapolamento de duração do trabalho, na prática do trabalho infantil, no trabalho escravo ou análogo à escravidão fazendo com que os produtos gerados nesse sistema sejam bem menores aos valore normais de mercado.

6. As normas de proteções internacionais dos trabalhadores

O preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), nascida no Tratado da Paz, de 1919, estabelece que "existem condições de trabalho que implicam um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações (...) a não adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países"[10] (destacamos).

As Constituições Mexicana, de 1917, e de Weimar, da Alemanha, de 1919, trouxeram-nos os direitos econômicos-sociais por pressão dos movimentos socialistas da época.

Tais preocupações com os direitos dos trabalhadores sempre refletiram na grande quantidade de Convenções Internacionais da OIT.

De uma forma mais completa, encontramos os direitos econômicos e sociais claramente na Declaração Universal dos Direitos do Homem através do princípio da solidariedade como, por exemplo, direito à seguridade social (arts. XXII e XXV); direito ao trabalho e à proteção contra o desemprego (art. XXIII, 1); os direitos ligados ao contrato de trabalho (art. XXIII, 2); o salário mínimo (art.

---

[10] SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT.** 2ª. ed. São Paulo: LTr, 1998. p. 17.

XXIII, 3); repouso e lazer, a limitação horária da jornada de trabalho, as férias remuneradas (art. XXIV); direito à livre sindicalização dos trabalhadores (art. XXIII, 4).

Da mesma forma sobre proteção dos direitos dos trabalhadores encontramos o Pacto internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, adotado pela XXI Sessão da Assembléia Geral das Nações Unidas, em 19 de dezembro de 1966 e ratificado pelo Brasil através do Decreto nº. 591/92, disciplinando os direitos humanos dos trabalhadores através da proteção dos menos favorecidos contra a dominação socioeconômica exercida pela minoria rica e poderosa.

A OIT aprovou oito Convenções Internacionais que foram consideradas fundamentais, assim divididas: a) Convenções nºs. 29 e 105: abolição do trabalho forçado; b) Convenções nºs. 87: liberalização sindical (liberdade de associação) e proteção aos direitos dos sindicatos e 98: direito de negociação coletiva; c) Convenções nºs. 100: igualdade salarial entre homem e mulher e 111: não discriminação no emprego; d) Convenções nºs. 138: idade mínima para trabalhar e 182: piores formas de trabalho infantil.

A única das Convenções Internacionais Fundamentais da OIT não ratificada pelo Brasil foi a de nº. 87, pois o nosso ordenamento nacional determina a Unicidade Sindical, além da cobrança de Contribuição Sindical obrigatória.

Os documentos internacionais em favor do respeito às regras mínimas aos trabalhadores são, em sua grande maioria, considerados como Direitos Humanos que, caso aprovados conforme o quórum qualificado presente no parágrafo terceiro do artigo quinto da Constituição, inserido pela Emenda Constitucional 45, de 2004, conforme já explicado por nós[11].

---

[11] VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. ”Hierarquia das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho na conformidade da Emenda Constitucional 45 de 2004” *In: Constituição e Competência Material da Justiça do Trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenação: Wilson Ramos Filho. Curitiba, Genesis, 2005, p. 77-98.

7. Documentos normativos coletivos internacionais

Na Era da Globalização discutimos a aplicação de normas coletivas em favor dos trabalhadores, mas tal fato sofre algumas críticas na nossa realidade, em razão da falta de experiência nesse sentido, além da descrença dos brasileiros no sistema sindical, do receio dos trabalhadores à pressão do empregador, além das diferentes realidades sociais e econômicas[12].

Conforme Luiz Eduardo Gunther[13], a OIT e a União Européia tendem para o sentido de permitir a aplicação de contratos coletivos nas relações que envolvam empresas transnacionais e empregados, salientando que a negociação coletiva dentro da União Européia possui algumas facilidades: (a) há uma política supranacional, a qual facilita o combate por meio de política comunitária; (b) há tratado que unifica a legislação; (c) há proximidade geográfica[14].

Desde o Tratado de Roma, instituidor da Comunidade Econômica Européia, em 1957, já encontrávamos regras sobre política social, além de formação profissional, nos seus artigos 117 a 122, sendo que tais preceitos foram sendo transformados por meio dos subseqüentes, de Maastricht (1992), de Amsterdam (1997) e de Nice (2001).

Encontramos a única citação de *dumping* na versão consolidada é a presente no artigo 133, no seguinte teor:

> **Art. 133 - 1. A política comercial comum assenta em princípios uniformes**, designadamente no que diz respeito às modificações de pautas, à celebração de acordos de pauta e comerciais, à uniformização das medidas de liberalização, à política de exportação, **bem como às medidas de proteção do comércio, tais como as medidas a tomar em caso de *dumping*** e de subvenções. (destaques nossos)

Felice Testa[15] afirma que os artigos 136 e 137 da versão consolidada do Tratado da União Européia demonstram que "assiste-se ao consolidamento de uma cultura jurídica européia anti-*dumping* que abraça de maneira integral e completa o problema social".

---

[12] Franco Filho, 1998, p. 303.
[13] Gunther, 2003, p. 20-24.
[14] Gunther, 2003, p. 24.
[15] TESTA, Felice. Clausole anti-dumping sociale nella contrattazione collettiva. Trabalho apresentado no *Seminário Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (PUCPR)*, Marco Antônio César Villatore (Coordenador). Curitiba, 31 de março de 2003 a 01 de abril de 2003. p. 8.

Art. 136 – A Comunidade e os Estados-Membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a Carta Social Européia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961 e a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989, terão por objetivos a promoção do emprego, a melhoria das condições de vida e de trabalho, de modo a permitir a sua harmonização, assegurando simultaneamente essa melhoria, uma proteção social adequada, o diálogo entre parceiros sociais, o desenvolvimento dos recursos humanos, tendo em vista um nível de emprego elevado e duradouro, e a luta contra as exclusões.

Para o efeito, a Comunidade e os Estados-Membros desenvolverão ações que tenham em conta a diversidade das práticas nacionais, em especial no domínio das relações contratuais, e a necessidade de manter a capacidade concorrencial da economia comunitária.

A Comunidade e os Estados-Membros consideram que esse desenvolvimento decorrerá não apenas do funcionamento do mercado comum, que favorecerá a harmonização dos sistemas sociais, mas igualmente dos processos previstos no presente Tratado e da aproximação das disposições legislativas, regulamentares e administrativas.

Art. 137 - 1. A fim de realizar os objetivos enunciados no artigo 136, a Comunidade apoiará e completará a ação dos Estados-Membros nos seguintes domínios:

a) melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores; b) condições de trabalho; c) segurança social e proteção social dos trabalhadores; d) proteção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho; e) informação e consulta dos trabalhadores; f) representação e defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a co-gestão; g) condições de emprego dos nacionais de países terceiros que residam legalmente no território da Comunidade; h) integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho; i) igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho; j)

> luta contra a exclusão social; k) modernização dos sistemas de proteção social.

Por intermédio de uma política social comunitária junto à livre circulação de trabalhadores a União Européia almeja que exista um verdadeiro mercado comum de trabalho aumentando as chances de um melhoramento de condições de vida e de emprego de seus cidadãos comunitários.

Felice Testa[16] cita, ainda, que "a experiência comunitária européia constitui, provavelmente, o mais relevante caso de integração ´internacional´ em uma ótica de promoção de condições sociais, mas se deve frisar para que o mesmo termo ´internacional´ não seja juridicamente apto às relações existentes entre os Estados Membros da União Européia".

Já afirmamos em outra oportunidade[17] que não nos podemos esquecer de que a Europa sempre foi a precursora da famosa flexibilização, desde a década de 70, em função da falta de combustíveis que desencadeou grande número de desempregos, naquilo que se refere à Reunião dos 15 Estados Membros, em março de 2002, comentada por nós em outra oportunidade.

Já o processo de integração do MERCOSUL caracteriza-se pela preocupação com a esfera econômica, deixando em segundo plano a esfera social. O Tratado de Assunção, em seu artigo primeiro, dispõe apenas sobre a livre circulação de bens e serviços, mas o artigo quarto estabelece o seguinte:

> **Art. 4º - Nas relações com terceiros países, os Estados Partes assegurarão condições eqüitativas de comércio. Para tal fim, aplicarão suas legislações nacionais, para inibir importações cujos preços estejam influenciados por subsídios, *dumping* e qualquer outra prática desleal.** Paralelamente, os Estados Partes coordenarão suas respectivas políticas nacionais com o objetivo de elaborar normas comuns sobre concorrência comercial. (destaque nosso)

O próprio MERCOSUL, posteriormente forneceu alguns princípios protetivos através da já citada Declaração Sociolaboral, permitindo negociar coletivamente e regular as condições de trabalho conforme as práticas nacionais, além de estabelecer regras sobre as oito Convenções Internacionais Fundamentais da OIT (do seu artigo 1º. ao 9º.).

Podemos citar como normas mais importantes os seguintes artigos:

---

[16] *Ibidem*, p. 10.

> Art. 10 - Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais.
> (...)
> Art. 14 – Os Estados Partes comprometem-se a promover o crescimento econômico, a ampliação dos mercados interno e regional e a executar políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, de modo a elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais.

Porém o MERCOSUL enfrenta problemas bem pontuais como instabilidade econômica; desemprego; cooperação entre os Estados e harmonização da legislação.

8. Harmonização das normas

Entendemos que uma forma mais tranqüila de se chegar a um bem comum, sem concorrências desleais, sem a prevalência de um Estado em detrimento de outro depende do grau de harmonização de suas legislações ou, até de um patamar mais utópico, na uniformização, sendo que a primeira difere da segunda por ser uma aproximação enquanto esta diz respeito a uma unificação ou homogeneidade na legislação dos países.

Conforme Hermelino de Oliveira Santos[18], a uniformização das legislações trabalhistas e previdenciárias no MERCOSUL torna-se ainda mais difícil diante das disparidades existentes, ou, ainda, *"...dado as dificuldades já presentes nos próprios países, individualmente, ao procurarem conciliar interesses internos entre trabalhadores e empregadores".*

Apesar de todas as dificuldades, devemos alertar sobre a normativa CMC/dec./20/2002 que aborda o *Aperfeiçoamento do Sistema de Incorporação da Normativa MERCOSUL ao Ordenamento Jurídico dos Estados Partes.* Sem dúvidas, os procedimentos adotados pela normativa do Conselho Mercado Comum contribuem em muito para a absorção pelos Estados Partes das decisões ratificadas pelos signatários no ponto-de-vista comunitário, sendo um importante instrumento de harmonização de normativas.

---

[17] VILLATORE, Marco Antônio César. Flexibilização do direito do Trabalho – Novidades na União Européia. *Jornal do 10º Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho,* LTr, São Paulo de 16 a 17 de abril de 2002, p. 57-58.

[18] SANTOS, Hermelino de Oliveira. Ob. cit., p. 329.

Novamente Hermelino de Oliveira Santos[19] nos explica que é importante a criação de um parlamento como na Comunidade Européia, para se almejar a harmonização, a adoção de sistema como Resoluções e Diretivas ou cheguemos a uma Carta Social tripartite tentada em reunião do dia 08 de maio de 1991.

9. Considerações finais

Ao contrário do que se possa imaginar em um primeiro momento, entendemos que seria salutar o instituto da livre circulação de trabalhadores, sem maiores entraves de formalização de empregos formais de laboradores pertencentes aos demais Estados Partes do MERCOSUL.

Temos noção de que a grande maioria da nossa sociedade ainda é contra tal situação, afirmando que o nível de desemprego ou de trabalho informal aumentaria tendo em vista uma possível migração em massa de estrangeiros ou de cidadãos comunitários para o nosso país.

Interessante lembrarmos que a migração já existe e justamente em razão da burocracia em se admitir um trabalhador estrangeiro, acaba transformando-os em alvos fáceis de subemprego.

Quando apresentamos, junto com os demais cinco consultores selecionados para elaborar o relatório final de livre circulação de mão-de-obra no MERCOSUL, justamente o nosso trabalho final para membros e representantes dos governos dos quatro Estados Partes, além de representantes sindicais de trabalhadores e de empregadores, com duração de quase 12 horas ininterruptas (das 8 às 20 horas, sem intervalo), no dia 30 de maio de 2006, recebemos várias críticas mas, também, inúmeros elogios sobre a boa intenção em se promover uma integração maior do nosso Mercado Comum.

É claro que temos de ter em mente que essa aproximação tenderá a estabelecer uma maior harmonização da legislação dos Estados Partes e isso é um dos motivos que nos levaram a não mais apenas sonhar com um verdadeiro Mercado Comum na América do Sul, quiçá da América Latina.

Da mesma forma temos de ter em mente, conforme apontado por Wolney de Macedo Cordeiro[20], que *"o modelo globalizado traz embutido o desemprego estrutural, todavia, não é o seu motivador direto. A falta crônica de postos de trabalho é conseqüência do aprimoramento tecnológico da produção, através da automação e da inserção maciça da informática nas relações produtivas. Vivemos um período histórico em que a produção pode ser aumentada sem que exista um aumento dos postos de trabalho. Pelo contrário, em algumas situações, as inovações tecnológicas eliminam os empregos. O setor industrial não é mais gerador de empregos, e o setor terciário é incapaz de absorver o excedente de mão-de-obra proveniente da reestruturação produtiva".*

---

[19] *Ibidem*, p. 330.

[20] CORDEIRO, Wolney de Macedo Cordeiro. *A regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivos no âmbito do MERCOSUL*, São Paulo: LTr, 2000, p. 45.

Esperamos que a situação de nosso Bloco Econômico possa gerar as conseqüências que já estão surgindo na Europa, com a criação de organismos fiscalizadores e incentivadores, bancos de emprego, entre outras medidas, pode-se tornar um instrumento eficaz na diminuição dos altos níveis de desemprego que assolam os países em desenvolvimento além de auxiliar a harmonização da legislação futura.

Outro dilema que a sociedade de países principalmente em desenvolvimento enfrentam é o *dumping* social: promover o subemprego com o intuito de se chegar a uma competição maior em âmbito nacional e, de preferência, internacional, ou gerar um possível desemprego ao se impor regras anti*dumping*.

Em aulas do curso de Mestrado em Direito da PUCPR, Rafael Palumbo já se referia ao fato de que as penalidades impostas normalmente pelos países desenvolvidos sempre se referem a multas ou a proibições de continuidade de produção, não gerando qualquer tipo de benefício aos trabalhadores que laboravam em situação explicada neste texto como sendo *dumping* social. O correto, portanto, seria aplicarmos as sanções em favor da sociedade menos favorecida, por meio do Governo do Estado ou, na impossibilidade disso, através de Organizações Não Governamentais (ONG).

Esperamos que o Brasil, como um dos principais representantes do MERCOSUL faça a sua parte ao tentar harmonizar as legislações que virão em uma evolução normal e salutar, não querendo se impor pela força ou através de uma indiferença que não auxiliará nem ao nosso Bloco Econômico, muito menos a si próprio.

10. BIBLIOGRAFIA

ARAÚJO, José Carlos Evangelista. “Transformação no conceito de trabalho e sociedade pós-industrial”. In: VIDOTTI, T.; GIORDANI, F. (Coord.) *Direito Coletivo do Trabalho em uma sociedade pós-industrial*. São Paulo: LTr, 2004. p. 17-62.

BECK, Ulrich. *Il lavoro nell´epoca della fine del lavoro***.** Traduzido por: Hellmut Riediger. Torino: Giulio Einaudi, 2000.

CORDEIRO, Wolney de Macedo Cordeiro. *"A regulamentação das relações de trabalho individuais e coletivos no âmbito do MERCOSUL"*, São Paulo: LTr, 2000;

CRIVELLI, Ericson. "Normas internacionais do trabalho e o comércio internacional". *Revista LTr*, São Paulo, vol. 66, janeiro de 2002, p. 41-49.

FAZIO, Silvia. "A Livre Circulação dos Trabalhadores na União Européia", *in "MERCOSUL Integração Regional e Globalização"*, Casella, P. B. (coordenação). Rio de Janeiro*:* Renovar, 2000;

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. "Negociação coletiva transnacional". *In Curso de Direito Coletivo do Trabalho* (estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa). Georgenor de Souza Franco Filho (Coordenador). São Paulo: LTr, 1998.

GARCIA JÚNIOR, Armando Álvares. *A Área de Livre Comércio das Américas (ALCA) e seu marco jurídico.* São Paulo: LTr, 1998.

GUNTHER, Luiz Eduardo. "Cláusulas anti-*dumping* em normas coletivas do trabalho". Trabalho apresentado no *Seminário Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (PUCPR)***,** Marco Antônio César Villatore (Coordenador). Curitiba, 31 de março de 2003 a 01 de abril de 2003.

GOUVEIA, Cristiane Maria Nunes Gouveia. *Direito do Trabalho no MERCOSUL; a Negociação Coletiva como forma de harmonização da legislação trabalhista*, Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2001;

PARRA, Augusto Conti. "Princípios para um 'Código-Tipo de Direito do Trabalho na América Latina*'"*, *in Princípios para um Código-tipo de Direito do Trabalho para a América Latina*, PERONE, G. C., SCHIPANI, S. (coordenação), São Paulo: LTr, 1996;

ROCHA, Osiris. "Globalização da economia e flexibilização do direito do trabalho: bom-senso e realidade*"*. *Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho*, São Paulo, ano IV, nº 6, 1998, p. 75-78.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Convenções da OIT***.** 2ª. ed., São Paulo: LTr, 1998.

SANTOS, Hermelino de Oliveira. "Propostas de harmonizações das legislações*"*, *in "Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL"*, São Paulo: LTr, 1998;

SARTELLI, E. "Mercosur y clase obrera: las raices de un matrimonio infeliz*"*, *in Fronteiras da América Latina: Espaços em Transformação.* Castello, I. R.: Koch, M. R.; Oliveira, N.; Shãefer, N. O. e Strohaecker, T. M. (organização). Porto Alegre: Editora Universidade Federal do RS, Fundação de Economia e Estatística, 1997, *apud* GOUVEIA,

Cristiane Maria Nunes. *Direito do Trabalho no MERCOSUL. A Negociação Coletiva como Forma de Harmonização da Legislação Trabalhista"*, Rio de Janeiro: Lumen Júris, 2001.

TESTA, Felice. *Clausole anti-dumping sociale nella contrattazione collettiva.* Trabalho apresentado no **Seminário Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho (PUCPR)**, Marco Antônio César Villatore (Coordenador). Curitiba, 31 de março de 2003 a 01 de abril de 2003.

VEIGA, Pedro da Motta. "As normas trabalhistas e ambientalistas na agenda de negociações internacionais". *In O Brasil e a Alca.* Marcos Cintra e Carlos Henrique Cardin (Organizadores). Brasília: Centro de Documentação e Informação, 2002, p. 327-353.

VIANA, Márcio T. "Desregulamentar regulamentando". *Revista LTr*. São Paulo, vol. 59, nº 07, julho de 1995, p. 884-889.

VILLATORE, Marco Antônio César. "Flexibilização do direito do Trabalho – Novidades na União Européia*". In Jornal do 10º. Congresso Brasileiro de Direito do Trabalho***,** pela LTr, ocorrido em São Paulo de 16 a 17 de abril de 2002, p. 57-58.

VILLATORE, Marco Antônio César, SAMPAIO, Rômulo S. DA R., "Livre circulação de trabalhadores na União Européia e no MERCOSUL". In: *O Direito Internacional e o Direito Brasileiro* ed. Ijuí: Unijuí, 2004, p. 440-468.

VILLATORE, Marco A.; FRAHM, Carina. "O *Dumping* Social e o Direito do Trabalho". In: VIDOTTI, T. GIORDANI, F. (Org.) *Direito Coletivo do trabalho em uma sociedade Pós-Moderna.* São Paulo, LTr: 2003. p. 149-181.

VILLATORE, Marco Antônio César. "O advogado e as novidades na comunidade européia e na Itália", *in "Importância do advogado para o direito, a justiça e a sociedade"*. Mario Antonio Lobato Paiva. (Organização). Rio de Janeiro: Forense, 2000.

VILLATORE, Marco Antônio César; GOMES, Eduardo Biacchi. "Hierarquia das Convenções Fundamentais da Organização Internacional do Trabalho na conformidade da Emenda Constitucional 45 de 2004" *In: Constituição e Competência Material da Justiça do Trabalho depois da EC 45/2004*. Coordenação: Wilson Ramos Filho. Curitiba, Genesis, 2005, p. 77-98.