UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
Faculdade de Direito
Programa de Pós-graduação em Direito

Alfredo Massi

INTEGRAÇÃO SUL-AMERICANA EM XEQUE:
o Mercosul como síntese regional de resistência à crise dos multilateralismos

Belo Horizonte
2020

Alfredo Massi

INTEGRAÇÃO SUL-AMERICANA EM XEQUE:
o Mercosul como síntese regional de resistência à crise dos multilateralismos

Versão final

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Daniela Muradas Antunes

Coorientador: Hugo Barretto Ghione

Linha de Pesquisa: História, Poder e Liberdade.

Área de estudo: H-06M – Trabalho e Democracia.

Belo Horizonte
2020

Massi, Alfredo
M417i Integração sul-americana em xeque: o Mercosul como síntese regional de resistência à crise dos multilateralismos / Alfredo Massi. — 2020.

Orientador: Daniela Muradas Antunes.
Coorientadora: Hugo Barretto Ghione.
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito.

1. Direito internacional do trabalho – Teses 2. Mercosul – Teses 3. Integração latino-americana – Teses 4. Contrato de trabalho – Teses I. Título

CDU (1976) 331.91

Ficha catalográfica elaborada pelo bibliotecário Junio Martins Lourenço CRB 6/3167.

FACULDADE DE DIREITO UFMG

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UFMG

DEFESA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO: DIREITO E JUSTIÇA
BEL. ALFREDO MASSI

Aos onze dias do mês de fevereiro de 2020, às 14h30, na Sala da Congregação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, reuniu-se, em sessão pública, a Banca Examinadora constituída de acordo com o art. 73 do Regulamento do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais e das Normas Gerais de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais, integrada pelos seguintes professores: Profa. Dra. Daniela Muradas Antunes (orientadora do candidato/UFMG); Profa. Dra. Jamile Bergamaschine Mata Diz (UFMG) e Prof. Dr. Héctor Jesus Babace Patrone (UDELAR/UY), designados pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, para a defesa de Dissertação de Mestrado do **Bel. ALFREDO MASSI**, matrícula nº **2018652375**, intitulada: **"INTEGRAÇÃO SUL-AMERICANA EM XEQUE: O MERCOSUL COMO SÍNTESE REGIONAL DE RESISTÊNCIA À CRISE DOS MULTILATERALISMOS"**. Os trabalhos foram iniciados pela Presidente da mesa e orientadora do candidato, Profª. Drª. Daniela Muradas Antunes, que, após breve saudação, concedeu ao candidato o prazo máximo de 30 (trinta) minutos para fins de exposição sobre o trabalho apresentado. Em seguida, passou a palavra à Profª. Drª Jamile Bergamaschine Mata Diz, para o início da arguição, nos termos do Regulamento. A arguição foi iniciada, desta forma, pela Profª. Drª Jamile Bergamaschine Mata Diz, seguindo-se-lhe, pela ordem, os Professores Doutores: Héctor Jesus Babace Patrone e Daniela Muradas Antunes. Cada examinador arguiu o candidato pelo prazo máximo de 30 (trinta) minutos, assegurando ao mesmo, igual prazo para responder às objeções cabíveis. Cada examinador atribuiu conceito ao candidato, em cartão individual, depositando-o em envelope próprio. Recolhidos os envelopes, procedeu-se a apuração, tendo se verificado o seguinte resultado:

Profa. Dra. Daniela Muradas Antunes (orientadora do candidato/UFMG)
Conceito: aprovado

Profa. Dra. Jamile Bergamaschine Mata Diz (UFMG)
Conceito: aprovado

Prof. Dr. Héctor Jesus Babace Patrone (UDELAR/UY)
Conceito: aprobado

FACULDADE DE DIREITO UFMG

DIREITO
UFMG 1892

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UFMG

A Banca Examinadora considerou o candidato aprovado, com a nota 100. Nada mais havendo a tratar, a Professora Doutora Daniela Muradas Antunes, Presidente da Mesa e Orientadora do candidato, agradecendo a presença de todos, declarou encerrada a sessão. De tudo, para constar, eu, Fernanda Bueno de Oliveira, Servidora Pública Federal lotada no Programa de Pós-Graduação em Direito da UFMG, mandei lavrar a presente ata, que vai assinada pela Banca Examinadora e com o visto do candidato.

BANCA EXAMINADORA:

Profa. Dra. Daniela Muradas Antunes (orientadora do candidato/UFMG)

Profa. Dra. Jamile Bergamaschine Mata Diz (UFMG)

Prof.Dr. Héctor Jesus Babace Patrone (UDELAR/UY)

- **CIENTE: Alfredo Massi (Mestrando)**

Às pessoas mais amadas: minha esposa e minha família.

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, por me ensinar a importância de buscar o conhecimento.

Ao meu pai, por me indicar o caminho do trabalho honesto.

À minha avó Maria, por me dar exemplo de resiliência e humildade.

À minha esposa, que é fonte da minha felicidade.

Às minhas irmãs, por serem quem são.

Aos meus sobrinhos, por colorirem a minha vida.

Aos meus irmãos Davi Lago e Bruno Fiorini, pela comunhão de valores e pela fraternidade escolhida.

Aos demais amigos, por manterem-se ao meu lado.

À minha orientadora Daniela Muradas, por confiar na relevância desta dissertação para a ciência nacional.

Aos docentes e discentes da UFMG, por me proporcionarem ensinamentos valiosos ao longo da pós-graduação.

Aos professores Hugo Ghione, Héctor Babace, Héctor Omar García, Gerardo Corres Jorge Cristaldo e Beatriz Cristaldo, pelo intercâmbio acadêmico que aprimorou este trabalho.

Ao povo brasileiro, por render um livro por dia sobre arte, honestidade e sacrifício.

Ao povo latino-americano, por compartilhar conosco as mesmas provações.

O Coronel Aureliano Buendía promoveu 32 revoluções armadas e perdeu todas.

Gabriel García Márquez, Cem Anos de Solidão

Fracassei em tudo o que tentei na vida.
Tentei alfabetizar as crianças brasileiras, não consegui.
Tentei salvar os índios, não consegui.
Tentei fazer uma universidade séria e fracassei.
Tentei fazer o Brasil desenvolver-se autonomamente e fracassei.
Mas os fracassos são minhas vitórias.
Eu detestaria estar no lugar de quem me venceu.

Darcy Ribeiro

RESUMO

Este trabalho acadêmico se propõe a verificar a funcionalidade institucional do espaço social do Mercosul na aplicação de suas normas. Parte-se da constatação fática de que a América do Sul, sobretudo a partir da década de 90, enfrenta medidas de austeridade econômica, que coloca em risco a integridade dos direitos sociais na região. Como se não bastasse, percebe-se uma tendência no mundo de se questionarem esquemas multilaterais de concertação internacional, o que inclui os processos de integração regional, como o Mercosul. Nesse sentido, o trabalho buscou efetuar a comparação dos marcos regulatórios dos Estados-partes do Mercosul, com objetivo de verificar eventuais pontos de desequilíbrio à harmonia legislativa almejada pelo bloco. Ademais, intentou identificar eventuais infrações à Declaração Social do Mercosul e ao respectivo Tratado constitutivo, de maneira a demandar medidas dos órgãos componentes de sua dimensão social. Observou-se que, desde 2017, com o implemento da Reforma Trabalhista no Brasil e dos diplomas que o sucederam, tal Estado violou uma série de dispositivos que integram a ordem jurídica do Mercosul. À luz dessa conclusão, constatou-se que o Mercosul, ao menos do ponto de vista de suas normas, é incapaz de tornar efetivos os direitos sociais reconhecidos na Declaração Sociolaboral. A título propositivo, foram apontadas duas soluções complementares para o impasse: o fortalecimento institucional do Mercosul e o incremento da democracia participativa no bloco.

Palavras-chave: Mercosul. *Dumping* Social. Resistência.

ABSTRACT

This academic work aims to verify the institutional functionality of the Mercosur social space in the application of its rules. It is based on the fact that South America, especially after the 1990s, faces measures of economic austerity, which endanger the integrity of social rights in the region. Besides, there is a tendency in the world to question multilateral schemes for international cooperation, which includes regional integration processes, such as Mercosur. In this sense, the work sought to compare the regulatory frameworks of the Mercosur States Parties, with the objective of verifying any points of imbalance to the legislative harmony sought by the bloc. In addition, it attempted to identify possible violations of the Mercosur Social Declaration and the respective constitutive Treaty, which enforces measures from the bodies that make up its social dimension. It was observed that, since 2017, with the implementation of Labor Reform in Brazil and the diplomas that followed it, that such State violated a series of provisions that are part of the Mercosur legal order. In light of this conclusion, it was found that Mercosur, at least from the point of view of its rules, is unable to make the social rights recognized in the Sociolaboral Declaration effective. As a proposition, two complementary solutions were identified for the impasse: the institutional strengthening of Mercosur and the increase of participatory democracy in the bloc.

Keywords: Mercosur. Social Dumping. Resistance.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

GRÁFICO 1 (Duração semanal máxima de trabalho) 232
GRÁFICO 2 (Duração diária máxima de trabalho) 233
GRÁFICO 3 (Adicional de horas extras) 235
GRÁFICO 4 (Férias) 235
GRÁFICO 5 (Remuneração do trabalho em dias de repousos) 236
GRÁFICO 6 (Indenização contra dispensa) 300
GRÁFICO 7 (Aviso prévio) 302
GRÁFICO 8 (Regras de prioridade na dispensa) 303
GRÁFICO 9 (Obrigatoriedade de reemprego de ex-trabalhadores) 305
GRÁFICO 10 (Direito à formação de sindicatos) 348
GRÁFICO 11 (Direito à negociação coletiva) 349
GRÁFICO 12 (Greve “selvagem”) 350
GRÁFICO 13 (Greve política) 351
GRÁFICO 14 (Greve de solidariedade) 352
GRÁFICO 15 (Locaute) 353
GRÁFICO 16 (Direito de greve) 354
GRÁFICO 17 (Comunicação prévia da greve) 355
GRÁFICO 18 (Cláusula de paz) 356
GRÁFICO 19 (Substituição dos trabalhadores grevistas) 357

LISTA DE ABREVIATURAS E SILGAS

abr.	abril
ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ALADI	Associação Latino-Americana de Integração
ALALC	Associação Latino-Americana de Livre Comércio
amp.	Ampliada
ARE	Recurso Extraordinário com Agravo
at.	atualizada
CBR-LRI	*Cambridge Leximetric Datasets*
CCSCS	Coordenadoria das Centrais Sindicais do Cone Sul
CEE	Comunidade Econômica Europeia
CEPAL	Comissão Econômica para a América Latina
CESE	Comitê Econômico e Social Europeu
CETSS	Comissão da Equipe Técnica de Saúde e Segurança do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabaho
CMC	Conselho do Mercado Comum
CNAT (Argentina)	*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo*
CNEPySMVM	Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo Vital y Movil
COMTM	Comissão Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul
COPRIT	Comissão Operativa Coordenadora do Plano Regional de Inspeção do Trabalho do Mercosul
CPC	Código de Processo Civil

CSLM	Conselho Sociolaboral do Mercosul
CSJ (Paraguai)	*Corte Suprema de Justicia*
CSJN	*Corte Suprema de Justicia de la Nación Argentina*
CT (Paraguai)	*Codigo del Trabajo*
dez.	dezembro
DEJT	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
DSL	Declaração Sociolaboral
ed.	edição
e.g.	*exempli gratia*
EUA	Estados Unidos da América
FCES	Foro Consultivo Econômico-Social
fev.	fevereiro
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
GANEMPLE Emprego	Grupo de Alto Nível Estratégia MERCOSUL de Crescimento do
GATT	*General Agreement on Tariffs and Trade*
GMC	Grupo Mercado Comum
Gs	Guaranis
IGTSS (Uruguai)	*Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social*
IPCA	Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo
ITM	Instituto do Trabalho do Mercosul
jan.	janeiro
jul.	julho
jun.	junho

LETEC	Lista de Exceções à Tarifa Externa Comum
LCT (Argentina)	*Ley de Contrato de Trabajo*
mar.	março
Mercosul	Mercado Comum do Sul
MP	Medida Provisória
MTESS (Paraguai)	*Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social*
MTSS (Uruguai)	*Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*
n.	número
nov.	novembro
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIM	Organização Internacional das Migrações
OISS	Organização Ibero-americana de Seguridade Social
OJSBDI-1	Orientação Jurisprudencial da Subseção de Dissídios 1
OJSBDI-2	Orientação Jurisprudencial da Subseção de Dissídios 2
OMC	Organização Mundial do Comércio
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OTAN	Organização do Tratado do Atlântico Norte
out.	outubro
p.	página
PPI	Programa de Parcerias de Investimentos
PPTA	Presidência *Pro Tempore* da Argentina
PPTB	Presidência *Pro Tempore* do Brasil
PPTP	Presidência *Pro Tempore* do Paraguai

PPTU	Presidência *Pro Tempore* do Uruguai
PSL	Partido Social Liberal
PT	Partido dos Trabalhadores
RE	Recurso Extraordinário
RO	Recurso Ordinário
SAM	Secretaria Administrativa do MERCOSUL
SCJ (Uruguai)	*Suprema Corte de Justicia*
SGT	Subgrupo de Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TAT (Paraguai)	*Tribunal de Apelación del Trabajo*
TAT (Uruguai)	*Tribunal de Apelaciones del Trabajo*
TEC	Tarifa Externa Comum
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UCIM	Unidade de Comunicação e Informação do MERCOSUL
UE	União Europeia
vol.	volume

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 21
1 MULTILATERALISMO 27
1.1 Aspectos conceituais 27
1.2 Antecedentes históricos 32
1.3 Sistema universal dos direitos humanos 36
1.4 Regionalismo 40
1.5 Crise, antagonismo e desafios ao multilateralismo 42
1.5.1 A eleição e o governo de Donald Trump 43
1.5.2 Saída do Reino Unido da União Europeia (*Brexit*) 46
1.5.3 Brasil: do *impeachment* de Dilma Roussef à eleição de Jair Bolsonaro 49
2 ESPAÇO SOCIAL DO MERCOSUL 60
2.1 Aspectos gerais do Mercosul 60
2.2 Breve escorço histórico 67
2.3 Órgãos 82
2.4 Declaração Sociolaboral do Mercosul 96
2.4.1 Natureza jurídica 99
2.4.2 Conteúdo 106
2.4.3 Influência sobre os Estados-partes 115
2.5 Harmonização da legislação juslaboral dos Estados-membros 118
3 MARCOS REGULATÓRIOS JUSLABORAIS DOS ESTADOS-PARTES 125
3.1 Considerações metodológicas necessárias 125
3.2 Pontuações contextuais sobre o ordenamento jurídico dos Estados-membros 133
3.2.1 Argentina 133
3.2.2 Brasil 136
3.2.3 Paraguai 140
3.2.4 Uruguai 143
3.3 Tipologia contratual 147
3.3.1 Conceito de contrato típico de trabalho 147
3.4.1.1 Argentina 147
3.4.1.2 Brasil 150
3.4.1.3 Paraguai 155
3.4.1.4 Uruguai 157
3.3.2 Terceirização, fornecimento e intermediação de mão de obra 159

3.3.2.1 Argentina 159
3.3.2.2 Brasil 162
3.3.2.3 Paraguai 168
3.3.2.4 Uruguai 169
3.3.3 Trabalhadores a tempo parcial 174
3.3.3.1 Argentina 174
3.3.3.2 Brasil 175
3.3.3.3 Paraguai 176
3.3.3.4 Uruguai 177
3.3.4 Contratos a termo e períodos de prova 178
3.3.4.1 Argentina 178
3.3.4.2 Brasil 183
3.3.4.3 Paraguai 185
3.3.4.4 Uruguai 187
3.3.5 Resultados comparativos 190
3.3.5.1 Conceito de contrato típico de trabalho 190
3.3.5.2 Terceirização, fornecimento e intermediação de mão de obra 192
3.3.5.3 Trabalhadores a tempo parcial 193
3.3.5.4 Contratos a termo e períodos de prova 193
3.4 Tempo do Trabalho 197
3.4.1 Conceito de duração do trabalho 197
3.4.1.1 Argentina 197
3.4.1.2 Brasil 198
3.4.1.3 Paraguai 200
3.4.1.4 Uruguai 201
3.4.2 Duração diária e semanal do trabalho 202
3.4.2.1 Argentina 202
3.4.2.2 Brasil 206
3.4.2.3 Paraguai 208
3.4.2.4 Uruguai 209
3.4.3 Horas extras 211
3.4.3.1 Argentina 211
3.4.3.2 Brasil 212
3.4.3.3 Paraguai 214
3.4.3.4 Uruguai 216

3.4.4 Descanso 219
3.4.4.1 Argentina 219
3.4.4.2 Brasil 223
3.4.4.3 Paraguai 225
3.4.4.4 Uruguai 228
3.4.5 Dados extraídos da leximetria 231
3.4.5.1 Duração semanal 231
GRÁFICO 1 232
3.4.5.2 Duração diária 232
GRÁFICO 2 233
3.4.5.3 Adicional de horas extras 233
GRÁFICO 3 234
3.4.5.4 Férias 234
GRÁFICO 4 235
3.4.5.5 Trabalhos em dias de repousos 235
GRÁFICO 5 236
3.4.6 Resultados comparativos 236
3.4.6.1 Conceito de duração do trabalho 236
3.4.6.2 Duração diária e semanal do trabalho 237
3.4.6.3 Horas extras 238
3.4.6.4 Descanso 238
3.5 Salário 239
3.5.1 Conceito e composição do salário 239
3.5.1.1 Argentina 239
3.5.1.2 Brasil 242
3.5.1.3 Paraguai 245
3.5.1.4 Uruguai 246
3.5.2 Salário-mínimo 248
3.5.2.1 Argentina 248
3.5.2.2 Brasil 249
3.5.2.3 Paraguai 251
3.5.2.4 Uruguai 252
3.5.3 Igualdade salarial 255
3.5.3.1 Argentina 255
3.5.3.2 Brasil 257

3.5.3.3 Paraguai 258
3.5.3.4 Uruguai 258
3.5.4 Garantias e proteções salariais 260
3.5.4.1 Argentina 260
3.5.4.2 Brasil 265
3.5.4.3 Paraguai 268
3.5.4.4 Uruguai 270
3.5.5 Resultados comparativos 274
3.5.5.1 Conceito e composição do salário 274
3.5.5.2 Salário-mínimo 275
3.5.5.3 Igualdade salarial 276
3.5.5.4 Garantias e proteções salariais 276
3.6 Proteção contra dispensa arbitrária 277
3.6.1 Garantias contra dispensa injustificada 277
3.6.1.1 Argentina 277
3.6.1.2 Brasil 280
3.6.1.3 Paraguai 283
3.6.1.4 Uruguai 286
3.6.2 Formalidades para concretização da dispensa 290
3.6.2.1 Argentina 290
3.6.2.2 Brasil 293
3.6.2.3 Paraguai 294
3.6.2.4 Uruguai 295
3.6.3 Proteção do trabalhador desempregado 296
3.6.3.1 Argentina 296
3.6.3.2 Brasil 297
3.6.3.3 Paraguai 299
3.6.3.4 Uruguai 299
3.6.4 Dados extraídos da leximetria 300
3.6.4.1 Indenização decorrente de dispensa injusta 300
GRÁFICO 6 300
3.6.4.2 Tempo do aviso prévio 301
GRÁFICO 7 302
3.6.4.3 Regras de prioridade na dispensa injusta 302
GRÁFICO 8 303

3.6.4.4 Prioridade no reemprego 303
GRÁFICO 9 304
3.6.5 Resultados comparativos 304
3.6.5.1 Garantias contra dispensa injustificada 304
3.6.5.2 Formalidades para concretização da dispensa 306
3.6.5.3 Proteção do trabalhador desempregado 306
3.7 Direito coletivo 307
3.7.1 Antecedentes históricos 307
3.7.1.1 Argentina 307
3.7.1.2 Brasil 312
3.7.1.3 Paraguai 313
3.7.1.4 Uruguai 319
3.7.2 Proteção à liberdade sindical 322
3.7.2.1 Argentina 322
3.7.2.2 Brasil 324
3.7.2.3 Paraguai 325
3.7.2.4 Uruguai 329
3.7.3 Negociação coletiva 332
3.7.3.1 Argentina 332
3.7.3.2 Brasil 333
3.7.3.3 Paraguai 338
3.7.3.4 Uruguai 340
3.7.4 Greve 342
3.7.4.1 Argentina 342
3.7.4.2 Brasil 344
3.7.4.3 Paraguai 344
3.7.4.4 Uruguai 346
3.7.5 Dados extraídos da leximetria 347
3.7.5.1 Direito à formação de sindicatos 347
GRÁFICO 10 348
3.7.5.2 Direito à negociação coletiva 348
GRÁFICO 11 349
3.7.5.3 Direito à greve “selvagem” 349
GRÁFICO 12 350
3.7.5.4 Direito à greve política 350

GRÁFICO 13 351
3.7.5.5 Greve de solidariedade 351
GRÁFICO 14 352
3.7.5.6 Locaute 352
GRÁFICO 15 353
3.7.5.7 Direito de greve 353
GRÁFICO 16 354
3.7.5.8 Comunicação prévia da greve 354
GRÁFICO 17 355
3.7.5.9 Cláusula de paz 355
GRÁFICO 18 356
3.7.5.10 Substituição de trabalhadores grevistas 356
GRÁFICO 19 357
3.7.6 Resultados comparativos 357
3.7.6.1 Antecedentes históricos 357
3.7.6.2 Liberdade sindical 359
3.7.6.3 Negociação coletiva 359
3.7.6.4 Direito de greve 360
3.8 À guisa de diagnóstico comparativo geral 361
4 FUNCIONALIDADE DA DIMENSÃO SOCIAL DO MERCOSUL 370
4.1 Atuação do Conselho Sociolaboral 370
4.2 Perspectivas de aperfeiçoamento do espaço social do Mercosul 376
4.2.1 Modificação da natureza jurídica da Declaração Sociolaboral do Mercosul 376
4.2.2 Cláusula Social 377
4.2.3 O papel da jurisprudência 379
4.2.4 O papel dos cidadãos 381
4.2.5 À guisa de síntese das alternativas expostas 383
CONSIDERAÇÕES FINAIS 385
REFERÊNCIAS 390

INTRODUÇÃO

O processo de integração sub-regional institucionalizado no Mercado Comum do Sul (Mercosul) reflete as clivagens sociais, políticas e econômicas dos Estados que o integram. Retrata, além do mais, a crise de identidade que permeia referidos países. Estes, sedentos por um assento no rol daqueles que integram o capitalismo central, ainda estão presos em adversidades seculares, que guardam profundas relações com o passado colonial e se estendem na contemporaneidade com crônicas instabilidades políticas e econômicas, carestia, governos autocráticos, desindustrialização, defasagem tecnológica, retardada qualificação profissional, iniquidade material, entre outras sortes de problemas.

Nessa tessitura, se a América do Sul se situa na periferia do mundo capitalista, esse arrabalde sul-americano indica, diuturnamente e na vida prática, ter elegido o seu subúrbio: o trato com a questão social em seus territórios, não somente no seio dos correspondentes Estados, como no arranjo sub-regional mais bem-sucedido da região, o Mercosul. Com efeito, se, de um lado, o mercado comum é retratado como um fim perseguido pelo Tratado de Assunção, o conjunto de agentes que se comprometeu a atingir tal desiderato resiste em anuir com as implicações desse modelo de integração. Entre elas, podem-se citar a harmonização juslaboral que incremente um espaço social viabilizador da equalização dos custos sociais, da concorrência leal, do tratamento uniforme dos trabalhadores, da livre circulação de mão de obra, da coordenação transnacional em termos de atuação sindical, do seguro planejamento de empresas quanto a despesas com encargos trabalhistas e, em especial, do paradigma do *trabalho decente*.

Agora bem, como todo jogo de forças opostas que dialeticamente se digladiam para que prevaleçam seus interesses, o aparente desprezo dos artífices do Tratado de Assunção pela questão social, no momento da formação do bloco em destaque, foi prontamente resistido por dados agentes públicos e entidades sindicais, que apresentaram um contraponto ao que parecia ser, à época, a confecção de um bloco voltado tão somente a aspectos econômicos e comerciais. Essa conquista de espaço da dimensão social do Mercosul se deu em um cenário integracionista desfavorável, cujo fluxo seguiu em duas velocidades muito bem demarcadas: os órgãos e normativas de relevância comercial e econômica sempre tiveram primazia sobre os de natureza social.

De toda forma, o espaço social do Mercosul, nunca sem oposição de determinados grupos de interesses, paulatinamente veio a se instituir, adensar e, finalmente, normatizar, neste último caso, tendo como maior expressão a Declaração Sociolaboral de 1998 (revisada em

2015). Esse mesmo instrumento estabeleceu um órgão de seguimento e aplicação, visando acompanhar o cumprimento de seus termos e, nas divisas de sua competência, promover a sua consecução.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul, como a criatura que segue a essência do seu criador, também padece das contradições próprias do processo de integração ora em relevo. Se, de um lado, não adquiriu a natureza idealizada pelas representações sindicais – no caso, um Protocolo complementar ao Tratado de Assunção que comporia formalmente as fontes jurídicas do bloco –, de outro, apresentou-se muito mais ambiciosa, em termos de profundidade e extensão de regulamentação, que o desejado pelas delegações de empregadores. A Declaração Sociolaboral do Mercosul carrega em sua história a concorrência de ao menos três atores sociais – sindicatos, empregadores e representantes estatais – de quatro Estados-membros, que disputaram entre si cada palavra, linha, parágrafo e vírgula de seu texto, até culminar, por meio de um consenso improvável, mas dentro do possível, no instrumento em questão.

Como se não bastasse essa intrincada correlação de forças desde o nascedouro da Declaração Sociolaboral, esta ainda tem como desafio disciplinar, dentro do escopo de harmonização legislativa que mira a construção do mercado comum, a realidade caleidoscópica do Direito do Trabalho dos quatro Estados-partes atualmente integrantes do Mercosul, com sua multiplicidade de fontes normativas, empresas, ramos de atividades e profissões. Nesse bloco sub-regional, mas de dimensão subcontinental, figuram legislações trabalhistas que guardam semelhanças gerais e certas dessemelhanças. Neste último caso, os contrastes ora são específicos, como alguns institutos do Direito Individual do Trabalho, ora profundos, extensos e bem delineados, como o Direito Coletivo dos Estados-membros, cada um com tradições históricas e políticas bem distintas.

Essa conjuntura inconstante a ser disciplinada pela Declaração Sociolaboral compreende, naturalmente, o resultado de políticas legislativas que, de tempos em tempos e animadas por posições ideológicas infensas ao dirigismo estatal, aplicam medidas de austeridade voltadas à desregulamentação e(ou) flexibilização do Direito do Trabalho. Tal fenômeno não é invulgar na América do Sul; pelo contrário, é, além de tudo, evento atual, como se observa pela inflexão política, econômica e social ocorrida no Brasil desde o *impeachment* de Dilma Roussef, com a correspondente investidura de Michel Temer na Presidência da República, sucedido por Jair Bolsonaro, que promete manter e aprofundar as políticas econômicas e de desregulação juslaboral de seu antecessor. A postura do atual presidente brasileiro, aliás, não se restringe a promover retrocessos do ponto de vista social, pois segue uma aparente tendência mundial de repulsa a métodos de governança multilaterais e regionais

no campo das relações internacionais, como se observa no governo de Donald Trump, nos Estados Unidos da América (EUA), e na decisão de retirada da Reino Unido da União Europeia (UE), no que se convencionou chamar de *Brexit*.

E é a correlação desses fatores – o espaço social do Mercosul plasmado por sua Declaração Sociolaboral, em contraposição a políticas de austeridade econômica porventura adotadas pelos governos dos Estados-partes, com eco no Direito do Trabalho – que gera a inquietude impulsionadora desta pesquisa. Afinal, indaga-se: ao longo dos vinte anos de história desse instrumento, houve algum ato, proveniente de dado Estado-parte, que desbordou dos limites da liceidade, a ponto de caracterizar um ilícito sob a perspectiva da Declaração Sociolaboral do Mercosul e do objetivo harmonizador do mesmo ato normativo? Caso tenha(m) ocorrido essa(s) infração(ões), de quais meios esse instrumento dispõe para combatê-la(s) e quais medidas o Mercosul, mediante atuação dos correspondentes órgãos de seguimento e aplicação, efetivamente tomou com esse intento? O espaço social do Mercosul alcançou um nível de maturidade apto a constituir um foro de resistência a políticas que atentem contra os princípios e dispositivos inscritos na Declaração Sociolaboral, entre eles o da progressividade social? Em caso negativo, quais as alternativas para lograr esse estágio de solidez institucional?

Há, decerto, valiosa produção doutrinária no que diz respeito à dimensão social do Mercosul em si, como sua história, suas limitações e suas potencialidades. É rica a bibliografia sul-americana, como poderá ser verificado ao longo desta pesquisa, sobre a viabilidade (ou não) de se conquistar a harmonização das legislações juslaborais dos países latino-americanos; sobre os métodos de tratamento normativos em processos de integração regional e sub-regional; sobre a natureza jurídica da Declaração Sociolaboral do Mercosul, entre outros assuntos. Também há brilhantes trabalhos que empreendem a comparação entre o Direito do Trabalho dos Estados-partes. Do mesmo modo, desnecessário descrever a qualidade da produção bibliográfica no campo do Direito do Trabalho de cada Estado, pois todas as nações componentes do bloco conservam tradicionais escolas que tomam a sério a autonomia científica dessa disciplina, contando com autores do quilate de Américo Plá Rodriguez, Arnaldo Süssekind, Ernesto Krotoschin e Jorge Cristaldo, apenas para citar um autor por país.

No entanto, ainda não se verificam esforços científicos que, identificando os fatores relevantes no cenário de inter-relações entre o "direito social mercosulino" e o direito do trabalho dos Estados-partes, mapeiem e sistematizem variáveis voltadas à composição de uma moldura analítica, apta a auxiliar na captura da complexidade do fenômeno pesquisado. Não se trata propriamente de insuficiência de literatura nesse domínio, mas da necessidade de direcionamento sincrônico do foco de investigação, de sorte a testar o enlace entre zonas

aparentemente ainda não atadas, em termos de pesquisa científica. Com base nesse instrumental e por meio de uma abordagem qualitativa, convém estabelecer inferências causais, com o fito de investigar o modo como esses universos se interagem e se influenciam reciprocamente.

Por se tratar de um fenômeno complexo, rico e dinâmico, com múltiplos pontos de conexão, qualquer tentativa de explicação plenamente satisfatória se ressentiria da intervenção de outros campos do conhecimento, de maneira a constituir uma investigação interdisciplinar. Porém, o propósito deste trabalho é muito mais modesto, pois se propõe a investigar apenas um dos aspectos dessa realidade, nomeadamente o juslaboral, expresso nos marcos regulatórios, na produção da doutrina mais abalizada e nos pronunciamentos judiciais dos Estados-partes, além das manifestações emanadas dos órgãos do Mercosul. Com essa missão, busca-se traçar um panorama de utilidades que componha um quadro maior do conhecimento científico, a ser complementado por outros estudos nas demais áreas, como a economia, a política, a sociologia, a história etc., voltados à hercúlea tarefa de clarificar o denominado espaço social do Mercosul.

Não se nega a dificuldade de levar a efeito estudo dessa monta, dada a íntima proximidade do Direito do Trabalho com a realidade, cujas alterações são ininterruptas. Porém, a sina do estudioso dessa disciplina congrega o risco perene de construir alicerces sólidos sobre bases movediças. À medida que se dão os fatos, rompendo com paradigmas científicos consolidados, o juslaborista deve reunir os fragmentos do conhecimento até então adquirido, confrontá-lo com a nova ordem de acontecimentos e buscar inovadoras formas de explicação prática, ciente da provisoriedade desse saber, sujeito que é à esmagadora sucessão de eventos futuros.

A pesquisa ora proposta apresenta relevância prática, na medida em que permite avaliar os órgãos da dimensão social do Mercosul, não sob uma perspectiva estática, mas em movimento, diante dos desafios que lhe são apresentados pelos contínuos avanços e contramarchas em termos de políticas legislativas dos Estados-partes. Possibilita também testar critérios de diagnóstico de eventuais infrações à normativa do bloco, de sorte a preservar seus princípios, objetivos e disposições jurídicas.

Do ponto de vista teórico, o estudo se justifica em razão da relevância de discutir, diuturnamente e em âmbito acadêmico, os limites de dadas políticas estatais com conotação regressiva em termos de direitos sociais, perante esquemas de integração regional com regulamentos juslaborais. Desse modo, visa-se contribuir para identificar o conteúdo, a operatividade, a profundidade e a extensão de atos normativos peculiares, como é o caso da Declaração Sociolaboral do Mercosul, enquanto não se avança para um modelo comunitário mais sólido que o atualmente alcançado no subcontinente.

Por se tratar de um estudo que mira na perspectiva jurídica do fenômeno, o referencial teórico desta dissertação é alicerçado no Direito do Trabalho, que oferece as noções elementares para o desenvolvimento da pesquisa na área, como o princípio tuitivo e suas vertentes, o postulado da vedação ao retrocesso social, assim como as fontes e métodos de interpretação peculiares à indigitada disciplina jurídica. De notar-se que vários institutos, regras e princípios juslaborais são comuns a outras áreas do Direito, como o Constitucional e o Internacional Público, demonstrando a profunda carga humanística de tal segmento – pode-se asseverar que os direitos humanos constituem matéria-prima do investigador no campo trabalhista. Por esse motivo, obras relacionadas aos Direitos Humanos estarão contidas na pesquisa proposta.

O Direito Internacional Público também servirá de base para a investigação, porquanto apresenta regras, princípios e institutos basilares à regulação das relações internacionais, como as fontes (*e.g.*, tratados), os sujeitos (*e.g.*, organizações internacionais), responsabilidade internacional, padrões trabalhistas mínimos, *dumping social*, cláusula social, proteção internacional aos direitos humanos e Direito Comunitário, neste último caso, incluindo a noção de blocos regionais. O elo entre o Direito Internacional Público e o Direito do Trabalho é o Direito Internacional do Trabalho, que também compõe o bloco de referências do presente estudo.

A Teoria do Direito, por sua vez, também subsidia o trabalho com os conceitos e as definições que constituem o alicerce do conhecimento do Direito, como as noções de norma jurídica, ordenamento jurídico, vigência, eficácia, eficiência, aplicabilidade das normas no tempo e no espaço, entre outros.

Esta pesquisa também se vale da leitura de fontes primárias, como as legislações dos Estados-partes, a jurisprudência destes, a normativa do Mercosul e as atas de reuniões dos órgãos do bloco.

A pesquisa tem natureza dedutivo-bibliográfica, por se servir de referencial teórico para auxiliar na elucidação do objeto investigado, bem como empregar o conhecimento da literatura jurídica autorizada para embasar a explicação dos fenômenos. Do mesmo modo, possui, em dados tópicos, essência descritiva, ao se propor a retratar, da maneira mais objetiva possível, os fatores componentes do universo examinado, de sorte a auxiliar a tarefa normativa de classificar o fenômeno e estabelecer sua correlação com outras figuras. Esta dissertação também pode ser enquadrada como histórica, pois parte de perspectivas evolutivas e factuais com o escopo de traçar conclusões cientificamente embasadas em torno do objeto de estudo.

O método comparativo será também utilizado, pois pretende-se confrontar o Direito do Trabalho dos Estados-Partes, à luz de determinados indicadores. O estudo também lança mão

do método indutivo, ao coletar um conjunto de fenômenos conectados para, a partir da relação entre eles, estabelecer conclusões gerais. Do mesmo modo, a dissertação também emprega análises e sínteses, bem como inferências e outras operações lógicas.

Para executar o objetivo acima proposto, esta dissertação foi dividida em quatro capítulos.

O primeiro capítulo possui propósito conceitual e contextual. De um lado, busca definir conceitos básicos pertinentes às relações internacionais, como globalização, regime internacional, cooperação internacional, multilateralismo e regionalismo. De outro, além de traçar brevemente os antecedentes históricos do multilateralismo, aponta os principais acontecimentos que, presentemente, põem em xeque referido modelo de governança global, incluindo o caso brasileiro, o que repercute diretamente no Mercosul.

O segundo capítulo traça um panorama sobre o que se denominou chamar de espaço social do Mercosul. Além de um breve escorço histórico dessa dimensão social no bloco, a pesquisa se volta discorrer sobre os órgãos que a compõem, a normativa correlata (com especial enfoque na Declaração Sociolaboral) e aspectos cruciais acerca da harmonização juslaboral.

O terceiro capítulo executa tarefa comparativa, ao descrever sistematicamente o tratamento jurídico dispensado por cada país aos institutos do Direito do Trabalho, conforme indicadores selecionados. Esses indicadores servirão de base amostral para identificar eventuais assimetrias que porventura exorbitem dos limites da liceidade, sob a perspectiva da normativa social do Mercosul.

O quarto capítulo investiga a atuação dos órgãos sociais do Mercosul, a fim de aquilatar a funcionalidade destes perante eventuais infrações a sua normativa. Também estuda as alternativas propostas na doutrina e dispostas nos instrumentos internacionais voltadas à consolidação do espaço social mercosulino, especificamente no que concerne à eficácia de sua normativa.

Com essa breve introdução, espera-se ter delineado um horizonte geral da pesquisa que se visa concretizar.

1 MULTILATERALISMO

1.1 Aspectos conceituais

Globalização, multilateralismo, regime internacional e cooperação internacional são termos correntes em noticiários, periódicos, ensaios, artigos e mesmo em conversas informais. Todos trazem consigo a ideia de um mundo conectado, com países interdependentes, regidos por uma normativa pretensamente universal e profundamente vinculados por relações comerciais, diplomáticas e estratégicas no plano global. Assim, não seria absurdo contemplar certa confusão entre tais expressões, tomando-as como sinônimas.

Ainda que haja certa dificuldade em definir seus contornos, significados e perspectivas, um estudo que se pretende científico, no plano do Direito Internacional do Trabalho, como o ora exposto, deve buscar delinear conceitualmente referidas manifestações. Obviamente, corre-se o risco de não se explicar, de modo exauriente, todo o complexo de situações envolvidas neste campo de pesquisa. Os "ismos", decerto, induzem o intérprete a imaginar que um universo instável e inconstante pode ser confinado em um sufixo sistematizador.

Porém, diante de objetos de observação dinâmicos e heterogêneos, como a realidade volátil que se visa compreender nesta dissertação, as lacunas porventura deixadas por conceituações incompletas podem ser supridas pela descrição da matéria pesquisada, em toda sua multiplicidade. E tal intento há de ser executado ao longo desta investigação, quando as formulações aqui descritas poderão ser confrontadas com as demais peças a que compõem.

Feitas essas digressões, passa-se a perscrutar os aspectos conceituais do tema deste capítulo.

A globalização, como fenômeno político, cultural, social e econômico é um tema complexo que encerra multifárias definições, bem como discussões acerca de sua origem e de seu desenvolvimento no curso da História, sobretudo após a Revolução Industrial. De todo modo, é ponto de consenso que a globalização é um evento ainda atual, crescente e praticamente irrefreável, cujos efeitos se intensificam na contemporaneidade, em razão das incessantes evoluções econômica e tecnológica no presente contexto mundial.

O surgimento da rede mundial de computadores (*internet*), a demanda crescente por serviços, a automação da produção e o desenvolvimento acelerado dos meios de transporte e de comunicação contribuem para que as dimensões do espaço e do tempo mudem de referência. A redução de distâncias e a celeridade no intercâmbio de informações tornam as relações entre as nações mais estreitas, desafiando as fronteiras territoriais dos Estados e aprofundando a

interdependências destes em termos políticos, econômicos, culturais e sociais, não obstante o cenário de concorrência atávico ao sistema capitalista.

David Held e Anthony McGrew expressam que a globalização denota a escala em expansão, a magnitude crescente, a aceleração e o aprofundamento do impacto dos fluxos inter-regionais e padrões de interação social. Refere-se a uma mudança ou transformação na escala da organização social humana que liga comunidades distantes e expande o alcance das relações de poder nas principais regiões e continentes do mundo. Os autores advertem, no entanto, que tal não deve ser interpretado como anunciação do surgimento de uma sociedade mundial harmoniosa ou como um processo universal de integração global, no qual há uma convergência crescente de culturas e civilizações. Considerando que parcela significativa da população mundial é intocada diretamente pela globalização ou permanece amplamente excluída de seus benefícios, cuida-se, sem dúvida, de um processo profundamente desagregador e, consequentemente, vigorosamente contestado[1].

Dentro da corrente de contestação, os autores mencionam os céticos, que questionam o próprio conceito de globalização, indagando o que seria global no fenômeno em foco. Isto é, se o global não pode ser interpretado literalmente, como um fenômeno universal, então o conceito de globalização careceria de especificidade. Segundo os céticos, o conceito se torna tão amplo que resta impossível comprová-lo empiricamente; trata-se, portanto de um veículo enganoso para a compreensão do mundo contemporâneo[2].

Nesse sentido, em vez de fornecer uma visão das forças que moldam o mundo contemporâneo, o conceito de globalização seria principalmente uma construção ideológica – um mito conveniente e necessário que, em parte, ajudaria a justificar e legitimar o projeto global neoliberal, pautado na criação de um mercado livre global e na consolidação do capitalismo anglo-americano nas principais regiões econômicas do mundo. Portanto, defende-se, não surpreende que a discussão sobre a globalização tenha se tornado tão difundida exatamente no momento que o projeto neoliberal – que compreende o consenso de Washington de desregulamentação e privatização – consolidou sua participação nos principais países ocidentais e instituições globais, como o Fundo Monetário Internacional (FMI)[3].

---

[1] HELD, David; MCGREW, Anthony. *The Great Globalization Debate: An Introduction*. *In* HELD, David; MCGREW, Anthony (organizadores). The Global Transformations Reader: An Introduction to the Globalization Debate. 2 ed. Polity Press: Cambridge, 2005. P. 4.

[2] HELD, David; MCGREW, Anthony. *The Great Globalization Debate: An Introduction*. *In* HELD, David; MCGREW, Anthony (organizadores). The Global Transformations Reader: An Introduction to the Globalization Debate. 2 ed. Polity Press: Cambridge, 2005. P. 4.

[3] HELD, David; MCGREW, Anthony. *The Great Globalization Debate: An Introduction*. *In* HELD, David; MCGREW, Anthony (organizadores). The Global Transformations Reader: An Introduction to the Globalization Debate. 2 ed. Polity Press: Cambridge, 2005. P. 5.

Imersas nesse contexto global, entram em cena as relações internacionais alicerçadas no modelo multilateral. A esse respeito, há certo consenso no sentido de que o multilateralismo, conquanto sua notável relevância prática nas relações internacionais, não é propriamente objeto de maiores dedicações no campo teórico. Assim, somente a partir da década de 1990 se verifica um maior adensamento intelectual no sentido de sistematizar suas notas mais relevantes.

Robert O. Keohane define multilateralismo como a prática de coordenar políticas nacionais em grupos de três ou mais Estados, por meio de arranjos pontuais ou através de instituições. O autor observa que seu conceito se limita à relação entre Estados. As instituições multilaterais, por seu turno, seriam esquemas multilaterais com conjuntos de regras persistentes, de maneira a formarem regimes internacionais[4].

A definição de regime internacional já havia sido cunhada por Stephen D. Krasner na década de 1980. Em artigo intitulado *Structural causes and regime consequences: regimes as intervening variables,* o autor conceituara regime internacional como princípios, normas, regras e procedimentos de decisões em torno dos quais as expectativas dos atores envolvidos convergem em determinada área-questão[5].

John Gerard Ruggie, de sua parte, apresenta entendimento crítico à definição trazida por Keohane, ao tachá-la de meramente "nominal". Essa falha ocasionaria não só a confusão do multilateralismo com expressões do bilateralismo, como também a perda da dimensão qualitativa do fenômeno, dimensão essa que o faz distinto dos demais. O multilateralismo, em si, não se confundiria com organizações multilaterais formais, não só porque os precederia historicamente, como também porque essas mesmas instituições podem abrigar relações tipicamente bilaterais[6].

Ruggie, assim, escreve que, em essência, o multilateralismo refere-se à coordenação das relações entre três ou mais Estados, de acordo com certos princípios gerais de conduta[7]. O mesmo autor propugna, ao longo do respectivo estudo, que o multilateralismo possui três características principais, a saber: 1) princípios gerais de conduta; 2) indivisibilidade; 3) reciprocidade difusa. Tais características dotariam o multilateralismo de uma forma institucional altamente exigente.

---

[4] KEOHANE, Robert. O. *Multilateralism: An Agenda for Research*. *In* International Journal, V. 45, N. 4, Multilateralism: Old & New (Autumn, 1990). P. 731-733.
[5] STEPHEN, D. Krasner. *Structural causes and regime consequences: regimes as intervening variables*. International Organization, V. 36, N. 2, International Regimes (Spring, 1982). P. 185.
[6] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 565-566.
[7] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 568.

Os princípios gerais especificam a conduta apropriada para uma classe de ações, sem levar em consideração os interesses particularistas das partes ou as exigências estratégicas que podem existir em qualquer ocorrência específica. Tal propriedade diferenciaria o multilateralismo do bilateralismo, pois este empregaria mecanismos casuísticos para cuidar de questões de interesse dos Estados envolvidos[8].

Decorrência lógica dos princípios gerais seria a indivisibilidade entre os membros da coletividade a respeito da gama dos comportamentos em questão. Tal se traduz quando os membros se comportam de maneira a considerar indivisíveis os interesses envolvidos nos arranjos que lhes concernem, como a paz (no caso de esquemas de segurança coletiva) ou o comércio (em sistemas de trocas de bens e serviços). O bilateralismo, pelo contrário, compartimentaria e segmentaria esses interesses[9].

Por fim, a reciprocidade difusa consistiria na expectativa de que dado arranjo multilateral produzirá em favor de seus membros benefícios aproximadamente equivalentes no balanço geral e ao longo do tempo. Por outro lado, o bilateralismo teria como premissa a reciprocidade específica, isto é, o equilíbrio simultâneo por meio de expectativas de ganhos imediatos o tempo todo[10].

As características acima transcritas, a respeito do multilateralismo, também foram tratadas por James A. Caporaso. Tal autor concebe que as três propriedades em referência devem ser havidas como um conjunto coerente que é, em si próprio, indivisível, e não como indicadores adicionais e destacáveis do multilateralismo. A indivisibilidade seria o escopo (geográfico e funcional) sobre o qual custos e benefícios são distribuídos, dada uma ação iniciada nas unidades componentes ou entre elas. Os princípios gerais de conduta usualmente se expressariam na forma de normas exortando modos gerais, senão universais, de se relacionar com outros estados, em vez de diferenciar relações caso a caso com base em preferências individuais, exigências situacionais ou fundamentos particulares *a priori*. A reciprocidade difusa, por fim, ajustaria as lentes utilitárias para a visão de longo prazo, enfatizando que os atores esperam se beneficiar a longo prazo e em muitas questões, e não sempre em todas as questões[11].

---

[8] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 571.
[9] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 571.
[10] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 571-572.
[11] CAPORASO, James A. *International relations theory and multilateralism: the search for foundations.* International Organization, V. 46, N. 3 (Summer 1992). P. 602.

Todas essas explicações denotam uma visão idealista do multilateralismo, tratando-o como uma quimera. Nesse sentido, cada uma das características acima indicadas é frequentemente desmentida pela observação empírica da realidade das relações internacionais. Afinal, mesmo em regimes voltados à segurança internacional, é no mínimo discutível asseverar que a paz é um valor tratado como indivisível. Ademais, não é crível que esquemas complexos plasmados em organismos internacionais observem com frequência a isonomia entre Estados nacionais mais ou menos desenvolvidos.

De todo modo, os conceitos acima descritos ainda conservam um potencial operativo, ao indicar normativamente o que se pretende construir em termos de arranjos internacionais. No limite, servem para traçar um quadro explicativo e sistematizador dos objetivos, ao menos declarados, das formas de cooperação internacional calcadas no paradigma multilateral.

O multilateralismo, com efeito, tem forte relação com os princípios da cooperação e da coordenação entre os Estados. Contrapõe-se, dessa forma, a um paradigma de governança em que haja primazia de atos unilaterais, na qual dado Estado conduz sua política externa sem levar em consideração instâncias de concertação e demais Estados.

Para Robert Axelrod e Robert Keohane, a cooperação não é equivalente à harmonia. A harmonia requer uma identidade completa de interesses, ao passo que a cooperação só pode ocorrer em situações que contenham uma mistura de interesses conflitantes e complementares. Desse modo, a cooperação ocorre quando os atores ajustam seu comportamento às preferências reais ou antecipadas de outros. A cooperação, assim definida, não seria necessariamente boa do ponto de vista moral[12].

Os autores apontam três dimensões situacionais que afetam a propensão dos atores a cooperar entre si no cenário internacional. A primeira seria a mutualidade de interesses. A segunda seria a preocupação com o futuro, tornando a cooperação um meio mais seguro para obter, em um horizonte de longo prazo, informações confiáveis sobre as ações dos outros, além de retornos rápidos a respeito da mudança de conduta de terceiros. A terceira seria o número de atores, situação em que, quanto maior o número de membros, mais difícil seria a identificação de infrações às regras do grupo respectivo[13].

---

[12] AXERLROD, Robert; KEOHANE, Robert O.. *Achieving Cooperation under Anarchy: Strategies and Institutions*. World Politics, V. 38, N. 1 (Oct., 1985). P. 226.

[13] AXERLROD, Robert; KEOHANE, Robert O.. *Achieving Cooperation under Anarchy: Strategies and Institutions*. World Politics, V. 38, N. 1 (Oct., 1985). P. 228-235.

A leitura conjunta das definições acima delineadas permite extrair os pontos de conexão entre elas, de maneira a dotar de clareza o ponto de partida deste estudo. Pode-se, assim, traçar uma síntese do que até aqui estudado.

De modo breve, compreende-se que, em uma conjuntura global de agudização, expansão e aceleração do estreitamento de laços entre comunidades internacionais, os Estados cedem parte de sua soberania para se atarem a regimes de governança global institucionalizados, compostos por múltiplos membros que visam declaradamente à cooperação mútua, por razões humanitárias, políticas, econômicas, estratégicas, diplomáticas ou de segurança, conforme normas e princípios de conduta pretensamente universais, sustentados em uma reciprocidade difusa voltada a efetivar o possível em matéria de solução de controvérsias internacionais.

1.2 Antecedentes históricos

Alguns estudos apontam o Tratado que celebrou a Paz de Vestfália, em 1648, como primeiro acordo de paz multilateral pan-europeu, por meio do reconhecimento mútuo da soberania e da integralidade do território dos Estados envolvidos. Contudo, essa posição encontra resistência de certos pesquisadores, sustentados na premissa de que a conferência em que ocorreu o acordo de paz em referência constituiu, na realidade, um conjunto de acordos bilaterais entre os Estados participantes.

Stéphane Beaulac explica que a paz da Vestfália era composta por dois acordos separados: 1) o Tratado de Osnabrück, concluído entre dois grupos – de um lado, a rainha protestante da Suécia e seus aliados, e, do outro, o Sacro Imperador Romano Habsburgo e os Príncipes Alemães; 2) o Tratado de Münster, também concluído entre dois grupos – de um lado, o rei católico da França e seus aliados, e, do outro, o imperador e os príncipes. Infere, assim, que esses acordos eram bilaterais em sua natureza, conforme a prática da época, que ainda não havia evoluído para a elaboração de tratados multilaterais[14].

No mesmo sentido, Randall Lesaffer defende que, embora várias das grandes e médias potências da Europa tenham sido representadas na conferência de paz em Vestfália, tal evento não terminou em uma paz pan-europeia. Isso porque as duas maiores potências, Espanha e França, que se enfrentaram em guerra aberta desde 1635, não conseguiram celebrar a paz naquela ocasião, estendendo a guerra até a Paz dos Pirenéus, em 7 de novembro de 1659. Além

[14] BEAULAC, Stéphane. *The westphalian model in defining international law: challenging the myth*. Disponível em <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/AJLH/2004/9.html#fn1>. Acesso em 15.07.2019.

disso, como ocorreu em quase todas as conferências de paz multilaterais até o início do século XIX, a conferência em questão não produziu um tratado de paz geral ou mesmo multilateral. Os três principais tratados de paz assinados na conferência foram bilaterais. Ao lado dos tratados de paz entre o Império e a França, assinado em Münster em 24 de outubro de 1648, e entre o Império e a Suécia, assinado em Osnabrück no mesmo dia, houve o Tratado Holandês-Espanhol de Münster, de 30 de janeiro de 1648[15].

Em outro artigo, Randall Lesaffer aponta a conferência de paz de Aachen, realizada nos últimos meses de 1748, após a Guerra da Sucessão Austríaca, como o primeiro tratado multilateral de paz europeu, pois celebrado por oito potências da época, o que constituiu um importante precedente para o Congresso de Viena, realizado em 1815. O autor pondera que tratados multilaterais não eram desconhecidos na prática das relações internacionais europeias no início da modernidade, em se tratando de formação de alianças, como foi o caso da "Grande Aliança", formalizada no Tratado de Haia de 7 de setembro de 1701, em que a Áustria, a Grã-Bretanha, a República Holandesa e outras potências convidadas se opuseram à França e à Espanha na Guerra da Sucessão Espanhola. Porém, a mesma técnica de celebração de tratados multilaterais não fora empregada nos acordos de paz ocorridos nos séculos anteriores na Europa, pois tais se utilizavam de uma série de tratados bilaterais[16].

Ruggie destaca que os primeiros acordos multilaterais instituídos na era moderna foram projetados para lidar com as consequências internacionais do novo princípio da soberania do Estado. Os Estados recém-emergidos se conceberam sobre o suposto do domínio que tinham sobre os respectivos territórios, com a consequente exclusão dos demais sobre sua propriedade. No entanto, as tentativas de projetar unilateralmente domínios sobre oceanos fracassaram, dada a extrema dificuldade em reivindicar um direito de propriedade sem o reconhecimento válido dos outros membros relevantes em uma determinada comunidade. Uma solução multilateral para a governança dos oceanos, portanto, era inevitável. Os Estados, assim, gradualmente adotaram o princípio enunciado por Hugo Grotius no início do século XVII, por meio do qual se definia uma ordem marítima internacional em duas partes: 1) um mar territorial sob controle exclusivo do Estado, cujo costume estabeleceu ser de três milhas (raio de alcance de canhões

[15] LESAFFER, Randall. *Inclusion clauses and the bilateral nature of early-modern peace treaties*. Disponível em <https://opil.ouplaw.com/page/inclusion-clauses>. Acesso em 15.07.2019.
[16] LESAFFER, Randall. *The Peace of Aachen (1748) and the Rise of Multilateral Treaties*. Disponível em <https://opil.ouplaw.com/page/Peace-Aachen/the-peace-of-aachen-1748-and-the-rise-of-multilateral-treaties>. Acesso em 15.07.2019.

terrestres da época); 2) a região além do alto mar seria disponível para uso comum, mas de propriedade de ninguém[17].

Outro exemplo, mencionado pelo autor, sobre delimitação do direito de propriedade dos Estados foi a invenção do princípio da extraterritorialidade como base para a organização da representação diplomática permanente. Tais representações exigiam a instituição de "pequenas ilhas" de soberania estrangeira nas propriedades dos Estados, então concebidas como um direito absoluto. Aludida situação exigiu, ao fim e ao cabo, uma solução multilateral, cuja manutenção passou a ser vista como necessária à própria existência de uma ordem política viável entre os Estados. Como resultado, graves violações ao princípio da extraterritorialidade são consideradas uma afronta a toda a comunidade de Estados[18].

As soluções multilaterais também se mostraram mais adequadas, segundo o autor, para tratar da complexa comunicação transnacional via telegrafia no continente europeu. A intensificação do comércio, o desejo pelas informações mais recentes sobre o mercado de ações de Londres, Paris e Berlim, assim como importantes mensagens diplomáticas que os governos desejavam enviar um ao outro exigiam um arranjo que prevenisse a perda de lucros, oportunidades e recursos administrativos. Assim, vários acertos multilaterais foram construídos e posteriormente combinados em 1865, quando a União Internacional do Telégrafo foi estabelecida[19].

No campo da segurança, o autor sublinha o caso do Concerto da Europa, que foi apto a manter a paz na Europa entre as guerras napoleônica e a da Crimeia, de 1815 a 1854, oportunidade em que as cinco principais potências da região – Áustria, Grã-Bretanha, Prússia, Rússia e uma monarquia francesa restaurada com a ajuda dos outros quatro – abstiveram-se de procurar maximizar suas posições de poder umas em relação às outras. Tal foi alcançado quando os cinco poderes mencionados se constituíram como uma espécie de "órgão executivo" do sistema internacional europeu, convocando extensas consultas multilaterais por meio das quais agiam sobre assuntos que poderiam prejudicar a paz[20].

No campo econômico, o autor destaca paradigmas do multilateralismo no século XIX, nomeadamente o livre comércio e o padrão-ouro. O primeiro congregaria dois fatores: 1) um

---

[17] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 575.
[18] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 576.
[19] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 577.
[20] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 578-580.

mínimo de barreiras ao comércio, incluindo barreiras tarifárias e não tarifárias; 2) tratamento não discriminatório no comércio[21].

Finalmente, no século XX, o autor anota uma forma completamente nova agregada ao repertório institucional dos estados: a organização universal e multifuncional de membros, instanciada sucessivamente pela Liga das Nações e pela ONU. As organizações internacionais anteriores tinham membros limitados, determinados por poder, função ou ambos, recebendo tarefas específicas e altamente restritas. Por outro lado, as organizações do século XX estavam alicerçadas em pouco mais que aspirações compartilhadas, com agendas amplas nas quais grandes e pequenos tinham uma voz constitucionalmente mandatada. Além disso, a tomada de decisões dentro de organizações internacionais tornou-se cada vez mais sujeita ao mecanismo de votação, em oposição à redação de tratados – o próprio voto, posteriormente e na maioria dos casos, saiu do requisito de unanimidade que era consistente com o modo tradicional de conduzir os processos internacionais de outrora. Finalmente, o movimento ampliou uma tendência que havia começado no século XIX, uma tendência para o multilateral, em vez da diplomacia meramente bilateral, especialmente na forma de "diplomacia de conferência"[22].

Sabe-se, entretanto, que a Liga das Nações representou uma experiência fracassada, culminando na eclosão da Segunda Guerra Mundial. Ao cabo desta e com a criação da Organização das Nações Unidas, os Estados Unidos da América lideraram a criação do sistema multilateral de nações atualmente conhecido, que busca manter a paz e a estabilidade entre os países do globo, mediante o esforço cooperativo das grandes potências. Tal paradigma de governança global não teve precedentes no século XIX, pois anteriormente, como visto, os foros multilaterais não se manifestavam por meio de organização institucionalizadas, senão por conferências.

Quanto à ordem econômica internacional, foram criadas, por influência da conferência de Bretton Woods, organizações para atender fins específicos, de maneira a prevenir crises econômicas que, no passado, contribuíram para a eclosão de conflitos militares de escala mundial. Dessa maneira, a fim de reduzir barreiras comerciais entre os Estados, à luz do princípio da não-discriminação, formulou-se o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (*General Agreement on Tariffs and Trade* – GATT), atualmente Organização Mundial do Comércio (OMC).

---

[21] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 580.
[22] RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992). P. 583-584.

De outro giro, o Fundo Monetário Internacional (FMI) foi instituído para declaradamente promover a cooperação monetária global, garantir a estabilidade financeira, facilitar o comércio internacional, promover o alto nível de emprego, o crescimento econômico sustentável e reduzir a pobreza em todo o mundo. O Banco Mundial, de sua parte, foi criado como uma agência especializada independente do Sistema das Nações Unidas, visando disponibilizar recursos financeiros a nações em desenvolvimento para promover o respectivo crescimento duradouro, sustentável e equitativo.

Traçado o breve histórico do multilateralismo, passa-se a tratar da normativa que informa o sistema universal dos direitos humanos, temática essencial para compreensão das relações internacionais.

1.3 Sistema universal dos direitos humanos

A essa altura do estudo, já se sabe que o multilateralismo não se restringe a uma mera prática de coordenação entre dois ou mais Estados. Pressupõe, além disso, que essas vias de concatenação sejam regidas por princípios gerais que conformam a conduta entre os membros da comunidade internacional.

Nesse sentido, a conjuntura internacional no século XX pós-segunda guerra proporcionou à humanidade que experimentasse, do ponto de vista jurídico-formal, um vigoroso movimento civilizador, por meio do reconhecimento do caráter universal dos direitos humanos. Os primeiros marcos desse processo são, designadamente, o Direito Humanitário, a Liga das Nações e a Organização Internacional do Trabalho. A consolidação da internacionalização dos direitos humanos culminou na Carta das Nações Unidas de 1945 e na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948[23].

Convém ressaltar que a Declaração de 1948 apresentou a noção de indivisibilidade dos direitos humanos, conjugando o catálogo dos direitos civis e políticos com o dos direitos econômicos, culturais e sociais. Associou, assim, o valor da liberdade com o valor da igualdade material[24]. Nesse cenário, avulta em importância, como elemento de universalização dos direitos humanos de dimensão social, o Direito Internacional do Trabalho, estabelecendo um mínimo de direitos irrenunciáveis aos trabalhadores (*ius cogens*).

---

[23] PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 167-195.

[24] PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. P. 196.

Arnaldo Süssekind explicita que a ideia de internacionalização da legislação sociolaboral surgiu na primeira metade do século XIX, inspirada, em um primeiro momento, pela pregação de Robert Owen – que propôs, em 1818, ao Congresso de Aix-la-Chapelle, o estabelecimento de um limite legal internacional de jornada de trabalho – e pela afirmação do movimento sindical. A iniciativa de Owen se ampliou ao longo do tempo, de maneira que a tese da internacionalização das normas social-trabalhistas ganhou corpo com a atuação de Daniel Legrand, sucedido por vários outros autores, que provocaram as autoridades da época, de maneira que o Conselho Federal da Suíça tentou convocar uma reunião dos principais países europeus, com a finalidade de internacionalizar a legislação trabalhista em nascimento. A Conferência de Berlim de 1890 constituiu novo marco histórico rumo à concretização da tese de internacionalização. Em julho de 1900, realizou-se o Congresso Internacional de Legislação do Trabalho, em Paris, no qual foi aprovada, por unanimidade, a criação da Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, cuja obra de investigação e de divulgação das questões trabalhistas constituiu o alicerce da construção do Direito Internacional do Trabalho. Seguiram-se as conferências de Berna, em que as primeiras convenções internacionais do trabalho foram adotadas, mediante conferência convocada pelo governo da Suíça. A ação sindical ocorrida no período de 1914 a 1919 também deu sua contribuição. A consagração do Direito Internacional do Trabalho se deu com a assinatura do Tratado de Versalhes, em cujo corpo foi incluída a Constituição da Organização Internacional do Trabalho[25].

O Direito Internacional do Trabalho conta com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), componente do sistema da Organização das Nações Unidas (ONU), como principal foro de composição tripartida dedicado à promoção da justiça social e dos direitos humanos trabalhistas reconhecidos internacionalmente. Referida agência reúne governos, empregadores e representantes dos trabalhadores de 187 Estados-membros, visando estabelecer padrões trabalhistas, desenvolver políticas e elaborar programas que promovam trabalho digno. E a OIT, antecipando-se à Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, já proclamava, no preâmbulo da respectiva Constituição, que a paz, para ser universal e duradoura, deve se assentar sobre a justiça social[26].

Dentro do vasto rol de princípios do Direito Internacional do Trabalho, cumpre mencionar o postulado da vedação do retrocesso social, cujo conteúdo normativo prescreve:

---

[25] SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000. P. 81-99.

[26] SUPIOT, Alain. O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total. Tradução: Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014. P. 22.

> [...] que a ordem jurídica fica obstada a criar ou ratificar normas e institutos que concretizem ou instiguem a piora ou degradação do patamar civilizatório atingido, em certo momento histórico, pelas condições caracterizadoras de certa sociedade e Estado [...] Dois fundamentos principais respondem por sua formulação no Direito Internacional do Trabalho: o caráter de direitos humanos dos direitos individuais e sociais trabalhistas e a própria estrutura conceitual e o sentido lógico e teleológico da Organização Internacional do Trabalho[27].

O campo normativo do Direito Internacional do Trabalho abrange um amplo espectro temático, com destaque para os direitos e princípios enunciados como fundamentais pela OIT, a saber: 1) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; 2) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; 3) abolição efetiva do trabalho infantil; 4) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação. E o ponto de convergência entre os quatro princípios acima enumerados é o designado **Trabalho Decente**, podendo assim ser definido:

> Trabalho decente, então, é um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: à existência de trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; **ao trabalho com condições justas**, incluindo a remuneração**, e que preserve sua saúde e segurança**; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais (grifo nosso)[28].

A proteção do trabalho, como notável dado da realidade, possui inegável relação com o comércio internacional. Isso porque a disciplina das relações laborais de cada país reverbera nos dispêndios dos respectivos empregadores, afetando os preços de produtos e serviços e, assim, a competitividade sistêmica das empresas nacionais frente ao mercado internacional.

Ademais, os custos laborais refletem francamente na divisão internacional do trabalho, quando empresas multinacionais optam por se instalar em dados países em razão de vantagens decorrentes do menor custo da mão de obra[29]. Trata-se de empresas que "deslocalizam" sua

---

[27] DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTR, 2017. P. 97-98.

[28] BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010. P.52.

[29] Em pesquisa capitaneada pela OIT, constatou-se que muitos dos vinte maiores países fabricantes de roupas e de produtos têxteis, como Bangladesh, Vietnã, Índia, Paquistão, Camboja e Sri Lanka, têm os menores salários-mínimos na indústria (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries: Issues Paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries.* Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 2014.. P. 17. Disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf

produção, com o objetivo de "buscar eficiência", por meio do reassentamento de sua atividade no exterior para aproveitar recursos e ativos melhores ou menos onerosos. Entre esses ativos, encontra-se o preço da mão de obra, cujo caráter estático se contrapõe ao aspecto móvel do capital.

A título ilustrativo, a abertura econômica da China e da Índia deu às empresas multinacionais acesso a um extenso grupo de mão de obra, de sorte a ampliar a rentabilidade da "deslocalização" de material e serviços. Essa dinâmica aumenta a diferença dos salários pagos entre as economias industrializadas, assim como aprofunda substancialmente a diminuição da remuneração nos países com menor nível salarial. A cadeia de acontecimentos descrita gera situações em que os salários, em algumas profissões de serviços nos países em desenvolvimento, são apenas uma fração dos pagos nos Estados Unidos da América[30].

O complexo de circunstâncias acima exteriorizado corrobora a premência de se estabelecerem padrões internacionais mínimos de proteção do trabalho, sobretudo para assegurar um ambiente em que a liberdade comercial, em âmbito mundial, se dê em bases leais e sustentáveis. Porém, tal concepção não constitui um consenso, havendo, de modo geral, duas linhas de argumentação antagônicas a respeito.

De um lado, propugna-se a validade de se estabelecerem internacionalmente padrões trabalhistas mínimos como método de regulação da concorrência no comércio mundial[31]. Por outro lado, alega-se a dificuldade de se definirem quais seriam esses padrões mínimos, acusando-se os países desenvolvidos de utilizarem argumentos humanitários como uma forma velada de protecionismo contra produtos e serviços oriundos de países em desenvolvimento[32].

>. Acesso em 16.07.2019).

[30] BOTTINI, Novella; ERNST, Christoph; LUEBKER, Malte. *Offshoring and the labour market : what are the issues? Economic and labour market paper*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho – Repartição Internacional do Trabalho, 2008. P. 11. Disponível em <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113922.pdf>. Acesso em 16.07.2019.

[31] "Demais, mediante a aplicação uniforme das convenções internacionais lograr-se-ia um dos objetivos históricos da Organização Internacional do Trabalho: a erradicação do *dumping social*. A implícita objeção a reservas nas convenções internacionais de trabalho figura, assim, como mecanismo promocional da justiça social no plano universal, atuando, particularmente, na fixação de justos parâmetros de concorrência internacional, em que as condições indignas de trabalho não podem ser consideradas como vantagem comercial. Afinal, como bem se proclamou na Declaração da Filadélfia, anexada à constituição da OIT, *o trabalho não é mercadoria*". (ANTUNES, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2010. P. 124-125).

[32] "O Brasil se expressaria formalmente contra a inclusão do tema na futura OMC, como proposto pelos EUA e pela França. Pela voz do Chanceler Celso Amorim, considerou que a aceitação de uma 'cláusula social' naquela organização abriria a porta a medidas protecionistas e a tentativas de exportação do desemprego dos países ricos para os países pobres. O México, a Argentina e o Uruguai revelaram-se abertos à discussão do tema, ainda que sem precisar a oportunidade e o foro adequado para fazê-lo". (BATISTA JÚNIOR, Paulo Nogueira. Paulo Nogueira Batista: pensando o Brasil: ensaios e palestras. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009. P. 106).

A conexão entre comércio internacional e proteção trabalhista em escala mundial traz ao debate o fenômeno do *dumping social*, que pode ser compreendido como "uma grave violação de direitos sociais, em especial pelo pagamento de baixíssimos salários por parte de alguns Estados como arma de redução de custos e consequente aumento da demanda no mercado"[33]. Diretamente relacionado ao *dumping social*, tem-se a denominada cláusula social, cujo conceito se refere a padrões trabalhistas fundamentais, ou padrões mínimos de proteção social, que poderiam ser inseridos no sistema multilateral de comércio como um pré-requisito de participação, de maneira a assegurar o progresso social[34].

Alguns desses temas serão mais bem explorados no curso deste trabalho. Por ora, espera-se ter traçado um panorama sobre as questões advindas da tentativa de organismos em, com base em princípios gerais de conduta, constituir padrões de tutela juslaboral que desbordam dos limites dos Estados componentes de dado regime internacional.

1.4 Regionalismo

Paulatinamente, de modo concomitante ao incremento multilateral de interconectividade entre os povos ao redor do mundo, gestaram-se formas regionalizadas de concertação internacional. Surge, nesse sentido, a noção de regionalismo. Referido processo de integração decorre não somente da proximidade geográfica dos países constituintes de dado bloco, como também de determinados traços culturais e históricos similares ou comuns. É assim, a título de exemplo, no âmbito da América do Norte, América do Sul, Caribe e Europa.

Na lacônica definição trazida por Bhagwati, o regionalismo consistiria em acordos comerciais preferenciais entre um subconjunto de nações. Com base nesse conceito, pode-se contrapor o regionalismo com os princípios multilaterais que informam o Acordo Geral de Tarifas e Comércio (*General Agreement on Tariffs and Trade* –GATT). É que o multilateralismo encorpado nesse arranjo de forças internacional se alicerça nos princípios da não discriminação entre os Estados, no livre comércio global, na redução de barreiras comerciais e na cláusula da nação mais favorecida. Trata-se da expressão da tradição liberal na esfera do comércio internacional[35].

---

[33] BELTRAN, Ari Possidonio. Os impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais. São Paulo: LTR, 1998. P. 87.

[34] DESSING, Maryke. *The Social Clause And Sustainable Development.* Genebra: *International Centre for Trade and Sustainable Development* (ICTSD), 2001. P. 10. Disponível em <https://www.ictsd.org/downloads/2008/06/scpaper1.pdf>. Acesso em 16.07.2019.

[35] BHAGWATI, Jagdish. *Regionalism and multilateralism: An overview*. *In* MELO, Jaime de; PANAGARIYA, Arvind (coordenadores). New Dimensions in Regional Integration. Cambridge: Cambridge University Press, 1993. P. 22-23.

Entretanto, o Artigo XXIV do GATT admite a existência de zonas de livre comércio e uniões aduaneiras, desde que consistentes com suas diretrizes e que caminhem para a eliminação. Esse dispositivo constitui uma exceção à cláusula da nação mais favorecida, ao possibilitar uma "discriminação" na qual os Estados pertencentes a tais esquemas criem barreiras comerciais preferenciais entre si. As modalidades de integração em apreço, frise-se, podem conceber regimes de 100% de preferência entre as nações participantes[36].

Vários são os estágios de integração econômico-política regional, com gradaçõs que progridem de acordo com o alcance das normas e dos acordos estabelecidos entre as partes. Para os fins deste estudo, citam-se os seguintes modos de integração, dispostos em ordem crescente de enlace entre os Estados: 1) zona preferencial de comércio: caracterizada pela eliminação parcial das barreiras alfandegárias em geral; 2) zona de livre comércio: efetivada pela eliminação de tarifas aduaneiras e outras restrições ao comércio entre os Estados-partes; 3) união aduaneira: concretizada pela ausência de barreiras ao comércio entre os Estados-membros e pela criação de uma tarifa externa comum; 4) mercado comum: configura-se com a livre circulação de todos os fatores de produção e de mercadorias, com correspondente harmonização dos instrumentos da política comercial, fiscal, financeira, laboral e previdenciária, entre outros; 5) união econômica e monetária: qualificada pela coordenação da política macroeconômico dos Estados-partes, em que uma autoridade supranacional zela pela aplicação de políticas econômicas e cambiais comuns, pela definição de metas unificadas, pela instituição de uma única moeda, entre outras medidas que garantam a convergência de resultados; 6) união política: identificada pela instituição de uma federação ou confederação de Estados, com correspondente cooperação em termos da política externa e de defesa[37].

De todo modo, mesmo com a possibilidade, conferida pelo artigo XXIV do GATT, de criação de regimes de integração com 100% de preferência entre os correspondentes membros, o regionalismo não vingou nas décadas que sucederam a segunda guerra mundial, com exceção da Comunidade Europeia. Assim, nem os Estados Unidos (por desinteresse) nem a América Latina (por inaptidão) concretizaram, nesse período, estruturas consistentes de integração regional. No entanto, o regionalismo retornou com vigor nos anos de 1980, muito em razão da

[36] BHAGWATI, Jagdish. *Regionalism and multilateralism: An overview*. *In* MELO, Jaime de; PANAGARIYA, Arvind (coordenadores). New Dimensions in Regional Integration. Cambridge: Cambridge University Press, 1993. P. 25.
[37] MACEDO, João Bosco. Mercosul: Processo de Integração: Origem, evolução e crise. São Paulo: Aduaneiras, 2000. P. 20-21.

mudança de postura dos Estados Unidos, então defensor-chave do multilateralismo no período pós-segunda guerra, em favor do artigo XXIV do GATT[38].

Várias posições apontam a relação entre o multilateralismo e o regionalismo. Uma corrente defende que o GATT está morto, de modo que o regionalismo seria uma alternativa ao multilateralismo. Outra corrente propugna que o regionalismo é um suplemento útil ao multilateralismo. Um terceiro ponto de vista não se limita a compreender o regionalismo como um suplemento do multilateralismo, senão como um agente acelerador deste[39].

Neste estudo, entende-se que, independentemente de haver certos pontos de tensão entre o regionalismo e o multilateralismo, ambos se conectam com a ideia de colaboração mútua entre nações, em maior ou menor escala geopolítica. Ademais, os dois fenômenos estão a enfrentar, em comum e na atualidade, movimentos políticos que se inspiram no ideário nacionalista, com inclinação à primazia de relações bilaterais entre Estados e correspondente retorno ao paradigma reinante no período anterior à década de 1940. É sobre esse assunto que esta pesquisa se ocupará doravante.

1.5 Crise, antagonismo e desafios ao multilateralismo

A contestação ao multilateralismo ao longo do tempo, em si, não é uma novidade. Existem vários focos de insatisfação com seus resultados, nas mais variadas áreas e entre diversos sujeitos, como Estados, organismos internacionais, empresários, cidadãos e setores da sociedade civil.

Decerto, esse descontentamento é fruto de diversas promessas que, por serem divorciadas da realidade, criam expectativas usualmente frustradas. Citam-se, como exemplos: 1) a concepção de indivisibilidade de interesses, que ignora as tensões inerentes a um universo multifacetado, de maneira que nem sempre há pontos de intercessão nas pretensões dos membros de uma dada comunidade; 2) a compreensão da universalidade de direitos, que desconsidera o desnível de progresso humanitário entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, um em detrimento do outro; 3) a ideia de reciprocidade difusa, que crê no exercício necessariamente cooperativo, coordenado e de longo prazo de agentes participantes

[38] BHAGWATI, Jagdish. *Regionalism and multilateralism: An overview*. *In* MELO, Jaime de; PANAGARIYA, Arvind (coordenadores). New Dimensions in Regional Integration. Cambridge: Cambridge University Press, 1993. P. 28-29.
[39] BHAGWATI, Jagdish. *Regionalism and multilateralism: An overview*. *In* MELO, Jaime de; PANAGARIYA, Arvind (coordenadores). New Dimensions in Regional Integration. Cambridge: Cambridge University Press, 1993. P. 29-30.

dos foros internacionais, olvidando da busca de vantagens próprias imediatas nessas instâncias pelos envolvidos.

Outra causa que impulsiona a refutação a tal arquétipo de governança global é o malogro de organismos internacionais em atingir seus objetivos declarados. No plano comercial, por exemplo, os impasses existentes na Rodada Doha entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, no âmbito da OMC e especialmente a partir de 2008, ocasionaram a obtenção de progressos insuficientes para as questões postas em negociação. De outro giro, o desprestígio do Conselho de Segurança da ONU diante das atuações unilaterais dos Estados Unidos da América na "guerra ao terror" põe em xeque a capacidade de tal órgão em assegurar a paz e a estabilidade internacionais.

Some-se às circunstâncias acima descritas a ascensão de outros atores internacionais, em especial a China, de sorte a redefinir as configurações da geopolítica global. Esta, então pautada em uma ordem multipolar, aparentemente caminha rumo a um paradigma de bipolarização, realidade até então inexistente após o término da Guerra Fria.

No entanto, os últimos anos trouxeram profundos abalos ao modelo multilateral predominante, notadamente porque as refutações a ele dirigidas partem do seu principal fiador, os Estados Unidos da América, em razão da eleição de Donald Trump à presidência da república do indigitado país. Do lado oposto do Atlântico, outro país de notória relevância, o Reino Unido, decidiu, por meio de plebiscito, desgarrar-se da experiência de integração regional mais bem-sucedida do mundo, a União Europeia. De mais a mais, no hemisfério sul, o Brasil, potência ascendente que constitui uma das dez maiores economias do mundo, alçou ao cargo de presidente o capitão reformado e deputado federal Jair Bolsonaro, que, sustentado num declarado nacionalismo, propõe um automático alinhamento político aos estadunidenses, além de primar pela expansão das relações bilaterais do país.

Os tópicos seguintes se propõem a descrever referidos acontecimentos e as consequências deles advindas, além de indicar os pontos de contato entre eles.

1.5.1 A eleição e o governo de Donald Trump

A 58ª eleição presidencial dos Estados Unidos, realizada em novembro de 2016, sagrou Donald Trump, o candidato republicano então com 70 anos de idade, como seu vencedor, com a respectiva derrota da candidata do partido democrata, Hillary Clinton. Trump havia logrado, em maio do mesmo ano, o número mínimo de delegados para garantir a nomeação do seu partido para a presidência dos Estados Unidos nas aludidas eleições de 2016 – em julho do

mesmo ano, fora confirmado como o candidato do mesmo partido durante a Convenção Republicana.

A vitória de Trump contrariou algumas pesquisas de intenção de voto que atribuíam a sua rival a vantagem no pleito. Além disso, despertou algumas polêmicas, como incriminações mútuas, pedidos de recontagem de votos e acusações de interferência russa nas referidas eleições. Porém, entre tantas controvérsias decorrentes dessa disputa, a campanha de Donald Trump, visceralmente influenciada pela figura de nome Steve Bannon, é o que parece despertar mais inquietações entre especialistas e analistas.

Desde o início de sua campanha, cujo mote era *Make America great again,* Trump foi considerado um candidato de perfil conservador populista[40]. Suas posições compreendiam a oposição à imigração ilegal nos Estados Unidos da América – o que incluía a construção de um muro na fronteira do país com o México –, a defesa da retirada do país da Parceria Transpacífico, a legitimação de políticas anti-islâmicas, a celebração do nacionalismo, o questionamento a dados científicos, a manutenção dos postos de emprego estadunidenses e a crítica ao "politicamente correto". Trump empregou inúmeras declarações polêmicas e agressivas, de maneira a despertar controvérsias que se estenderam ao seio do próprio partido republicano, de natureza notoriamente conservadora. Como método para angariar simpatia popular, Trump se apresentou como um candidato antissistema. O uso das redes sociais na rede mundial de computadores foi a tônica da campanha, período em que circularam teorias da conspiração e notícias falsas que contribuíram para fortalecer o então candidato.

Donald Trump contou, como estrategista de sua campanha presidencial, com a figura de Steve Bannon, o qual, entre outras atividades, já havia atuado como diretor executivo do portal eletrônico *Breitbart News*, sítio de notícias e opiniões com perfil nacionalista de extrema-direita. No entanto, o fato mais relevante da biografia de Steve Bannon foi sua relação com a empresa *Cambridge Analytica*, da qual foi um dos fundadores (junto com o bilionário Robert Mercer), além de vice-presidente, de 2014 a agosto de 2016, após o que assumiu a posição de chefe executivo da campanha de Donald Trump.

Cambridge Analytica era uma empresa de publicidade que realizava mineração e análise de dados, visando à construção de planos de comunicação estratégica em favor de campanhas eleitorais que a contratavam, possuindo escritórios nos Estados Unidos da América e no Reino Unido. Em 2015, referida empresa trabalhou inicialmente na pré-campanha presidencial de Ted

[40] CASSIDY, John. *Bernie Sanders and Donald Trump Ride the Populist Wave*. The new yorker. Fev. 2016. Disponível em <https://www.newyorker.com/news/john-cassidy/bernie-sanders-and-donald-trump-ride-the-populist-wave>. Acesso em 20.07.2019.

Cruz; diante da derrota deste nas primárias, a empresa passou a prestar serviços em favor da campanha presidencial de Donald Trump.

Apesar de seu pedido de falência em maio de 2018, o modo de operação da *Cambridge Analytica* e o peso de seu papel na vitória eleitoral de Donald Trump ainda são objeto de investigações na esfera política e criminal. Graças a apurações jornalísticas e depoimentos de *whistleblowers*, notadamente de ex-funcionários da empresa, com destaque para Christopher Wylie, veio à tona o escândalo de violação de dados de usuários do Facebook, evento que envolve a coleta inadvertida e ilegal de informações pessoais de milhões de pessoas pela *Cambridge Analytica*, a partir de 2014. Tais dados eram mapeados e tratados, mediante a criação de perfis psicológicos de eleitores indecisos, com base em suas predileções e suas localizações, à luz de conhecimentos obtidos das ciências comportamentais. Ato contínuo, os dados minerados eram utilizados para manufaturar propagandas políticas personalizadas, visando influenciar os eleitores em prol dos candidatos contratantes da referida empresa.

Christopher Wylie, o ex-funcionário acima mencionado, autointitulado como um canadense, liberal e gay, atestou que, em um dado momento, se viu como parte da *Cambridge Analytica,* empresa que, segundo ele, desenvolvia ferramentas de guerra psicológica em favor da extrema-direita estadunidense[41]. Em outro oportunidade, Wylie se pronunciou no sentido de que os líderes da *Cambridge Analytica* não se importavam com regras, por se considerarem em uma guerra, na qual tudo é justificado. Ele ainda declarou que os líderes da empresa pretendiam lutar uma guerra cultural na América, de modo que a empresa serviria como um arsenal de armas para o combate nessa guerra cultural[42].

Uma vez empossado, a partir de janeiro de 2017, Donald Trump tomou diversas medidas coerentes com o teor de sua campanha, tais quais: 1) revogação de proteções ambientais destinadas ao enfrentamento das mudanças climáticas; 2) saída dos Estados Unidos do Acordo de Paris sobre redução de emissão de gases de gases estufa; 3) defesa dos subsídios para aumento de produção de combustíveis fósseis; 4) promoção de políticas de protecionismo comercial, mediante instauração de tarifas sobre importações de aço, alumínio e outros produtos, em desfavor do Canadá, do México, da União Europeia e da China; 5) afastamento do país de foros multilaterais, como a retirada dos Estados Unidos da América da Parceria

---

[41] SZALAI, Jennifer. *In New Memoirs, Two Whistle-Blowers Offer Details From Inside Cambridge Analytica*. The New York Times. Out. 2019. Disponível em <https://www.nytimes.com/2019/10/09/books/review-christopher-wylie-targeted-brittany-kaiser-cambridge-analytica.html>. Acesso em 03.11.2019.

[42] ROSENBERG, Matthew; CONFESSORE, Nicholas; CADWALLADR, Carole. *How Trump Consultants Exploited the Facebook Data of Millions*. The New York Times. Mar. 2018. Disponível em <https://www.nytimes.com/2018/03/17/us/politics/cambridge-analytica-trump-campaign.html>. Acesso em 21.07.2019.

Transpacífico, primando por políticas internacionais de caráter unilateral ou bilateral, neste último caso acercando-se de aliados específicos, como Arábia Saudita e Israel; 6) adoção de medidas anti-islâmicas, como o reconhecimento de Jerusalém como capital de Israel, retirada dos EUA do acordo nuclear com o Irã e emissão de ordem executiva com negativa de cidadãos de países de maioria muçulmana de entrarem no país; 7) adoção de medidas para construção do muro na fronteira do país com o México.

No início do governo Trump, Steve Bannon foi nomeado estrategista-chefe da Casa Branca, mas foi demitido do mesmo posto em agosto de 2017.

Trump é notório por sua relação conturbada com a imprensa do país, atacando-a abertamente, sobretudo por meio de sua conta pessoal no *Twitter*, por onde se comunica diretamente com a população, critica políticos opositores e lança mão de mensagens usualmente com tom assertivo. Além disso, Donald Trump é frequentemente acusado de dar declarações falsas em público.

1.5.2 Saída do Reino Unido da União Europeia (*Brexit*)

O Reino Unido aderiu à então Comunidade Econômica Europeia (CEE) em 1973, realizando, dois anos depois, um plebiscito cujo resultado se orientou pela sua permanência no bloco. Em termos históricos, apesar de integrar a União Europeia, o país sempre manteve uma relação conflituosa com esta, dado o constante choque entre o desejo de independência nacional e a relativa perda de soberania decorrente da integração no referido bloco. Os britânicos, ao contrário de outros países europeus, como a Alemanha e a França, nunca aderiram com plenitude à concepção de identidade europeia.

Um exemplo dessa tensão é o fato de o país jamais haver adotado a moeda única europeia, de modo a não admitir interferências externas em sua política monetária. Outro fato ilustrativo é o direito de o país fixar sua própria política de imigração, o que compreende a limitação de benefícios que imigrantes de outros países europeus poderiam obter no Reino Unido – note-se que os britânicos se recusaram a integrar o "Espaço Schengen", que permite a livre circulação de pessoas. Além disso, o Reino Unido mantém uma economia dinâmica e criativa, o que seria visto como antitético com a burocracia de Bruxelas. As desavenças britânicas também deitam raízes sobre questões de segurança interna e de defesa.

As pressões pela saída do Reino Unido da União Europeia aumentaram diante do crescimento eleitoral do partido nacionalista e eurocético UKIP, defensor da retirada do país do bloco, que lograra uma expressiva vitória na eleição europeia de 2014. O então primeiro-

ministro, David Cameron, defensor da permanência do país no bloco, tensionado internamente por membros de seu partido e diante do crescente sentimento nacionalista dos cidadãos, prometeu realizar um plebiscito se o partido Conservador vencesse as eleições parlamentares de 2015. Caso o resultado da consulta fosse ao encontro da posição de Cameron, este lograria uma crucial vitória política sobre seus adversários. No entanto, ao contrário de suas expectativas, o resultado da consulta popular, ocorrida em junho de 2016, foi o da retirada do Reino Unido da União Europeia, razão pela qual David Cameron renunciou ao cargo.

O processo de saída do Reino Unido da União Europeia, ainda pendente de aprovação pelo Parlamento, que busca um acordo com a União Europeia, foi apelidado de *Brexit*. O resultado do plebiscito que redundou nessa decisão, além do furor nacional e no âmbito da Europa, trouxe preocupações em todo o mundo, diante da posição de destaque do Reino Unido na geopolítica global. Além das consequências econômicas advindas dessa opção popular, grupos políticos eurocéticos situados em outros países aproveitaram a oportunidade para ampliar a pressão por consultas similares nas correspondentes nações, reacendendo o sentimento nacionalista na Europa, algo até então não pronunciado desde o período pós-segunda guerra.

De todo modo, mais do que as consequências possivelmente nefastas do denominado *Brexit*, convém sublinhar o caminho trilhado por esse processo, notadamente a campanha que logrou influenciar a maioria dos eleitores britânicos em votar pela saída do Reino Unido do bloco europeu. Indaga-se: o que estaria por trás do *Leave.EU* e do *Vote Leave*? Assim como nas eleições estadunidenses de 2016, surgiram suspeitas de que Steve Bannon e a empresa *Cambridge Analytica* estiveram ativos na campanha conduzida por *Leave.EU,* uma organização nacionalista de extrema-direita.

Conforme noticiado, referida organização teria trocado mensagens eletrônicas com Bannon e executivos da *Cambridge Analytica*, em outubro de 2015, demonstrando que discussões haviam sido travadas em temas de interesse da entidade, como a obtenção de financiamento externo ao movimento; no mês seguinte, o *Leave.EU* lançou publicamente sua campanha de convencimento dos eleitores britânicos para apoiar a saída do Reino Unido da União Europeia. A possibilidade de que o *Brexit* e a campanha de Trump tenham empregado simultaneamente a mesma empresa de mídia social, assim como seus métodos transgressivos, despertou a atenção da comunidade internacional. O parlamentar britânico Damian Collins, presidente da Comissão de Assuntos Digitais, Cultura, Mídias e Esportes, que realizou uma investigação sobre notícias falsas, declarou que existem ligações diretas entre os movimentos

políticos por trás do *Brexit* e Trump, o que seria coordenado além das fronteiras nacionais por pessoas muito ricas, de uma maneira sem precedentes[43].

Em depoimento à mesma Comissão, o ex-funcionário Christopher Wylie declarou que a *Cambridge Analytica* criou uma operação no Canadá em associação com a empresa de dados *AggregateIQ*, pelo seu interesse de contratar especialistas desta. Ambas as empresas, segundo ele, tiveram papel fundamental no plebiscito do *Brexit*. Cada uma prestou serviços para campanhas voltadas à saída do Reino Unido da União Europeia. No caso, A *Cambridge Analytica* trabalhou para *Leave.EU*, ao passo que a *AggregateIQ* trabalhou para *Vote Leave*. Em entrevistas a jornais europeus, perguntado se os britânicos teriam aprovado o *Brexit* sem a *Cambridge Analytica*, Wylie respondeu que não, pois referida empresa desempenhou papel crucial no referido evento[44].

Em carta aberta dirigida aos eleitores do plebiscito, os parlamentares Gisela Stuart, Boris Johnson e Michael Gove, declarando que estavam a fazer história, apresentaram os seguintes argumentos em favor do *Brexit*: 1) o sistema político do país estaria parado, pois o governo não poderia resolver problemas ou cumprir promessas pela obrigação de seguir as regras da UE; 2) a votação em questão tinha como matéria a possibilidade de o povo britânico poder escolher as pessoas que fazem suas leis e gastam seu dinheiro; 3) a permanência do Reino Unido na UE implicaria dificuldades de os filhos e netos britânicos comprarem uma casa, frequentarem uma boa escola e conseguirem uma consulta com o clínico geral; 4) os britânicos retomariam o controle do respectivo dinheiro, podendo gastá-lo nas prioridades do povo, em especial serviços públicos; 5) os britânicos retomariam o controle da política de migração; 6) a campanha do *In,* entre outras debilidades, defenderia o sacrifício da democracia em favor do comércio; 7) a Grã-Bretanha é um ótimo país e seria ainda maior se retomasse o controle de sua própria democracia[45].

Conforme manifesto publicado no portal eletrônico do movimento *Vote Leave*, intitulado "Por que devemos votar para sair em 23 de junho", citam-se as seguintes razões para a saída do Reino Unido da União Europeia: 1) a permanência ocasionaria a continuação do envio de 350 milhões de libras por semana à UE; 2) a imigração continuaria fora de controle,

---

[43] MAYER, Jane. *New Evidence Emerges of Steve Bannon and Cambridge Analytica's Role in Brexit*. The new yorker**.** Nov. 2018. Disponível em <https://www.newyorker.com/news/news-desk/new-evidence-emerges-of-steve-bannon-and-cambridge-analyticas-role-in-brexit>. Acesso em 23.07.2019.

[44] Ex-funcionário diz que Cambridge Analytica teve papel crucial no Brexit. O Globo. Mar. 2018. Disponível em <https://oglobo.globo.com/mundo/ex-funcionario-diz-que-cambridge-analytica-teve-papel-crucial-no-brexit-22530107>. Acesso em 23.07.2019.

[45] STUART, Gisela Stuart; JOHNSON, Boris; GOVE, Michael. *Vote for leve for a fairer Britain*. Disponível em <http://voteleavetakecontrol.org/news.html>. Acesso em 23.07.2019.

sobrecarregando os serviços públicos; 3) o Tribunal Europeu seria responsável pelas fronteiras, imigração, asilo e serviços de inteligência do país; 4) a saída permitiria a retomada do controle do dinheiro do país, para que este gastasse conforme suas prioridades; 5) o euro estaria permanentemente à beira da crise; 6) a permanência na UE representaria uma ameaça ao emprego e à segurança do povo britânico; 7) mais da metade das leis britânicas seriam feitas por burocratas da União Europeia não eleitos em Bruxelas; 8) a zona do euro teria uma maioria permanente no sistema de votação da UE, de modo que os britânicas restariam sempre vencidos - isso significa que estamos sempre vencidos; 9) tais leis custaram aos contribuintes britânicos 2,4 bilhões de libras esterlinas; 10) a Grã-Bretanha é um ótimo país, a 5ª maior economia do mundo, a quarta maior potência militar do mundo, um dos 5 membros do Conselho de Segurança da ONU, um líder da Organização do Tratado do Atlântico Norte (OTAN), possuidor de 4 das 10 melhores universidades do mundo[46].

Como visto, além de a campanha pelo *Brexit* ter contado com os mesmos personagens que deram suporte à campanha presidencial de Donald Trump, empregando os mesmos métodos de propaganda, nota-se, apesar das peculiaridades de cada processo, certos pontos de conexão quanto ao conteúdo defendido por tais projetos. Em especial, o apelo ao nacionalismo, em detrimento de compromissos internacionais então honrados por tais países, inclusive aqueles pactos expressos por meio de instituições de concertação regional, como no caso da União Europeia.

Resta, em vista do objetivo deste trabalho, verificar o último exemplo notório de extensão dessa influência. E tal se deu no hemisfério sul, conforme será tratado a seguir.

1.5.3 Brasil: do *impeachment* de Dilma Roussef à eleição de Jair Bolsonaro

O governo Michel Temer teve início em de maio de 2016, quando o então vice-presidente da República assumiu interinamente o cargo de presidente, após o afastamento temporário da presidenta Dilma Rousseff, em razão da aceitação do processo de *impeachment* pelo Senado Federal contra ela. O processo em referência foi concluído em agosto do mesmo ano, culminando no impedimento da presidenta Dilma Roussef, oportunidade em que Michel Temer assumiu o cargo de forma definitiva, o que se estendeu até 1º de janeiro de 2019, com o início do governo de Jair Bolsonaro.

---

[46] *Why should we Vote Leave on 23 June?*. Vote Leave. Disponível em <http://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/themes/55fd82d8ebad646cec000001/attachments/original/1463496002/Why_Vote_Leave.pdf?1463496002>. Acesso em 23.07.2019.

Michel Temer, desde o início de sua gestão, comprometeu-se a promover uma agenda de reformas, como a trabalhista (com a promessa de criação de novos empregos) e a previdenciária (com a ameaça de o atual sistema não garantir o pagamento de aposentadorias e pensões no futuro), bem como medidas econômicas voltadas ao controle de gastos públicos. Para o Ministério da Fazenda, nomeou Henrique Meirelles, notório defensor de medidas ortodoxas na economia, mediante menor intervenção do governo, abertura ao comércio exterior e contenção de gastos para sanar a dívida pública.

Entre as políticas concretizadas, podem-se citar: 1) aprovação da Emenda Constitucional 95 (Emenda do "teto de gastos públicos), com objetivo declarado de controlar os gastos públicos, pela implantação do Novo Regime Fiscal, com fixação de limites ao crescimento das despesas e dos investimentos do governo durante vinte anos, estabelecendo-se, como teto, os mesmos valores gastos no ano anterior, corrigidos pela inflação medida pelo Índice Nacional de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA); 2) promulgação da reforma trabalhista de 2017, atrelada à mudança da lei de contrato temporário, que autorizou amplamente a terceirização de serviços; 3) extinção de Ministérios, entre eles o da Cultura, das Comunicações e das Mulheres, da Igualdade Racial e dos Direitos humanos, como medida declarada de contenção de gastos na administração federal; 4) divulgação de pacotes de privatizações, por meio do Programa de Parcerias de Investimentos (PPI), o que inclui projetos de desestatizações; 5) revogação da obrigatoriedade da participação da Petrobras na exploração do petróleo da camada pré-sal, extinguindo-se o regime de partilha então vigente; 6) redução do investimento público nas áreas de ciência e tecnologia.

Apesar do compromisso com a implementação de uma reforma da previdência, tal não se efetivou, entre outros fatores, em razão de problemas políticos que envolviam acusações de corrupção contra o então presidente. O governo também foi marcado pela baixa popularidade do então presidente, dada a queda dos indicadores sociais durante sua gestão.

Especificamente quanto ao tema deste estudo, a denominada "Reforma Trabalhista" se sustentou em um discurso autoproclamado modernizador, flertando de modo contundente com antigas demandas do capital nacional[47]. Nesse sentido, é digno de referência, para ilustrar o

[47] Nesse sentido, é no mínimo instigante comparar os termos da reforma com o documento chamado "101 Propostas para Modernização Trabalhista", do Conselho Nacional da Indústria (CONSELHO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 101 Propostas para Modernização Trabalhista, disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em 25.07.2019).

espírito da reforma implementada no governo de Michel Temer, o relatório do Deputado Federal Rogério Marinho, relator do projeto de lei em discussão.

Nesse documento, o parlamentar anuncia a necessidade de modernizar a lei trabalhista, a qual, escudada no "mantra" da proteção, seria responsável pelo desemprego e pela informalidade existentes no país. Ademais, relata que a rigidez da legislação trabalhista provocaria um alto grau de insegurança jurídica, fazendo com que o empregador tivesse receio de contratar a mão de obra, direcionando investimentos importantíssimos para o crescimento do Brasil a outros países. Por fim, apela para um país com mais liberdade, não se podendo mais insistir nas teses de que o Estado deve dizer o que é melhor para os brasileiros. Por outro lado, apesar de, no referido relatório, o Deputado Federal Rogério Marinho afirmar "com convicção" que não é nem foi objetivo principal da reforma retirar direito dos trabalhadores, a atenta leitura do correspondente texto não corrobora o declarado por tal parlamentar, como será apontado no decorrer desta pesquisa[48] .

O conteúdo do relatório em questão denuncia a copiosa influência libertária sobre os motivos que informaram a reforma trabalhista brasileira. E o libertarismo, em termos básicos, defende as liberdades de mercado e exige limitações ao uso do Estado para a política social, opondo-se, portanto, ao uso de esquemas redistributivos para implementar uma teoria liberal de igualdade[49].

A mesma linha libertária, do ponto de vista econômico, é observada no discurso do presidente que sucedeu a Michel Temer ao vencer as eleições gerais de 2018 – no caso, o então deputado federal e capitão reformado Jair Bolsonaro. Porém, antes mesmo de discorrer sobre o governo federal atualmente no poder, mais uma vez convém anotar como se deu o pleito que o elegeu.

A eleição presidencial brasileira de 2018 colocou em confronto, em essência, os dois candidatos que disputaram o segundo turno: Fernando Haddad e Jair Bolsonaro. O pleito teve como marca distintiva a forte polarização entre os campos políticos em disputa, a insatisfação generalizada com a classe política e a onda crescente de conservadorismo, impulsionada pela crise econômica que reduziu drasticamente os índices sociais no país.

A eleição presidencial de 2018 foi a primeira que contou com a vedação do financiamento empresarial aos candidatos; assim, a rede mundial de computadores teve um

---

[48] CÂMARA DOS DEPUTADOS, Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, DE 2016. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em 25.07.2019.

[49] KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. Tradução Luís Carlos Borges; revisão da tradução Marylene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006. P. 119.

peso substancial nas campanhas. Nesse aspecto, houve não somente uma grande preocupação, mas várias acusações de circulação de notícias falsas (*fake news*) pelas redes.

Ainda durante as eleições, veículos de imprensa publicaram que empresários financiaram campanhas contra o Partido dos Trabalhadores (PT) – que disputava com Jair Bolsonaro a eleição presidencial de 2018 –, via pacotes de disparos de centenas de milhões de mensagens pelo *Whatsapp*, o que violaria a legislação eleitoral, por se tratar de doação não declarada e poder caracterizar abuso de poder econômico. Esse serviço de "disparo em massa" utilizaria a base de usuários do próprio candidato Jair Bolsonaro ou bases vendidas por agências de estratégia digital. Essas bases de usuários muitas vezes seriam fornecidas ilegalmente por empresas de cobrança ou por funcionários de empresas telefônicas. Uma das ferramentas usadas pela campanha de Bolsonaro seria a geração de números telefônicos estrangeiros automaticamente por sites. Assim, pessoas envolvidas com a campanha utilizariam códigos de área de outros países para escapar de filtros de *spam* e outras limitações impostas pelo *Whatsapp*. Administradores de grupos de *Whatsapp* também empregariam algoritmos com segmentações de perfis, de maneira a customizar o conteúdo que enviariam aos destinatários[50].

Em outro trabalho de apuração jornalística durante a campanha, o portal eletrônico Congresso em Foco noticiou que agências de checagens se debruçaram sobre 123 boatos ligados a Haddad e a Jair Bolsonaro, todos desmentidos até agosto de 2018. As agências de checagem responsáveis desmentiram pelo menos 104 notícias falsas contra Haddad e o PT, assim como outras 19 dirigidas em favor de Bolsonaro e aliados. Entre as mentiras divulgadas em desfavor de Haddad e do PT, podem-se citar: 1) Haddad teria dito que crianças passam a ser "propriedade do Estado" ao completarem cinco anos; 2) pesquisa mostraria Bolsonaro com 86% das intenções de voto; 3) PT teria defendido estatizar rádios e tvs religiosas; 4) agressor de Bolsonaro seria filiado ao PT, tendo tirado foto com Lula; 5) caberia ao estado decidir sexualidade de crianças; 6) ilustração de ato sexual em cartilha do MEC na gestão de Haddad na pasta; 7) mamadeiras eróticas distribuídas em creches; 8) livro infantil sobre incesto; 9) Empresas prometem demitir 1 milhão se esquerda ganhar; 10) urna eletrônica programada para voto em Haddad; 11) Manuela D'Ávila, vice de Haddad, pretenderia acabar com feriados cristãos (9/10/18); 12) bandeira Lésbicas, Gays, Bissexuais, Travestis, Transexuais e Transgêneros (LGBT) tremularia junto com brasileira; 13) 72 milhões de votos nulos e fraude nas urnas; 14) projeto de lei torna a pedofilia legal; 15) Haddad filmado recebendo propina; 16)

[50] MELLO, Patrícia Campos. Empresários bancam campanha contra o PT pelo WhatsApp. Folha de São Paulo. Out. 2018. <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/10/empresarios-bancam-campanha-contra-o-pt-pelo-whatsapp.shtml>. Acesso em 25.07.2019.

defesa de sexo entre pais e filhos; 17) livro de Haddad com mandamentos do comunismo e incesto; 18) kit satânico para crianças; 19) loja de empresário apoiador de Bolsonaro incendiada; 20) Roger Waters envolvido em esquema de corrupção do PT[51].

Desse modo, segundo as notícias que circularam nos veículos de imprensa, Jair Bolsonaro teria sido beneficiado por uma sólida plataforma de envio massivo de mensagens a um eleitorado crédulo, com conteúdo de veracidade no mínimo questionável em desfavor de seus adversários, financiada clandestinamente por empresários que o apoiavam, o que redundou em sua surpreendente vitória ao cabo das eleições presidenciais. Tal conquista se deu sem que houvesse debate no segundo turno das eleições, pois o então candidato Jair Bolsonaro estaria clinicamente impedido de participar de agendas de campanha, diante da tentativa de homicídio sofrida durante o processo eleitoral.

Apesar de não haver confirmação, Steve Bannon foi acusado de ter tido vínculo com a campanha de Jair Bolsonaro. Um dos indícios seria o fato de haver se encontrado com seu filho, Eduardo Bolsonaro, em Nova Iorque, em agosto de 2018, além de haver tecido publicamente elogios ao então candidato[52]. Independentemente dessa negativa, não custou muito tempo para que as semelhanças entre Donald Trump e Jair Bolsonaro – o que inclui a metodologia de campanha para a presidência, como circulação de discursos de ódio, teorias da conspiração e notícias falsas – rendessem ao último a alcunha de "Trump dos Trópicos"[53].

Uma vez eleito pelo Partido Social Liberal (PSL), Jair Bolsonaro exaltou a força das novas tecnologias nas urnas, destacando que o poder popular não precisaria mais de intermediação, dada a possibilidade de contato direto entre o eleitor e seus representantes. Assim como Donald Trump, Bolsonaro vem a primar pelo uso das redes sociais, em especial o *Twitter*, para se comunicar diretamente com a população e eventualmente atacar opositores e veículos de imprensa.

O governo vem a se notabilizar pelo conservadorismo em termos de costumes, sob a influência de denominações protestantes neopentecostais. No Ministério da Mulher, Família e Direitos Humanos, Jair Bolsonaro nomeou Damares Alves, pastora assumidamente conservadora, conhecida por prestar declarações polêmicas, como a promessa de acabar com o

---

[51] MACEDO, Isabella. Das 123 fake news encontradas por agências de checagem, 104 beneficiaram Bolsonaro. Congresso em foco. Out. 2018. Disponível em <https://congressoemfoco.uol.com.br/eleicoes/das-123-fake-news-encontradas-por-agencias-de-checagem-104-beneficiaram-bolsonaro/#1540506640310-535a5934-9024>. Acesso em 25.07.2019.

[52] SENRA, Ricardo. Steve Bannon declara apoio a Bolsonaro, mas nega vínculo com campanha: 'Ele é brilhante'. BBC Brasil. Out. 2018. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-45989131>. Acesso em 25.07.2019.

[53] *Jair Bolsonaro: Brazil's firebrand leader dubbed the Trump of the Tropics*. BBC News. Dez. 2018. Disponível em <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-45746013>. Acesso em 25.07.2019.

abuso da doutrinação ideológica de crianças e adolescentes no Brasil e compromisso com o combate à denominada “ideologia de gênero".

Por outro lado, tem se tornado patente o desapreço do governo pelo conhecimento científico. Por influência do autoproclamado filósofo Olavo de Carvalho, Bolsonaro nomeou para o Ministério do Meio Ambiente o advogado Ricardo Salles, conhecido por diminuir a relevância do consenso científico que aponta para mudanças climáticas globais. Bolsonaro, nesse campo, chegou a ameaçar retirar o Brasil do Acordo de Paris, no que mais uma vez emularia medida similar adotada por Donald Trump em seu governo. Na pasta da educação, nomeou Abraham Weintraub, que veio a se manifestar explicitamente contra universidades federais, além de promover o contingenciamento nas verbas destinadas a referidas instituições.

O governo de Jair Bolsonaro também é conhecido por emitir declarações revisionistas ou que negam fatos históricos. Entre outras, citam-se as declarações que negam ter havido golpe militar no Brasil em 1964, assim como a declaração do chanceler Ernesto Araújo de que o nazismo seria um movimento de esquerda.

No campo econômico, o governo vem a promover medidas coerentes com o modelo liberal e ortodoxo que o distinguiu do candidato derrotado nas eleições, aprofundando as políticas de austeridade iniciadas na gestão de Michel Temer. De plano, o presidente reduziu o número de ministérios, como forma declarada de reduzir desperdício de recursos públicos. Mediante a fusão de várias pastas, instituiu o Ministério da Economia, nomeando para sua chefia o economista liberal Paulo Guedes.

Entre outras providências na área econômica, podem-se citar: 1) aumento do salário-mínimo sem valorização real da respectiva quantia; 2) suspensão da realização de concursos públicos na administração pública federal, além da abstenção em aumentar os vencimentos dos servidores efetivos; 3) incremento da política de privatizações; 4) assinatura da denominada “Medida Provisória da Liberdade Econômica”; 5) propositura da Reforma da Previdência, dificultando o acesso aos benefícios da seguridade social, bem como diminuindo o valor dos respectivos proventos.

De notar-se que Jair Bolsonaro nomeou, como Secretário especial de Previdência e Trabalho, o deputado federal Rogério Marinho, o mesmo que coordenou a reforma trabalhista, obviando a proximidade de seu governo com a gestão de Michel Temer, ao menos no aspecto econômico. Sob a liderança de tal secretário, o governo criou um “Grupo de Altos Estudos do Trabalho”, visando instituir uma nova reforma trabalhista, com o objetivo declarado de modernizar as leis juslaborais do país.

A política externa vem a se destacar pelo alinhamento automático com o governo de Donald Trump nos Estados Unidos, além da aproximação com líderes de outros países com o mesmo perfil ideológico, como o primeiro-ministro conservador israelense, Benjamin Netanyahu. Em contrapartida, o Brasil, sob sua presidência, vem a se afastar de países com governos considerados de esquerda. De notar-se que Jair Bolsonaro reiteradamente criticou gestões passadas, acusando-as de pautarem a política externa brasileira pelo viés ideológico.

Antes mesmo de sua posse no cargo de presidente da república e emulando providência já adotada por Donald Trump, Jair Bolsonaro declarou que pretendia reconhecer Jerusalém como a capital do Estado de Israel, chegando a cogitar a transferência da Embaixada Brasileira de Tel Aviv para Jerusalém. Além disso, durante sua gestão, o Brasil, contrariando posição histórica, votou contra resolução voltada ao fim do embargo a Cuba na ONU, no que acompanhou os EUA e Israel. Alegando, em sua conta no *Twitter*, razões de preservação dos valores nacionais, Bolsonaro promoveu a revogação da adesão do Brasil ao Pacto Global para Migração Segura, Ordenada e Regular.

Para o Ministério das Relações Exteriores, também por influência do autodeclarado filósofo Olavo de Carvalho, nomeou o diplomata de carreira Ernesto Araújo, que até então ocupava a posição de vice-chefe de missão na embaixada brasileira em Washington. Antes de sua nomeação no ministério em apreço, o então diplomata, no segundo semestre de 2017, publicara um artigo denominado *Trump e o Ocidente*, exaltando, em essência, referido líder e os valores por ele trazidos.

No início do texto, Araújo alerta que o Ocidente é uma "entidade orgânica, viva, outrora pujante, mas hoje com sintomas sérios de debilidade e até mesmo demência". Em seguida, afirma que Donald Trump "parece ter hoje uma visão de mundo que ultrapassa em muitas léguas, em profundidade e extensão, as visões da elite hiperintelectualizada e cosmopolita que o despreza". Segundo Araújo, Trump enxergaria a ameaça ao ocidente no "terrorismo islâmico radical", na burocracia e, sobretudo, na perda da identidade ocidental, pautada, entre outros valores, na arte; na celebração dos heróis, das tradições e dos costumes imemoriais; no estado de direito, na liberdade de expressão, no empoderamento das mulheres, na família no centro da vida e não o governo ou a burocracia[54].

No mesmo artigo, citando Ésquilo, assevera que o nacionalismo está ligado ao nascimento do Ocidente – o patriotismo, por seu turno, pertenceria a sua essência. Exaltando os estadunidenses e criticando a integração europeia, Araújo aduz que "a Europa, como centro

[54] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. Trump e o Ocidente. *In* Cadernos de Política Exterior/Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais. v. 3, n. 6, dez. 2017. -Brasília: FUNAG, 2017. P. 323-328.

civilizacional, desapareceu na I Guerra Mundial, e o Ocidente ter-se-ia extinguido ali, não fossem os Estados Unidos empunharem a bandeira desse Ocidente moribundo" complementando que "A fundação da União Europeia anulou, pasteurizou todo o passado". Conclui que "Só quem ainda leva a sério a história do Ocidente, só quem continua sendo ator e não mero espectador, são os norte-americanos ou pelo menos alguns norte-americanos"[55].

Ainda no mesmo texto, Araújo diz que "A partir dos anos 90 foi-se vendo que o niilismo (alimentado pelo marxismo cultural) tinha-se substituído ao inimigo comunista". Também sublinha que "O Ocidente pós-moderno da desconstrução de todos os significados é também o Ocidente politicamente correto da imposição de significados, da criação de tabus, da petrificação do pensamento"[56].

Por fim, Araújo conceitua globalismo "como os padrões liberais antinacionais e antitradicionais na vida social e do mercado globalizado sem fronteiras na vida econômica". Quanto ao Brasil, dita que "O povo brasileiro parece ser autêntica e profundamente nacionalista e, desse modo, o Brasil não teria por que sentir-se desconfortável diante de um projeto de recuperação da alma do Ocidente a partir do sentimento nacional". Conclui que "somente Trump pode ainda salvar o Ocidente"[57].

Uma vez nomeado Ministro das Relações Exteriores, Ernesto Araújo proferiu Aula Magna no Instituto Rio Branco, em março de 2019. Nessa oportunidade, afirmou que "O sentimento nacional, a meu ver, é a única maneira de recuperar, para os valores humanos, o comando da economia liberal globalizada". Ao tratar de globalismo, asseverou que "a partir dos anos 90, depois da queda do muro de Berlim, aconteceu um processo de globalização econômica que foi cada vez mais capturado por uma ideologia marxista ou pós-marxista", complementando que "através de todos os mecanismos do marxismo cultural, o processo de globalização passou a servir a objetivos completamente diferentes daqueles que se imaginava"[58].

Na mesma ocasião, Araújo associou o desenvolvimento do Brasil de 1900 a 1975 ao fato de seu principal parceiro, na época, ser os Estados Unidos da América. Por outro lado, a estagnação ocorrida nos anos subsequentes coincidiu, segundo o Ministro, com o desprezo do

---

[55] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. Trump e o Ocidente. *In* Cadernos de Política Exterior/Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais. v. 3, n. 6, dez. 2017. -Brasília: FUNAG, 2017. P. 345-346.
[56] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. Trump e o Ocidente. In Cadernos de Política Exterior/Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais. v. 3, n. 6, dez. 2017. -Brasília: FUNAG, 2017. P. 347-348.
[57] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. Trump e o Ocidente. In Cadernos de Política Exterior/Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais. v. 3, n. 6, dez. 2017. -Brasília: FUNAG, 2017. P. 353-356.
[58] Aula magna do ministro de Estado das Relações Exteriores, embaixador Ernesto Araújo, no Instituto Rio Branco, em 11 de março de 2019. Disponível em <http://funag.gov.br/index.php/pt-br/component/content/article?id=2912>. Acesso em 28.07.2019.

Brasil por essa parceria, passando-se a buscar a Europa ou uma integração latino-americana, sem uma integração com o restante do mundo. Segundo Araújo, a partir dos anos 50, mais ainda a partir dos anos 70, houve uma aposta no terceiro-mundismo, no antiamericanismo e no antiocidentalismo[59].

A posição expressa por Ernesto Araújo nos trechos acima destoa da defendida no livro *O Mercosul: negociações extra-regionais*, por ele escrito em 2008, no qual aparentemente o então diplomata demonstrava uma visão mais positiva a respeito da integração regional sul-americana e menos positiva quanto às relações internacionais travadas com o hemisfério norte.

No livro em questão, Araújo afirma que "há fortes interesses por trás do esforço de várias correntes, internas e externas, em desacreditar o Mercosul como bloco negociador". Entre os interessados, estariam: 1) os norte-americanos, que perceberiam o Mercosul como empecilho a qualquer projeto hemisférico dos EUA; 2) o agronegócio brasileiro; 3) "dos setores brasileiros de oposição sistemática à política externa e comercial do Governo Lula (por não encontrarem ao que opor-se na política macroeconômica)"[60].

Ainda na busca de explicar o que estaria por trás das críticas ao Mercosul como bloco negociador, Araújo aponta que a maioria delas seriam infundadas e tendentes a basear-se em uma ideologia oriunda dos países desenvolvidos. O autor afirma que "Pretender que os PEDs se restrinjam ao 'pragmatismo econômico' em suas relações comerciais serve apenas a perpetuar uma estrutura de poder em favor dos desenvolvidos"[61].

Araújo ainda defende que "Os modelos de acordos de livre comércio que circulam hoje no mundo estão eivados de uma certa ideologia favorável aos países desenvolvidos e desfavoráveis aos países em desenvolvimento". Ao propor novos modelos negociadores aos países em desenvolvimento, o autor chega a cogitar no impulsionamento de uma "OCDE do Sul", propondo a modificação da lógica tradicional das negociações econômico-comerciais Norte-Sul, de sorte a introduzir novos paradigmas para as negociações Sul-Sul[62].

Por fim, Araújo sugere a criação de uma Comissão Negociadora do Mercosul, de caráter permanente, com um presidente e funcionários próprios, como ferramenta de execução de uma estratégia negociadora, além do aperfeiçoamento institucional e a consolidação do Mercosul.

---

[59] Aula magna do ministro de Estado das Relações Exteriores, embaixador Ernesto Araújo, no Instituto Rio Branco, em 11 de março de 2019. Disponível em <http://funag.gov.br/index.php/pt-br/component/content/article?id=2912>. Acesso em 28.07.2019.

[60] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. O Mercosul: negociações extra-regionais. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008. P. 262.

[61] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. O Mercosul: negociações extra-regionais. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008. P. 263.

[62] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. O Mercosul: negociações extra-regionais. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008. P. 263-264.

Mostrando-se preocupado com eventual desarticulação do bloco, o autor defende que princípio da negociação em conjunto é um dos pilares centrais do Mercosul[63].

O atual discurso do Ministro das Relações Exteriores é reflexo da gestão dessa área pelo governo federal, cujo compromisso de campanha era o de dar ênfase a relações e acordos bilaterais.

Especificamente quanto ao Mercosul, o recém-anunciado ministro da economia Paulo Guedes afirmou que o bloco não seria prioridade no governo Jair Bolsonaro. De todo modo, na prática, o Brasil, sob a presidência de Bolsonaro, vem a buscar a implementação de políticas inspiradas no liberalismo econômico no Mercosul, de maneira a celebrar tratados de livre-comércio com outros blocos. São os casos, por exemplo, do Tratado de Livre Comércio entre Mercosul e União Europeia e do Tratado de Livre Comércio entre Mercosul e a Associação Europeia de Livre Comércio (EFTA).

A realidade política do Brasil acima detalhada, que naturalmente reverbera no Mercosul, obvia que esta região se encontra imersa na complexa rede de eventos políticos, sociais, econômicos e diplomáticos que se estende pelo globo. Dentro dessa corrente de fatos, destaca-se o antagonismo ao multilateralismo, nele compreendidas as experiências de integração regional. Espera-se, ao cabo deste capítulo, haver-se descrito com clareza, completude e concisão o contexto que subjaz o tema do presente estudo.

É inegável, conforme se buscou evidenciar, a ascensão, em uma mesma época, de líderes nacionalistas de extrema-direita em variados países do globo, o que inclui não somente os exemplos desenvolvidos nesta pesquisa, como Sebastian Kurz (Áustria), Giuseppe Conte (Itália), Viktor Orbán (Hungria), Mateusz Morawiecki (Polônia), entre outros. Esses fatores, por si só, acendem o alerta a respeito da possibilidade de ruptura do paradigma de governança global até então predominante.

Especificamente quanto ao Mercosul, esse fenômeno disruptivo eclodiu justamente no maior país do bloco, com a eleição de Jair Bolsonaro. Antes mesmo dessas eleições, conforme reportado *supra*, o Brasil vinha a executar rigorosas medidas de austeridade, sob o governo de Michel Temer, no período que sucedeu ao *impeachment* de Dilma Roussef. Desde então, a malha de proteção social brasileira, inclusive o Direito do Trabalho, vem a ser alvo de investidas legislativas com caráter de desregulamentação, cujas consequências têm o potencial de afetar os Estados que lhe fazem fronteira, nas mais variadas áreas, infringindo os acordos internacionais que regem as relações no Mercosul.

---

[63] ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. O Mercosul: negociações extra-regionais. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008. P. 265.

Essa cadeia de acontecimentos gera, no mínimo, inquietude a respeito da capacidade de o Mercosul preservar a concretização de seus objetivos institucionais, plasmados em normas atreladas a compromissos internacionais firmados por seus Estados-partes, sobretudo de dimensão social. Nessa linha, se o governo brasileiro atual apresenta, no mínimo, posição dúbia a respeito do valor que atribui ao bloco em referência, o passado institucional do Mercosul pode apresentar elementos proveitosos para aquilatar-se sua solidez enquanto processo de integração, mormente no que se refere à construção de uma cidadania social mercosulina, objeto deste trabalho. É o que se espera investigar daqui para frente.

2 ESPAÇO SOCIAL DO MERCOSUL

2.1 Aspectos gerais do Mercosul

As primeiras tentativas de integração entre países da América Latina se expressaram ainda no século XX, como nos casos da Associação Latino-Americana de Livre Comércio (ALALC), criada em 1960, e da Associação Latino-Americana de Integração (ALADI), instituída em 1980. Porém, tais experiências resultaram frustradas, diante de dificuldades de agregação decorrentes do nacionalismo predominante nos respectivos países – que acirravam mutuamente rivalidades regionais –, das economias avessas aos mercados internacionais e das políticas externas concentradas precipuamente em parcerias com os Estados Unidos da América e com a Europa.

De todo modo, a partir da década de 1980, Argentina e Brasil, ambos em períodos de redemocratização, iniciaram negociações que objetivavam propiciar reciprocamente o comércio bilateral mediante retiradas de barreiras comerciais, com a respectiva formação de um bloco regional, o que culminou na celebração da Ata de Iguaçu, em 1985; no Programa de Integração e Cooperação Econômica Brasil-Argentina, em 1986; no Tratado Bilateral de Integração e Cooperação Econômica, em 1988. Ao cabo desses acordos, Paraguai e Uruguai se associaram a esse plano, resultando na constituição do Mercosul.

O Mercado Comum do Sul (Mercosul) foi instituído pelo Tratado de Assunção, em 1991, tendo como Estados-partes, inicialmente, Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, com o propósito de estabelecer um Mercado Comum entre os respectivos membros. Entre os princípios do Mercosul, podem-se citar, à luz do Tratado de Assunção: a gradualidade, a flexibilidade, o equilíbrio e a reciprocidade de direitos e obrigações entre os Estados-partes. Os objetivos, entre outros e também com base na referida fonte normativa, são: ampliar as dimensões dos mercados nacionais, através da integração; promover a adequada inserção internacional para seus países; desenvolver progressivamente a integração da América Latina; promover o desenvolvimento cientifico e tecnológico dos Estados-partes; modernizar as economias dos Estados-partes; ampliar a oferta e a qualidade dos bens de serviço disponíveis; melhorar as condições de vida dos habitantes do bloco; deixar estabelecidas as bases para uma união cada vez mais estreita entre seus povos; assegurar condições adequadas de concorrência entre os Estados-partes; harmonizar as legislações dos Estados-partes.

O Mercosul, por força do art. 34 do Protocolo de Ouro Preto, conta com personalidade jurídica de Direito Internacional Público. Além de ser dotado de órgãos permanentes e de sede

própria, possui capacidade para celebrar tratados, do mesmo modo como as demais organizações internacionais.

No atual estágio, o grau de integração econômica do Mercosul representa uma união aduaneira "imperfeita". Isso significa que o bloco adota uma tarifa externa comum (TEC), mediante aplicação da mesma alíquota a bens importados de países não pertencentes a ele; porém, existe uma extensa lista de exceções – a denominada LETEC – para a aplicação da TEC nas negociações com outros países. Ademais, não existe uma zona de livre circulação de mercadorias plena entre os correspondentes membros, na medida em que pode haver barreiras tarifárias ou salvaguardas não tarifárias nas transações internas de dados produtos dos países do bloco – como automóveis, açúcar e etanol –, justificadas pelas assimetrias econômicas existentes entre eles.

O Mercosul, apesar de primar pelo desenvolvimento econômicos dos Estados-partes, presentemente constitui um amplo processo integracionista, o que compreende compromissos com a plena vigência das instituições democráticas e com o respeito dos direitos humanos e das liberdades fundamentais. Dessa forma, o bloco preza pela preservação da democracia nos respectivos Estados-membros, o que constitui pressuposto para que o país-membro do Mercosul participe dos órgãos de integração e deles obtenha direitos e obrigações (art. 5º do Protocolo de Ushuaia sobre Compromisso Democrático no Mercosul, Bolívia e Chile).

A suspensão da participação de Estados-membros em órgãos de integração também é aplicável "em caso de que se registrem graves e sistemáticas violações dos direitos humanos e liberdades fundamentais em uma das Partes em situações de crise institucional ou durante a vigência de estados de exceção previstos nos ordenamentos constitucionais respectivos" (arts. 3º e 4º do Protocolo de Assunção sobre Compromisso com a Promoção e a Proteção dos Direitos Humanos do Mercosul).

O arranjo do Mercosul é eminentemente intergovernamental, dependente de decisões acordadas por consenso pelos Estados-partes, de modo que não há, do ponto de vista institucional, instâncias de caráter supranacional. Consequentemente, uma das notas marcantes do bloco é seu baixo grau de institucionalização, contando com poucos órgãos permanentes, que ainda assim não podem fixar diretrizes independentes do consenso dos Estados-membros, como ocorre na União Europeia.

O órgão de cúpula do Mercosul é o Conselho do Mercado Comum (CMC), ao qual incumbe a condução política do processo de integração e a tomada de decisões para assegurar a consecução dos objetivos do bloco. É integrado pelos Ministros das Relações Exteriores e pelos Ministro da Economia, ou seus equivalentes, dos Estados-partes. Manifesta-se por

Decisões, de caráter obrigatório para os Estados-membros. As atribuições do CMC compreendem, entre outras, exercer a titularidade da personalidade jurídica do Mercosul; negociar e firmar acordos em nome do Mercosul com terceiros países, grupos de países e organizações internacionais; criar órgãos que estime pertinentes, assim como modificá-los ou extingui-los (arts. 3º a 9º do Protocolo de Ouro Preto).

O principal órgão executivo do Mercosul é o Grupo Mercado Comum (GMC), compostos necessariamente pelos representantes do Ministérios das Relações Exteriores, dos Ministérios da Economia (ou equivalentes) e dos Bancos Centrais dos Estados-partes. O GMG se manifesta mediante Resoluções, de caráter obrigatório para o Estados-partes. Entre outras atribuições do GMC, podem-se citar a propositura de projetos de Decisão ao Conselho do Mercado Comum; a tomada das medidas necessárias ao cumprimento das Decisões adotadas pelo Conselho do Mercado Comum; a criação, modificação ou extinção de órgãos, tais como subgrupos de trabalho e reuniões especializadas, para o cumprimento de seus objetivos (arts. 10 a 15 do Protocolo de Ouro Preto).

A Secretaria Administrativa do Mercosul constitui órgão de apoio operacional, responsável pela prestação de serviço aos demais órgãos do bloco, tendo como atividades, entre outras, servir como arquivo oficial da documentação do Mercosul; realizar a publicação e a difusão das decisões adotadas no âmbito do Mercosul; desempenhar as tarefas que lhe sejam solicitadas pelo Conselho do Mercado Comum, pelo Grupo Mercado Comum e pela Comissão do Comércio do Mercosul (arts. 31 e 32 do Protocolo de Ouro Preto).

Por fim, é digno de menção o Parlamento do Mercosul, instituído pelo Protocolo Constitutivo respectivo, que consiste no órgão de representação dos povos do bloco, independente e autônomo, integrante da estrutura institucional do Mercosul, pautado pelos princípios do pluralismo e da tolerância como garantias da diversidade de expressões políticas, sociais e culturais dos povos da região. Entre suas competências, podem-se apontar velar pela observância das normas do Mercosul; velar pela preservação do regime democrático nos Estados Partes; elaborar e publicar anualmente um relatório sobre a situação dos direitos humanos nos Estados Partes.

No que tange às fontes normativas do Mercosul, o art. 41 Protocolo de Ouro Preto dita que elas são: a) Tratado de Assunção, seus protocolos e os instrumentos adicionais ou complementares; b) os acordos celebrados no âmbito do Tratado de Assunção e seus protocolos; c) as Decisões do Conselho do Mercado Comum, as Resoluções do Grupo Mercado Comum e as Diretrizes da Comissão do Mercosul, adotadas deste a entrada em vigor do Tratado de Assunção. O art. 42 do mesmo instrumento prescreve que as normas emanadas dos órgãos

decisórios do Mercosul têm caráter obrigatório e devem, quando necessário, ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país.

Hugo Mansueti apresenta duas classificações das fontes que integram processos de integração. A primeira seria a do direito primário ou originário, constituído pelos tratados instituintes desses processos de integração e pelos tratados que os modificam. Trata-se de acordos multilaterais concluídos com a pertinente ratificação exigida pelo direito interno. Seus principais efeitos, no nível da comunidade a ele pertinente, são: a) do ponto de vista material, representar um conjunto de normas de conteúdo superior (supralegalidade); b) do ponto de vista formal, ser dotadas de rigidez que exige procedimento de reforma ou revisão com a participação dos órgãos comunitários ou mediante acordo unânime dos Estados-membros, por meio de um novo tratado modificativo, firmado igualmente de maneira solene. A segunda classificação seria a do direito derivado, consistente no conjunto de normas emanadas das instituições comunitárias dotadas de poder decisório[64].

Adaptando-se o critério tradicional de classificação de fontes do direito comunitário à realidade normativa do Mercosul, o autor aponta que as fontes originárias deste seriam as citadas nos incisos I e II do art. 41 do Protocolo de Ouro Preto. Cuida-se de normas próprias do direito internacional público, regidas pelas disposições do chamado direito dos tratados, cujo marco regulatório principal é a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados. As fontes derivadas, por seu turno, seriam aquelas apontadas no inciso III do mesmo dispositivo, como as Decisões do CMC e as Resoluções do GMC[65].

Ainda a respeito das fontes derivadas do Mercosul, o autor esclarece que, uma vez aprovadas, prevalece o compromisso dos Estados-membros de adotar todas as medidas necessárias para assegurar, nos respectivos territórios, o cumprimento das normas emanadas dos órgãos do Mercosul, a teor do art. 38 do Protocolo de Ouro Preto. Em termos hierárquicos, as Decisões do CMC são superiores às Resoluções do GMC. Para que entrem em vigor, tais normas se submetem à denominada "vigência simultânea", o que significa a adoção de um

---

[64] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 78-79. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 02.08.2019.

[65] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur. 2002*. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 79-80. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 02.08.2019.

sistema de recepção normativa de tipo complexo, conforme estabelecido no art. 40 do Protocolo de Ouro Preto[66].

Isto é: a) uma vez aprovada a norma, os Estado-partes devem adotar as medidas necessárias para a sua incorporação ao ordenamento jurídico nacional e, ato contínuo, comunicá-las à Secretaria Administrativa do Mercosul; b) quando todos os Estados-Partes tiverem informado a incorporação da norma aos respectivos ordenamentos jurídicos internos, a Secretaria Administrativa do Mercosul devem comunicar o fato a cada Estado Parte; c) as normas entram em vigor simultaneamente nos Estados-partes trinta dias após a data da comunicação efetuada pela Secretaria Administrativa do Mercosul, nos termos do item anterior – para tanto, os Estados-partes, dentro do prazo acima, devem dar publicidade do início da vigência das referidas normas por intermédio de seus respectivos diários oficiais.

De toda sorte, o art. 42 do Protocolo de Ouro Preto assume que nem toda norma derivada deve obrigatoriamente ser ratificada pelos Estados-membros. É assim ao prescrever que as normas emanadas dos órgãos decisórios do Mercosul têm caráter obrigatório e devem, *quando necessário*, ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país. A Decisão MERCOSUL/CMC/23/00, com texto atualizado pela Decisão MERCOSUL/CMC/20/22, ao regulamentar o art. 42 do Protocolo de Ouro Preto, estabelece, em seu art. 5º, que as normas emanadas dos órgãos do MERCOSUL não necessitarão de medidas internas para a sua incorporação, quando: a) os Estados-partes entendam, conjuntamente, que o conteúdo da norma trata de assuntos relacionados ao funcionamento interno do MERCOSUL; b) existe norma nacional que contemple em termos idênticos a norma MERCOSUL aprovada.

Ante esse cenário, Mansueti propõe duas categorias de fontes jurídicas derivadas do Mercosul: a) normas de "vigência simultânea", que exigem um procedimento complexo para entrar em vigência, nos termos do art. 40 do Protocolo de Ouro Preto; b) normas de "aplicabilidade direta", que dispensam esse procedimento complexo, tornando-se obrigatórias para os Estados-membros a partir da correspondente aprovação em dado órgão decisório do Mercosul. Justamente em razão dessa segunda modalidade de normas que o autor propugna que a ausência de supranacionalidade no Mercosul não é do tipo absoluto, de modo que, a depender

[66] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.* 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 80-81. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 02.08.2019.

do conteúdo do ato normativo, o ordenamento jurídico do bloco teria características próprias de um sistema comunitário, com os atributos do efeito direto, da primazia e da eficácia imediata[67].

No que concerne ao sistema de solução de controvérsias no Mercosul, este é eminentemente regulamentado pelo Protocolo de Olivos, que estabelece uma etapa prévia de negociações diretas entre a partes conflitantes (arts. 4º e 5º), com faculdade de intervenção do GMC em se tratando de disputa entre Estados (arts. 6º a 8º). Superada essa fase, sem que as partes tenham chegado a uma solução, é facultado o emprego do procedimento arbitral *ad hoc*, a fim de que se profira um laudo arbitral (arts. 9º a 16). O laudo em questão pode ser impugnado mediante recurso perante o Tribunal Permanente de Revisão, que também possui competência para conhecer de conflitos diretamente a ele apresentados, mediante comum acordo das partes (arts. 17 a 24).

Os laudos do Tribunal Arbitral *Ad Hoc* são obrigatórios para os Estados-partes na controvérsia e terão, em relação a eles, força de coisa julgada após transcorrido o prazo de recurso. Os laudos do Tribunal Permanente de Revisão são, por seu turno, inapeláveis, obrigatórios para os Estados partes na controvérsia e terão, com relação a eles, força de coisa julgada (art. 26). Se um Estado parte na controvérsia não cumprir total ou parcialmente o laudo do Tribunal Arbitral ou do Tribunal Permanente de Revisão, a outra parte na controvérsia terá a faculdade de iniciar a aplicação de medidas compensatórias temporárias, tais como a suspensão de concessões ou outras obrigações equivalentes, com vistas a obter o seu cumprimento (art. 31). Os Tribunais Arbitrais *ad hoc* e o Tribunal Permanente de Revisão empregam, como fontes para solução das controvérsias a eles submetidas, o Tratado de Assunção, o Protocolo de Ouro Preto, os protocolos e acordos celebrados no marco do Tratado de Assunção, as Decisões do Conselho do Mercado Comum, as Resoluções do Grupo Mercado Comum, as Diretrizes da Comissão de Comércio do Mercosul, bem como os princípios e disposições de Direito Internacional aplicáveis à matéria, podendo, se for o caso, dirimir a contenda *ex aequo et bono*, se as partes assim acordarem e conforme o caso (art. 34).

Em se tratando de reclamações dirigidas por particulares, pessoas físicas ou jurídicas, tais hão de ser formalizadas perante a Seção Nacional do Grupo Mercado Comum do Estado-parte onde tenham sua residência habitual ou a sede de seus negócios. A Seção Nacional do GMC que admita a reclamação deve entabular consultas com a Seção Nacional do GMG do

[67] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 81-82. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 02.08.2019.

Estado-parte a que se atribui a violação. Finalizadas as consultas, sem que se tenha alcançado uma solução, a Seção Nacional do GMC elevará a reclamação sem mais trâmite ao GMC. Admitida a reclamação pelo GMC, este convocará um grupo de especialistas para emissão de parecer. Se, em parecer unânime, verificar-se a procedência da reclamação formulada contra um Estado-parte, qualquer outro Estado-parte poderá requerer-lhe a adoção de medidas corretivas ou a anulação das medidas questionadas. Se o requerimento não prosperar num prazo de quinze dias, o Estado Parte que o efetuou poderá recorrer diretamente ao procedimento arbitral, nas condições estabelecidas no Protocolo de Olivos (arts. 40 a 44).

No tocante aos dados básicos do bloco, o portal eletrônico do Mercosul informa que seus membros fundadores e a Venezuela abrangem, aproximadamente, 72% do território da América do Sul; 69,5% da população sul-americana e 76,2% do PIB da América do Sul em 2016. Ademais, se tomado em conjunto, o Mercosul corresponderia à quinta maior economia do mundo, com um PIB de US$ 2,79 trilhões, além de constituir efetivamente o principal receptor de investimentos estrangeiros diretos na região, na proporção de 47,4% de todo o fluxo de IED direcionado à América do Sul, América Central, México e Caribe em 2016[68].

Quanto ao Brasil, desde sua criação, o Mercosul trouxe inefáveis benefícios ao país, que, ao menos até 2012, obteve um superávit de US$ 36,818 bilhões no referido bloco, liderando a captação de investimentos diretos entre os correspondentes países[69]. Por outro lado, o Mercosul se tornou, ao longo do tempo, o maior mercado para exportação de diversos produtos industriais de alto valor agregado manufaturados no Brasil, como aqueles ligados ao setor automotivo[70].

Dessa forma, o Mercosul contribui sobremaneira para preservar o equilíbrio da balança comercial do Brasil. Por outro lado, diante do amplo mercado disponível no bloco para exportação de produtos industrializados, o Mercosul auxilia o Brasil na criação de empregos qualificados e com maior remuneração.

Como visto, o Mercosul pode ser considerado um bloco de relativo sucesso, no que diz respeito ao aperfeiçoamento dos fluxos comerciais entre os Estados-membros, o que certamente traz benefícios de ordem econômica a estes. No entanto, não obstante o Mercosul haver sido

---

[68] MERCOSUL. Saiba mais sobre o Mercosul. Disponível em <http://www.mercosul.gov.br/saiba-mais-sobre-o-mercosul>. Acesso em 02.08.2019.

[69] FERRERES, Orlando. Mercosul: todos os benefícios para o Brasil. Pontes, Volume 8, Número 5, 2012. Disponível em <https://www.ictsd.org/bridges-news/pontes/news/mercosul-todos-os-benef%C3%Adcios-para-o-brasil> Acesso em 02.08.2019.

[70] VIEIRA, Mauro. Os 25 anos do Mercosul: momento de reconhecer os ganhos. Folha de São Paulo: 2016. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2016/03/1754184-os-25-anos-de-mercosul-momento-de-reconhecer-os-ganhos.shtml> Acesso em 02.08.2019.

criado, inicialmente, com o propósito de otimizar o potencial econômico dos Estados-partes, o bloco não se descurou de tratar de matérias sociais na normativa correlata, também reputadas essenciais para a efetivação do propósito de integração regional. É o que se pode denominar de espaço social do Mercosul, sobre o qual o presente trabalho se ocupará neste instante, a começar pelos antecedentes históricos dessa dimensão do bloco.

2.2 Breve escorço histórico

São inegáveis, diante do exposto na seção anterior, os propósitos hegemonicamente econômico-comerciais do Mercosul, dados seus princípios e objetivos, além do contexto histórico em que se desenrolaram as negociações que redundaram na criação do bloco. Porém, não tardou a percepção acerca da necessidade de dotar referido processo de integração de uma dimensão social, não somente por questões humanitárias, como também a serviço da própria exequibilidade do escopo do Mercosul.

Em sua origem, a participação das entidades sindicais na institucionalização do Mercosul foi inexpressiva, perante as divergências de projetos de integração entre governos, empresários e sindicatos, além da inexistência de interlocuções permanentes entre órgãos oficiais e a sociedade civil[71]. Tal se refletiu na ausência de previsão, no Tratado de Assunção, de um órgão competente para cuidar da dimensão social do bloco, assim como na inexistência de grupos ou subgrupos de trabalho específicos que tivessem a atribuição de discutir questões laborais, previdenciárias ou afetas à harmonização das legislações correlatas nesse campo. Do mesmo modo, referida fonte normativa fez uma breve menção à "justiça social" em seu preâmbulo, sem contemplar prescrições jurídicas a respeito do Direito do Trabalho no seio do Tratado em relevo.

No entanto, diante da carência de órgãos e de foros de discussão que abrangessem a questão social nos domínios do bloco, as entidades sindicais, por intermédio da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), e os Ministérios do Trabalho dos Estados-partes reagiram a tais circunstâncias. É preciso salientar, de todo modo, que, quando da celebração do Tratado de Assunção, as entidades sindicais se posicionaram de maneira defensiva a tal processo de integração, pois viam no Mercosul uma ameaça de perda de direitos e a expressão

[71] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 220. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

da hegemonia neoliberal na região. De todo modo, com o passar do tempo, tais entidades passaram a agir de maneira mais propositiva nesse processo de integração[72].

Nos dias 8 e 9 de maio de 1991, apenas dois meses após a assinatura do Tratado de Assunção, os Ministros do Trabalho se reuniram na cidade de Montevidéu, oportunidade em que assinaram declaração na qual deliberaram ser necessário atender aos aspectos laborais e sociais do Mercosul[73]. Na mesma reunião, apresentaram a proposta de criação de um subgrupo de trabalho para harmonizar os institutos jurídicos trabalhistas, bem como frisaram a necessidade de se estudar a possibilidade da adoção de uma Carta Social[74].

Como consequência, o GMC, por meio da Resolução 11/1991, reconhecendo a necessidade de que os aspectos trabalhistas fossem adequadamente tratados, de modo a assegurar que o processo de integração fosse acompanhado de uma efetiva melhora nas condições de trabalho nos países da sub-região, resolveu criar o "Subgrupo de Trabalho nº 11 – Assuntos Trabalhistas", com a incumbência de tratar da temática correlata. A primeira reunião do aludido subgrupo ocorreu em 1992, mesmo ano em que seu nome foi alterado, pela Resolução MERCOSUL/GMC/11/92, para "Relações Trabalhistas, Emprego e Segurança Social".

O CMC, mediante a Decisão nº 002, tomada em junho de 1992, em Las Leñas, aprovou um cronograma de medidas que deveriam ser adotadas antes de 31.12.1994, a fim de assegurar o pleno cumprimento dos objetivos estabelecidos no Tratado de Assunção para o período de transição (art. 1º). Em relação ao Subgrupo de Trabalho nº 11, definiu, entre outras, as seguintes providências: 1) análise comparativa dos sistemas de relações trabalhistas individuais entre os quatro países do Mercosul, em especial dos custos trabalhistas e nível de salários e contribuições sociais; 2) identificação de assimetrias no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho; 3) identificação das medidas necessárias para alcançar a livre circulação de trabalhadores; 4) análise comparativa das legislações, com identificação de assimetrias, no tocante à saúde e à segurança no trabalho; 5) levantamento de Convenções da OIT assinadas

[72] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n. 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 11. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

[73] PEREIRA, Maria Clara Bernardes. A livre circulação de trabalhadores no âmbito da Comunidade Europeia e do Mercosul. Editora UFPE: Recife, 2014. P. 74-75.

[74] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 221. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

pelos Estados-partes; 6) elaboração de uma Carta de Direitos Fundamentais, até dezembro de 1993.

Os resultados das reuniões do então SGT nº 11, porém, não foram tão proveitosos quanto os dos outros subgrupos. Isso diante de sua tardia criação, de maneira a implicar atraso do referido órgão em comparação aos demais foros de discussão, no que concerne ao estágio do debate em torno das legislações reguladoras do funcionamento do mercado comum em construção. Sintoma desse fator é a circunstância de, entre 1992 e 1994, nenhuma das 291 Resoluções aprovadas pelo GMC ter-se originado de proposta do SGT nº 11, mas sim dos demais subgrupos[75].

A CCSCS, nesse ínterim, elaborou uma proposta de Carta de Direitos Fundamentais em dezembro de 1993, formalmente apresentada aos Presidentes dos Estados-membros do Mercosul em Montevidéu, em janeiro de 1994. Referido documento se baseava na normativa da OIT e em normas internacionais de direitos humanos, em especial no Protocolo de São Salvador. A Carta tinha como finalidades, entre outras, a incorporação institucional da dimensão social ao Mercosul e a progressividade dos direitos fundamentais[76].

A Carta teria o efeito de fixar normas laborais de caráter supranacional, bem como os instrumentos de controle e aplicação de suas disposições pelos signatários do Tratado de Assunção, de maneira a obrigar os governos a compatibilizar, "para cima", a normativa juslaboral dos respectivos países. O projeto apresentado pela CCSCS também compreendia a regulamentação da livre circulação de trabalhadores, com igualdade de trato, direitos e condições a estes[77].

A Carta projetada conformava uma espécie de integração social que não só estabelecia normas trabalhistas básicas vinculantes, tendo como núcleo duro as convenções da OIT, como também concatenava direitos laborais e sociais com a sociedade e os sistemas políticos nacionais. Ambicionava, dessa forma, converter-se em instituto de regulação com incidência nas esferas pública e privada, no âmbito das negociações sociais (individual ou coletiva), na

---

[75] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 222. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

[76] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 16. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

[77] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 17. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

previdência social, na saúde, nas políticas de migração e de formação social, entre outros domínios[78].

O projeto ainda possuía previsões avançadas em comparação com o estágio de integração até então alcançado, pois estabelecia, entre outros pontos: 1) a adoção de um Protocolo Sociolaboral vinculante e dotado de uma Comissão de Seguimento e Aplicação; 2) o posicionamento da dimensão social do Mercosul na esfera das decisões institucionais, de modo a estabelecer um rol de direitos de cumprimento obrigatório pelos Estados-partes; 3) a elevação do patamar básico dos direitos sociais; 4) a criação de um espaço institucional que permitisse a apresentação de queixas e denúncias de conflitos trabalhistas; 5) a internacionalização dos sindicatos; 6) a possibilidade de celebração de convênios coletivos de abrangência regional. Tais elementos exigiam uma estrutura supranacional reguladora para o Mercosul, o que ia de encontro ao arranho intergovernamental do bloco. Tais fatores, que se conjugaram com outras circunstâncias conjunturais, abortaram o desenvolvimento de discussões que levassem a efeito o projeto de Carta de Direitos Fundamentais então elaborado, o que coincidiu com a suspensão dos trabalhos do SGT nº 11[79].

Em dezembro de 1994, os Estados-partes celebraram o Protocolo de Ouro Preto, que disciplinou a estrutura institucional do Mercosul. Nesse instrumento, além dos órgãos já instituídos pelo Tratado de Assunção, foram introduzidos outros, inclusive o Foro Consultivo Econômico-Social (FCES, cf. art. 1º, V). De todo modo, ao FCES não foi atribuído o caráter de órgão com capacidade decisória, a teor do art. 2º do Protocolo em apreço.

Apesar de visar introduzir a participação da sociedade civil no processo de integração regional, a feição consultiva do FCES denotou a decisão dos Estados-membros em não incluí-lo nas negociações pertinentes ao Mercado Comum, resultando na inoperância do órgão em referência. Nesse sentido, as recomendações oriundas do FCES não foram levadas em consideração pelos órgãos decisórios do Mercosul, de modo a não interferir no curso de desenvolvimento do Mercado Comum, o que se conjugava com as deficiências de recursos humanos, materiais e econômicos para realização de seu desiderato institucional[80].

---

[78] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 17. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

[79] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 17-18. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

[80] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 235. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

No ano seguinte, em 1995, o SGT nº 11, que até então estava com suas atividades suspensas, converteu-se no SGT nº 10 – "Assuntos Trabalhistas, Emprego e Providência Social", por força da Resolução MERCOSUL/GMC/20/1995, que reestruturou o Grupo Mercado Comum.

Ainda em 1995, a percepção da premência de criação de uma regulamentação social no Mercosul passou por um momento de convergência. Do lado dos governos, tal entendimento ganhava força diante da necessidade de enfrentar o desafio da regulamentação da livre circulação dos trabalhadores, etapa natural em um processo que visava declaradamente a constituição de um Mercado Comum. Do lado dos trabalhadores, o projeto original, inspirado na Carta de Direitos Fundamentais da CCSCS, foi aos poucos flexibilizado, de modo a admitir outros parâmetros para regulamentação da matéria em questão[81].

Paulatinamente, as centrais sindicais notaram ser inútil, no curto prazo, a busca pela aprovação de uma Carta Social detalhada, com caráter vinculante e sancionador, pois o Mercosul não possui um órgão supranacional, dado seu caráter intergovernamental. A elaboração de um instrumento não vinculante, pois, significaria não a derrota do movimento sindical, senão uma adequação do projeto da CCSCS à realidade do Cone Sul[82].

Do lado dos governos, por sua vez, a recolocação da dimensão social na pauta de discussão do bloco derivou da pressão internacional presente nos foros de discussão multilaterais, nos quais as assimetrias trabalhistas e o *dumping social* são tratados como barreiras para o fluxo livre e sustentável do comércio mundial. Ademais, o apreço pela questão social tornaria o Mercosul mais aceitável perante a opinião pública internacional, assim como, naturalmente, ao mercado respectivo, de modo a arrefecer a imagem negativa do déficit social existente no subcontinente. Por fim, não se pode ignorar a própria influência do movimento sindical na constituição de um contraponto às adversidades sociais imperantes na região em foco[83].

O CMC, mediante Decisão 9/1995, aprovou o "Programa de Ação do MERCOSUL até o ano 2000", que definiu, no item 3.2 de seu Anexo, que, levando em consideração a dimensão

---

[81] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 238. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

[82] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 19-20. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

[83] BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. P. 21-22. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

social do MERCOSUL, deveriam ser elaboradas propostas destinadas ao melhoramento das condições de vida e de trabalho na região. Para tanto, enunciou que a evolução do processo de integração demandaria o exame de acordos sobre direitos trabalhistas e sociais, de modo a estimular uma maior cooperação no tocante ao cumprimento e controle de normas trabalhistas, levando em consideração os compromissos internacionais assumidos pelos Estados-partes.

Na ata 1/95 do SGT 10, que documentou reunião realizada em outubro de 1995, o órgão estabeleceu, como um dos temas de discussão, a questão relativa às normas sobre relações laborais, o que envolvia não somente levar em conta as Convenções da OIT, como a elaboração de uma proposta de Carta Social no Mercosul. Essa pauta foi aprovada pela Resolução MERCOSUL/GMC/38/1995. Na ata 1/96 do SGT 10, que documentou reunião realizada em maio de 1996, o órgão considerou oportuna a criação de duas comissões *ad hoc* para preparar a agenda, incluindo seu conteúdo, métodos, funcionamento e necessidade de cooperação técnica em relação a vários temas, um dos quais pertinente a normas sobre relações laborais.

Na ata 2/96 do SGT 10, que documentou reunião realizada em setembro de 1996, o órgão decidiu submeter ao GMC redações alternativas ao tema "Carta de Direitos Fundamentais", por ausência de consenso no plano técnico. Também registrou o consenso sobre a criação de três comissões temáticas, umas das quais relacionadas às relações de trabalho. No item 1.1 do ANEXO IV da ata mencionada, fixou-se o prazo de 9 meses para avaliação e prosseguimento da lista consensual das convenções da OIT e demais instrumentos internacionais referentes ao direito do trabalho e à seguridade social. No item 1.2, por sua vez, fixou-se o prazo de 30 meses para continuação do estudo da "Carta de Direitos Fundamentais em Matéria Laboral do Mercosul", o que congregava a recepção de propostas, o estudo das pautas gerais e implementação das medidas correspondentes.

Destacou-se, no mesmo anexo, que o texto de proposta da Carta não havia atingido consenso, pois as delegações empresarial e governamental brasileiras não concordavam com a expressão "com possibilidade de controle". Houve, então, apresentação de mudança da redação para "e sua eficácia", que contou com a concordância das delegações brasileira e uruguaia, mas não da Argentina. A divergência, então, foi submetida à apreciação do GMC.

Na ata 3/96 do SGT 10, que documentou reunião realizada em dezembro de 1996 e que contou com a participação, na qualidade de observadores, de representantes da OIT, o SGT 10 aprovou o relatório contendo a pauta negociadora da comissão temática pertinente às relações de trabalho. Na mesma oportunidade, as delegações aprovaram a proposta argentina, com correspondente remessa à apreciação do GMC, da incorporação, como conteúdo da agenda já aprovada pelo órgão de execução, da análise da dimensão social do processo de integração,

mormente pela necessidade de contar com um instrumento que orientasse a convergência e (ou) concorrência dos objetivos sociais.

Em dezembro de 1996, foi aprovada a Resolução MERCOSUL/GMC/153/96, que tratou da ampliação da pauta negociadora do SGT nº 10. O art. 1º de tal ato normativo declarou a incorporação à Pauta Negociadora do SGT N° 10 - Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social - da tarefa de "Análise da dimensão social do processo de integração. Diversas alternativas para sua formulação institucional", tendo como justificativa a "Necessidade de contar com um instrumento que oriente a convergência e/ou a concorrência dos objetivos sociais".

Na ata 1/97 do SGT 10, que documentou reunião realizada em abril de 1997 e que contou com a participação, na qualidade de observadores, de representantes da OIT e da Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS), o órgão registrou o recebimento de documento do Ministério do Trabalho da Argentina, intitulado "Bases para um marco institucional – normativa do sistema de relações laborais do Mercosul". Na ata 2/97 do SGT 10, que documentou reunião realizada em agosto de 1997 e que contou com a participação, na qualidade de observadores, de representantes da OIT, da Organização Ibero-americana de Seguridade Social (OISS), da Organização Internacional das Migrações (OIM) e da Comissão Econômica para a América Latina (CEPAL), foi aprovada a criação de Grupo *ad hoc* de dimensão social do Mercosul[84], de constituição tripartite, integrado por um representante de cada setor e país. Fixou-se, como prazo peremptório para recebimento de propostas sobre a dimensão social do bloco, o dia 10 de setembro de 1997. Por fim, o órgão declarou que aceitaria a proposta de cooperação técnica da OIT, de modo a fortalecer as instituições laborais do Mercosul.

Segundo ANEXO IV da reunião da Comissão Temática I, o órgão concordou que a dimensão social do processo de integração deveria refletir-se em um instrumento de características dinâmicas que permitisse uma construção permanente do espaço social, contivesse um núcleo duro de direitos fundamentais e um mecanismo de supervisão com participação dos setores sociais. Tanto a Argentina quanto o Uruguai apresentaram propostas governamentais quanto ao tema em discussão.

Entre a segunda e a terceira reuniões do SGT 10 em 1997, o grupo *ad hoc* sobre dimensão social se reuniu nos dias 29, 30 e 31 de outubro, bem como no dia 24 de novembro,

[84] Alerta-se o leitor, para evitarem-se confusões, que algumas atas de encontros dos órgãos do Mercosul dão ao respectivo *grupo* a designação de *comissão*. De todo modo, neste trabalho, referir-se-á tal órgão com a designação original que lhe foi atribuída: *grupo*.

todos do mesmo ano. Nessas reuniões, foram discutidas as propostas encaminhadas pelos setores interessados na questão.

Uma dessas propostas era oriunda do Ministério do Trabalho da Argentina, que basicamente compreendia que o avanço da questão social do Mercosul deveria ser dividido entre a política e a norma, sendo esta última consequência da primeira, e não o inverso. A construção do espaço social, na visão do governo argentino, deveria ser evolutiva, conforme o estágio de integração alcançado pelo bloco. A Carta Social, dessa forma, resultaria de uma síntese que expressasse a realidade da região, quando concluído o processo do Mercado Comum do Sul. Enquanto não atingida essa fase, a prioridade seria primar pela aplicação da lei trabalhista interna em cada país. Dentro dessa visão de avanço gradual e paulatino, o governo argentino entendia que a abrangência da Carta Social, no momento que discutiam sua aprovação, deveria ser restrita à abolição do trabalho escravo, à liberdade de associação, à liberdade de negociação coletiva e a proibição do trabalho infantil. Apesar do caráter restritivo da proposta do governo argentino, tal defendia que o documento em questão tivesse a natureza de Protocolo complementar ao Tratado de Assunção, de caráter vinculante, com a respectiva criação de um Conselho de Relações Laborais, de natureza tripartite, competente para supervisionar seu cumprimento e receber denúncias, constituindo um órgão decisório no bloco[85].

Outra proposta partiu da CCSCS, que sugeria a adoção de um Protocolo Laboral, com uma lista de direitos essenciais trabalhistas e sociais, com possibilidade de incorporação posterior do próprio desenvolvimento desses direitos. Referido documento teria o mesmo grau hierárquico, do ponto de vista jurídico, dos Acordos do Mercosul. Os direitos essenciais congregariam: 1) direitos individuais; 2) direitos coletivos; 3) emprego, formação e capacitação para o trabalho; 4) saúde e segurança no trabalho; 5) seguridade social; 6) acompanhamento e aplicação do Protocolo Laboral[86].

Nas reuniões do grupo *ad hoc* sobre dimensão social ocorridas no final de outubro de 1997, chegou-se a um consenso acerca da natureza jurídica do instrumento social, no sentido

[85] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 252-255. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

[86] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 255-256. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

de que deveria tomar a forma de um Protocolo, com denominação de "Sociolaboral", de caráter aberto e dinâmico, cujo conteúdo abrangeria normas programáticas e autoexecutáveis. A temática básica do Protocolo compreenderia direitos individuais, direitos coletivos, emprego, formação profissional, certificação ocupacional, saúde, segurança, inspeção do trabalho e migrações. Digno de nota que os empresários argentinos apoiaram a proposta de seu governo, tanto quanto à forma de Protocolo quanto ao seu conteúdo, neste último caso, por considerarem não ser adequado, naquela etapa, incorporar normas ou princípios que avançassem sobre as condições de trabalho. Na reunião do grupo *ad hoc* sobre dimensão social ocorrida em 24.11.1997, no entanto, os representantes dos empregadores argentinos mudaram sua posição acerca da natureza jurídica do instrumento, passando a defender que tal fosse aprovado sob a forma de Declaração[87].

Na ata 3/97 do SGT 10, que documentou reunião realizada em novembro de 1997 e que contou com a participação, na qualidade de observadores, de representantes da OIT e da Organização Internacional das Migrações (OIM), foi registrado o consenso da Comissão nº 1, no sentido de recomendar a adoção de um Protocolo Sociolaboral, de caráter aberto e dinâmico. Também foi documentada a nova posição dos representantes dos empregadores argentinos, que, àquela altura, discordavam da atribuição de natureza jurídica de Protocolo ao referido instrumento.

O grupo *ad hoc* sobre a dimensão social realizou um primeiro encontro em 22 e 23 de abril de 1998, ocasião em que, apesar de haver certos pontos de consenso a respeito do conteúdo dos direitos fundamentais e sobre o órgão de supervisão a constarem do instrumento, foram expostas as divergências entre os setores empresariais e obreiros. A Ata nº 1/98, que documenta o encontro respectivo, assinala, em essência: 1) a ratificação dos trabalhadores quanto aos conteúdos acordados e a necessidade de aprofundar seu tratamento para alcançar uma redação concreta; 2) a ratificação da delegação empresarial argentina no sentido de que o instrumento deveria tomar a forma de Declaração; 3) a reiteração do setor empresarial uruguaio no sentido de que o instrumento deveria contar com disposições pertinentes aos direitos dos empregadores; 4) a declaração dos setores empresariais presentes de que nada estaria acordado até que todas as características do instrumento fossem conhecidas, tais quais sua estrutura, sua posição institucional, sua hierarquia normativa e seu conteúdo; 5) a declaração das delegações dos

[87] FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. P. 259-261. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

trabalhadores no sentido de que a postura das delegações empregadoras implicava desconhecer os consensos alcançados, de maneira a afetar a continuidade do processo de construção do Protocolo.

Na XXIX Reunião do GMC, ocorrida entre os dias 6 e 8 de maio de 1998, o órgão em questão, ao tomar conhecimento do informe elaborado pelo grupo *ad hoc* de aspectos institucionais, declarou, em uma avaliação preliminar, que se inclinava no sentido de não dotar o instrumento sociolaboral de natureza vinculante, tampouco de sujeitar suas disposições aos mecanismos de solução de controvérsia disponíveis no bloco, por não considerar conveniente relacionar essa matéria com instrumentos de política comercial. Remeteu, de todo modo, o tema à consulta do FCES.

O segundo encontro do grupo *ad hoc* sobre dimensão social ocorreu em 18 e 19 de maio de 1998, conforme Ata nº 2/98, ocasião em que se registrou a ciência das delegações a respeito da posição adotada no GMC na XXIX Reunião descrita no parágrafo anterior. No Anexo II da mesma ata, as delegações empresárias manifestaram não ser o caso de apresentação de uma proposta unificadora de instrumento, até posição definitiva do GMC a respeito, de maneira que qualquer projeto seria prematuro àquela altura, sobretudo se não se observasse a pauta de instrumento não vinculante. As centrais sindicais, por seu turno, expressaram sua discordância quanto ao posicionamento preliminar adotado pelo GMC, pois compreendiam que o espaço social deveria ter a mesma hierarquia que as dimensões econômico-comerciais no processo de integração, reafirmando sua posição de seguir os trabalhos quanto aos temas já objeto de consenso e que ainda não o haviam alcançado, ratificando o exposto na primeira reunião do grupo, a respeito da postura das delegações dos empregadores. As coordenações nacionais entenderam que os trabalhos deveriam seguir seu curso, independentemente da pendência da posição definitiva do GMC a respeito. Após a apresentação, pelo governo argentino, de documento contendo todas as propostas apresentadas, decidiu-se que a presidência *pro tempore* elaboraria um documento consolidado com o conteúdo das distintas propostas, a ser discutido na próxima reunião.

Na Ata nº 1/98 da Comissão Temática I "Relações Laborais", aprovaram-se as atas 1/98 e 2/98 do grupo *ad hoc* sobre dimensão social, apesar da ressalva do setor empresarial de que não participara da confecção da ata nº 02/98 do referido grupo, remetendo-se ao anexo II do correspondente termo. Os setores governamentais e sindicais manifestaram sua aprovação quanto á respectiva ata, em sua totalidade. Na Ata nº 01/98 do SGT 10, que documentou reunião ocorrida nos dias 20 e 21 de maio de 1998, os Coordenadores Nacionais manifestaram sua aprovação quanto às atas do grupo *ad hoc* e da Comissão Temática I.

A ata nº 03/98 do grupo *ad hoc* sobre dimensão social, que documentou encontro ocorrido nos dias 14 e 15 de julho de 1998, registrou que os avanços alcançados quanto ao conteúdo do instrumento constaram do Anexo III do referido termo. Porém, como não fora possível concluir os trabalhos na ocasião, solicitou-se agendamento de novo encontro para prosseguimento das discussões. O anexo III mencionado continha um pré-rascunho, obviando a regulamentação que alcançara consenso até então, notadamente nos seguintes pontos: não discriminação, promoção da igualdade, trabalhadores migrantes/fronteiriços, eliminação do trabalho escravo, trabalho infantil e de menores, direitos dos empregadores, liberdade de associação, liberdade sindical, negociação coletiva, greve, promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos, diálogo social, fomento do emprego, proteção aos desempregados, formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos, saúde e seguridade no trabalho (neste último ponto, o artigo que regulamentaria tal temática apareceu em branco). Na Ata nº 02/98 do SGT 10, que documentou reunião ocorrida no dia 15 de julho, agendou-se a reunião do grupo *ad hoc* sobre dimensão social, no início de setembro de 1998, no Rio de Janeiro, com vistas a continuar o estudo do instrumento de Dimensão Social do Mercosul.

Na Ata nº 05/98 do grupo *ad hoc* sobre dimensão social, que documentou reunião ocorrida em 17 de novembro de 1998, registrou-se a posição de cada delegação a respeito da natureza jurídica do instrumento em discussão. O setor governamental posicionou-se pela aprovação de uma *Declaração*, por considerá-la um avanço significativo no tratamento da dimensão social. O mesmo setor sublinhou que os mecanismos de acompanhamento e seguimento promoveriam sua vigência efetiva e proporcionariam condições para evoluir-se em direção a um instrumento dotado de maior institucionalidade no âmbito do Mercosul. Os membros dos empregadores, por seu turno, expressaram que o instrumento deveria ser uma declaração presidencial de princípios, sem efeito vinculante e sem feição sancionadora, com caráter estritamente promocional. Os membros dos trabalhadores, de sua parte, reafirmaram sua posição, no sentido de aprovar-se um instrumento vinculante, com natureza de protocolo, integrado ao ordenamento jurídico do Mercosul. Ressalvaram a insuficiência, em termos gerais, do conteúdo e do alcance da Declaração, mas reconheceram que a proposta de instituição de uma comissão de seguimento representaria um avanço que permitiria seguir a concretização da dimensão social do Mercosul. Enfatizaram a necessidade de seguir-se a discussão acerca dos direitos não contemplados na Declaração por falta de consenso entre as partes e de ampliar-se sua personalidade normativa.

Na mesma oportunidade, as delegações governamentais e dos trabalhadores concordaram em não tomar o conteúdo do instrumento como definitivo, senão como um patamar mínimo de direitos sociais a ser progressivamente revisto e atualizado de acordo com o estágio de integração obtido no seio do bloco. Após os debates, o grupo *ad hoc* examinou o documento sobre a dimensão social do Mercosul, após o que, por acordo, aprovou o texto integral respectivo, de modo a submetê-lo à apreciação da Comissão Temática I para aprovação. No final, o setor empregador anotou as seguintes observações: a) o conteúdo da Declaração excede os temas originariamente sustentados pelos empresários, que o restringiam aos princípios fundamentais universalmente aceitos em acordos e convenções internacionais; b) a criação de uma Comissão Sociolaboral, com correspondente regulamentação e atribuições específicas, excede a natureza de uma declaração presidencial, além de que suas atribuições deveriam se limitar às memórias e encaminhamentos dos Estados-partes; c) a Comissão Sociolaboral não deve atuar como órgão jurisdicional ou de recebimento de queixas.

Na Ata nº 02/98 da Comissão Temática I, que documentou reunião ocorrida em 18 de novembro de 1998, o órgão em questão declarou ter tomado conhecimento do trabalho realizado pelo grupo *ad hoc* sobre dimensão social, aprovando o conteúdo do documento intitulado "Declaração Sociolaboral do Mercosul", de maneira a encaminhá-lo ao plenário do SGT 10. Na Ata nº 03/98[88] da SGT 10, que documentou reunião ocorrida nos dias 17 e 18 de novembro de 1998, registrou-se a avaliação e correspondente aprovação das atas e das ações propostas das atas do grupo *ad hoc* sobre dimensão social e da Comissão Temática I. Na mesma ocasião, decidiu-se elevar à apreciação do GMC a Recomendação do SGT nº 10, de aprovação da proposta de Declaração Sociolaboral do Mercosul para que fosse firmada pelos Presidentes dos Estados-partes, considerando a necessidade de se contar com um instrumento que refletisse a dimensão social do processo de integração, orientando a convergência e a concorrência dos objetivos sociais.

Na XXXII Reunião do GMC, ocorrida em 7 e 8 de dezembro de 1998, o órgão em questão, após registrar com satisfação a conclusão do trabalho levado a efeito pelo SGT 10, elevou ao CMC a apreciação do referido documento. Na XV Reunião do CMC, realizada em 9 e 10 de dezembro de 1998, o órgão em questão aprovou a Declaração Sociolaboral do Mercosul. A Declaração Sociolaboral do Mercosul foi assinada pelos Presidentes dos Estados-partes em 10 de dezembro de 1998, na cidade do Rio de Janeiro.

[88] A Ata em questão possui erro material, pois informa equivocadamente ter o número 02/98.

O art. 24 da Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1998 dispunha que referido instrumento seria objeto de revisão, decorridos dois anos de sua adoção. No entanto, os trabalhos de revisão somente tomaram lugar muito após o prazo previsto no dispositivo mencionado. E, nesse meio tempo, as antigas divergências dos setores envolvidos nas negociações do primeiro instrumento retornaram à pauta.

Porém, antes mesmo das primeiras discussões a respeito da revisão da Declaração Sociolaboral do Mercosul, os presidentes da Argentina, Brasil, Paraguai, Uruguai, Bolívia e Chile assinaram, por ocasião da XVIII Reunião do CMC, em 30 de junho de 2000, a Carta de Buenos Aires sobre Compromisso Social no Mercosul.

Retomando ao tema da revisão da Declaração Sociolaboral, na Ata 02/06, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 23 de novembro de 2006, registrou-se a manifestação da delegação sindical argentina, expressando a necessidade de elaborar-se uma Carta Social no bloco, em conformidade ao estágio do processo de integração atingido até então. Na Ata 01/07, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 23 de maio de 2007, registrou-se a realização de um profundo debate acerca da importância da atividade de revisão da Declaração Sociolaboral do Mercosul, obtendo-se consenso para aprovar tal revisão, delegando-se a cada seção nacional o estabelecimento das pautas e do conteúdo da revisão que seria realizada, com vistas a discutir as propostas na reunião que seria realizada sob a Presidência *Pro Tempore* do Uruguai (PPTU).

Na Ata 02/07, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 29 de novembro de 2007, foram acordados os procedimentos metodológicos para revisão do instrumento. Também foi acordado que, caso não se verificasse, na próxima reunião, avanços que indicassem que o processo de revisão estaria orientado a sua conclusão, seria enviado um informe ao GMC dando-lhe conhecimento sobre a impossibilidade de cumprir com o disposto no art. 24 da Declaração Sociolaboral, entendendo-se essa manifestação como "nada está aprovado até que tudo esteja acordado".

Na Ata 03/08, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 23 de outubro de 2008, a delegação governamental brasileira apresentou diferentes aportes recebidos dos setores, que resultaram numa tentativa de documento consolidado. Os debates prosseguiram quanto ao método para avançar na revisão do instrumento, anuindo-se que o foco deveria se concentrar no exame do mecanismo de seguimento e promoção, pois o principal problema a enfrentar consistia no déficit de aplicação efetiva dos direitos constantes de tal ato normativo. Concordou-se com a premência de modificar o sistema de memórias, de maneira a simplificá-lo, mais realista e mais apto e possibilitar a adoção de políticas públicas

laborais na região. Foi abordada por vários membros a necessidade de dotar a Comissão Sociolaboral de recursos humanos e financeiros, além de infraestrutura.

Na Ata 01/12, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 23 de maio de 2012, registrou-se a continuação dos debates acerca do texto consolidado elaborado pelo Brasil em 13.03.2012, especificamente quanto à regulamentação do envio de memórias anuais pelos Estados-partes, por intermédio dos respectivos ministérios do trabalho, mediante consulta com os setores laborais e empresariais. Pelo texto da minuta em discussão, é possível apreender que ainda não havia definição sobre a natureza jurídica do instrumento revisado, na medida em que se fazia menção a ele como "Declaração/Protocolo".

Na Ata 02/12, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 29 de novembro de 2012, foram lidas e apresentadas propostas em relação aos arts. 1º ao 21 do texto consolidado, o que foi sucedido por debates travados entre os setores presentes. Da parte da bancada sindical, expôs-se a dificuldade de alcance de consenso, dada a extensão que o debate alcançara até então (quatro anos), propondo-se a submissão dessas questões aos ministérios do trabalho de cada país, a fim de que se posicionassem a respeito. A mesma representação reafirmou as três etapas que compunham o processo de revisão: análise do conteúdo da Declaração, análise dos mecanismos de seguimento e análise da natureza jurídica do instrumento, destacando que o debate sobre o conteúdo não estava encerrado. Da parte da representação empresarial, esta manifestou ter disposição de prosseguir no debate, mas discordou da submissão deste aos ministérios do trabalho, por considerar que tal seria competência do GMC. O Coordenador da presidência *pro tempore* do Brasil concordou em informar os Ministros do Trabalho sobre o andamento do processo, no que obteve concordância dos representantes dos Ministérios do Trabalho da Argentina e do Uruguai.

Na Ata 01/13, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 13 e 15 de maio de 2013, registrou-se a existência de consenso em 25 dos 27 artigos submetidos ao debate, com posterior solicitação das delegações dos trabalhadores e dos empregadores para que tal fosse informado aos Ministérios do Trabalho, para posterior submissão ao GMC. Na Ata 01/14, que documentou reunião da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 12 de dezembro de 2014, foi registrada a aprovação de cronograma de trabalho para a revisão do texto da Declaração Sociolaboral, conforme texto consolidado enviado pelo Brasil, conforme Anexo IV do referido termo.

Na Reunião de Coordenadores Nacionais dos Órgãos Sociolaborais do Mercosul, ocorrida em 13 de abril de 2015, os coordenadores concordaram em não propor a alteração da natureza jurídica do instrumento, de modo a mantê-lo sob a forma de Declaração, de caráter

promocional. Na Ata 01/15 que documentou reunião extraordinária da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 13 e 14 de abril de 2015, foram feitas a leitura e o debate acerca dos pontos atinentes à aplicação, seguimento e considerados, com indicação das zonas de consenso e dissenso. Na Ata 02/15 que documentou reunião extraordinária da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 21 e 22 de maio de 2015, foram apontados os consensos alcançados quanto à redação do art. 22, ficando pendente de aprovação dos Ministros do Trabalho o disposto no art. 12 do projeto consolidado. Também houve indicação de consenso quanto ao texto relativo aos considerados. No que se refere à natureza jurídica do instrumento, acordou-se que sua possível mudança seria discutida após a assinatura do texto revisado da Declaração pelos Presidentes dos Estados-partes.

Na Ata 01/15 que documentou reunião ordinária da Comissão Sociolaboral do Mercosul, ocorrida em 23 de junho de 2015, foi registrada a aprovação do texto revisado da Declaração Sociolaboral pelo órgão respectivo, com encaminhamento de alguns dispositivos para decisão na reunião dos Ministros. A bancada dos empregadores do Brasil registrou sua discordância acerca da possibilidade de entidades sindicais e negociações coletivas em âmbito regional. Dentro dos planos de trabalho do CSLM no próximo período, foram incluídas troca de informações sobre estudos acerca de eventual alteração da natureza jurídica da DSL, bem como realização dos debates sobre o status jurídico.

Conforme Anexo III da Ata nº 01/15 do CMC, os Ministros do Trabalho aprovaram o texto da revisão da Declaração Sociolaboral na Reunião de Ministros do Trabalho realizada em Brasília, em 26 de junho de 2015. A Declaração Sociolaboral do Mercosul, em seu texto revisado, foi firmada pelos Presidentes dos Estados-partes em 17 de julho de 2015, na I Reunião Negociadora, ocorrida em Brasília.

A história da dimensão social do Mercosul permanece a ser escrita. A parte mais recente dela, a propósito, será tratada em momento posterior desta pesquisa, quando será analisada a funcionalidade do espaço social do bloco em levar a termo seus escopos declarados.

Apesar dos avanços alcançados em termos institucionais, a cadeia de fatos acima narrada demonstra que muitas reivindicações obreiras, do ponto de vista juslaboral, encaminhadas desde os primórdios do bloco em estudo, não foram atendidas, em especial a construção de um instrumento normativo vinculante na esfera social. De todo modo, mesmo as mais modestas conquistas foram, segundo se narrou, frutos de lutas voltadas à construção de uma efetiva cidadania dentro do processo de integração em apreço, tendo, como principais atores, as entidades sindicais que participaram dos foros de discussão institucionalizados no Mercosul. A Declaração Sociolaboral do Mercosul materializa o consenso possível na época

diante de posições antagônicas que possuíam expectativas profundamente díspares a respeito do modo como o espaço social do processo de integração sub-regional seria juridicamente regulamentado.

Espera-se, com esse breve relato histórico, baseado nas fontes documentadas das reuniões engendradas entre os agentes envolvidos, dotar a presente pesquisa de uma mínima perspectiva histórica, capaz de direcionar a investigação para a identificação de problemas originais ainda não solucionados – e que serão mais bem explicitados ao longo da dissertação. Tal horizonte pode, em momento posterior do presente trabalho, fornecer pistas valiosas acerca de soluções factuais aos desafios enfrentados na concretização de uma dimensão social no bloco.

Por ora, ainda resta tratar de outros pontos para que o presente trabalho trace uma satisfatória exposição do que se convencionou chamar de espaço social do Mercosul.

2.3 Órgãos

Na primeira parte deste capítulo, foi feita uma breve descrição dos principais órgãos do Mercosul, como o CMC e o GMC. Nesta seção, tratar-se-á dos órgãos vinculados ao espaço social do bloco.

Como escrito alhures, o Foro Consultivo Econômico-Social foi instituído pelo Protocolo de Ouro Preto. Nesse instrumento, consta que o FCES é o órgão de representação dos setores econômicos e sociais, sendo integrado por igual número de representantes de cada Estado Parte (art. 28). Definiu-se também que o FCES teria função consultiva e manifestar-se-ia mediante recomendações no Grupo Mercado Comum (art. 29). Não bastassem as disposições acima transcritas, a interpretação *a contrario sensu* do art. 2º do Protocolo de Ouro Preto dá conta de que o FCES não integra os órgãos com capacidade decisória do Mercosul.

O FCES teve seu Regulamento Interno aprovado pela Resolução MERCOSUL/GMC/68/1996. Segundo o art. 2º de tal ato normativo, as principais atribuições do FCES seriam: 1) pronunciar-se, no âmbito de sua competência, por meio de Recomendações, por iniciativa própria em resposta a consultas formuladas pelo GMC e pelos demais órgãos do Mercosul; 2) cooperar ativamente para promover o progresso econômico e social do Mercosul, tendente a criação de um mercado comum e sua coesão econômica e social; 3) acompanhar, analisar e avaliar o impacto social e econômico derivado das políticas destinadas ao processo de integração e as diversas fases de sua implementação; 4) propor normas e políticas econômicas e sociais em matéria de integração; 5) realizar investigações, estudos, seminários

ou eventos de natureza similar sobre questões econômicas e sociais de relevância para o Mercosul; 6) contribuir para uma maior participação da sociedade no processo de integração regional, promovendo a real integração no Mercosul e difundindo sua dimensão econômico e social.

O FCES seria composto pelas respectivas Seções Nacionais de cada Estado-parte do Mercosul (art. 3º). A estrutura institucional do FCES incluiria o Plenário do Foro, órgão superior ao qual competiria a tomada das decisões necessárias para assegurar o perfeito cumprimento do estipulado no Protocolo de Ouro Preto e no Regimento do órgão (arts. 4º e 5º). Cada Seção Nacional teria direito, no Plenário do Foro, a nove delegados titulares e seus respectivos alternos, cabendo às Seções Nacionais designar as organizações representativas dos setores econômicos e sociais que participarão no Plenário do Foro (art. 6º).

O Plenário do Foro poderia instituir Comissões Temáticas Especializadas, permanentes ou transitórias, Grupos de Trabalho e outros órgãos, para estudo, análise, elaboração de propostas e informes que subsidiassem as suas decisões e que seriam consideradas convenientes para o adequado cumprimento de suas funções (art. 12). O Plenário do Foro reunir-se-ia, ordinariamente, no mínimo uma vez por semestre e, extraordinariamente, quando fosse necessário (art. 13). As Recomendações e decisões adotadas no Plenário do Foro seriam tomadas necessariamente por consenso, quando o órgão atuaria por iniciativa própria, com a presença de todas as Seções Nacionais (arts. 15 e 16, parágrafo único). Em se tratando de atuação do Plenário do Foro em razão de consulta do GMC ou outro órgão do Mercosul, não se obtendo consenso, todas as posições seriam elevadas à consideração do órgão autor da consulta (art. 16, *caput*).

A Resolução MERCOSUL/GMC/68/96 foi revogada pela Resolução MERCOSUL/GMC/22/12, que homologou novo Regimento Interno do Foro Consultivo Econômico-Social. A Resolução MERCOSUL/GMC/22/12, por seu turno, foi revogada pela Resolução MERCOSUL/GMC/38/15, que trouxe regulamentação atualizada do Regulamento Interno do Foro Consultivo Econômico-Social.

O art. 1º do novel Regulamento expressa que o Foro Consultivo Econômico-Social (FCES) é o órgão de representação dos setores econômicos e sociais dos Estados-partes do MERCOSUL, integrando sua estrutura institucional, nos termos do Protocolo de Ouro Preto. As atribuições do FCES são, nos termos do art. 2º: a) pronunciar-se, no âmbito de sua competência, por meio de Recomendações, por iniciativa própria ou em razão de consultas do GMC e dos demais órgãos do MERCOSUL; b) cooperar ativamente para promover o progresso econômico e social do MERCOSUL, tendente à criação de um mercado comum e sua coesão

econômica e social; c) acompanhar, analisar e avaliar o impacto social e econômico derivado das políticas destinadas ao processo de integração e as diversas fases de sua implementação, nos níveis setorial, nacional, regional ou internacional; d) propor normas e políticas econômicas e sociais em matéria de integração; e) realizar investigações, estudos, seminários ou eventos de natureza similar sobre questões econômicas e sociais de relevância para o MERCOSUL; f) estabelecer relações e realizar consultas com instituições nacionais ou internacionais, públicas ou privadas, quando for conveniente ou necessário para o cumprimento de seus objetivos; g) contribuir para uma maior participação da sociedade no processo de integração regional, promovendo a real integração no MERCOSUL e difundindo sua dimensão econômica e social.

O art. 3º dispõe que o FCES é composto pelas respectivas Seções Nacionais de cada Estado-parte do MERCOSUL. As Seções Nacionais têm autonomia de organização, podendo definir, de forma independente e segundo suas características internas, os setores econômicos e sociais que as comporão, exigindo que as organizações que representem esses setores sejam as mais representativas e que correspondam ao âmbito nacional. As Seções Nacionais devem encaminhar ao FCES a lista das organizações que as integram e seus delegados titulares e alternos, atualizando-a sempre que necessário.

O FCES, em termos estruturais, é composto pelo Plenário do Foro e pela Secretaria Permanente (art. 4º). O Plenário do Foro é o órgão superior do FCES, ao qual compete a tomada das decisões necessárias para assegurar o perfeito cumprimento do estipulado no Protocolo de Ouro Preto, na normativa MERCOSUL aplicável e no Regulamento correspondente (art. 5º).

Segundo o art. 6° do Regulamento, cada Seção Nacional tem direito, no Plenário do Foro, a doze delegados titulares e seus respectivos alternos, não sendo obrigatório designá-los em sua totalidade. As Seções Nacionais devem designar, segundo seus Regulamentos ou composições internas, as organizações representativas dos setores econômicos e sociais que participarão no Plenário do Foro. Cada Seção Nacional tem autonomia para a composição de sua estrutura no Plenário do Foro, devendo observar a paridade na designação dos delegados das organizações dos trabalhadores e dos empresários, e, quando as condições assim o permitirem, de setores diversos.

Os membros do CMC e GMC podem assistir às reuniões do Plenário do Foro, com a faculdade de fazer uso da palavra. Observada a reciprocidade, os membros do Parlamento do MERCOSUL e da Comissão de Comércio também terão esta faculdade (Art. 7°).

Ao Plenário compete, segundo art. 8° do Regulamento, entre outras atribuições: a) manifestar-se, mediante Recomendações, sobre as consultas que lhe sejam submetidas pelo GMC e pelos demais órgãos do MERCOSUL, ou, ainda, por iniciativa própria – as consultas

ao FCES realizar-se-ão para os temas econômicos e sociais que sejam transcendentes para o processo de integração; b) tratar os temas apresentados por seus membros; c) decidir sobre a realização de investigações, estudos, consultas e seminários, bem como sobre o convite a outros órgãos do MERCOSUL, organismos internacionais, autoridades e especialistas para participar de suas reuniões e eventos; d) decidir sobre propostas de apoio técnico a outros organismos; e) decidir sobre o relacionamento do FCES com outras instituições; f) decidir sobre sua participação nas reuniões de outros órgãos do MERCOSUL e organismos internacionais para as quais o FCES tenha sido convidado ou, quando julgue necessário, pleitear a sua presença; g) estabelecer normas internas, prioridades e elaborar a agenda de trabalho; h) aprovar o Regulamento Interno, bem como suas modificações; i) decidir sobre as omissões e dúvidas provenientes da aplicação deste Regulamento.

A Coordenação do Plenário do Foro é exercida por uma Seção Nacional pelo período de seis meses, em sistema de rodízio, guardando correspondência com o período e o Estado-parte que exerça a Presidência do Conselho do Mercado Comum (art. 9°). O Plenário pode instituir Comissões Temáticas Especializadas, permanentes ou transitórias, Grupos de Trabalho e outros órgãos, para estudo, análise, elaboração de propostas e informes que subsidiem as suas decisões e que sejam consideradas convenientes para o adequado cumprimento de suas funções (art. 12).

A Secretaria Permanente é um órgão dependente do FCES, apoiando administrativamente as atividades deste, de modo a: a) manter organizados e atualizados os arquivos das atas, documentos e correspondência; b) apoiar as Reuniões do Plenário e de Coordenadores das Seções Nacionais, assim como a organização de seminários ou eventos similares; c) desempenhar todas as atividades que forem designadas pela Coordenação Pro Tempore; d) atuar no âmbito das disposições do Acordo Sede entre o MERCOSUL e a República Oriental do Uruguai para a Secretaria Permanente do FCES (art. 13).

O Plenário do Foro reúne-se, ordinariamente e no mínimo, uma vez por semestre e, extraordinariamente, quando for necessário, por convocação da Seção Nacional Coordenadora ou por solicitação de pelo menos duas Seções Nacionais. Também poderá reunir-se extraordinariamente por requerimento de, pelo menos, dezoito delegados no Plenário do Foro (art. 14).

As recomendações e decisões adotadas pelo Plenário do Foro são tomadas por consenso, com a presença de todas as Seções Nacionais. A ausência de uma Seção Nacional à reunião do Plenário não impede que as demais Seções discutam a temática da Agenda. Os pontos sobre os quais as Seções Nacionais presentes obtenham consenso são, de imediato, comunicados à

faltante e consideram-se aprovados se, no prazo de trinta dias posteriores à reunião, não tenha formulado por escrito objeções totais ou parciais (art. 16).

Quando o Plenário do Foro atuar em consequência de uma consulta do GMC ou de outro órgão do MERCOSUL, caso não se obtenha consenso, todas as posições devem ser elevadas. Por outro lado, caso o Plenário do Foro atue por iniciativa própria, referido órgão somente se manifestará mediante consenso (art. 17). No cumprimento de seus objetivos, o FCES pode comunicar-se diretamente com instituições nacionais ou internacionais de qualquer natureza (art. 20).

O FCES pode promover e entabular negociações visando à celebração de convênios de assistência ou de cooperação com organismos internacionais em coordenação com o órgão competente do MERCOSUL. Também pode participar de organizações internacionais que agrupem instituições representativas de interesses econômicos e sociais (arts. 21 e 22).

Como sublinhado em linhas pretéritas, apesar de a criação do FCES visar à legitimação do Mercosul, pela instituição de um órgão permanente que represente um espaço de participação e diálogo da sociedade civil, por meio de suas mais variadas representações, referido órgão teve, ao longo de sua existência, uma atuação secundária no processo de integração do bloco. Tal cenário torna o FCES muito inferior, em termos institucionais, ao seu similar europeu, o Comitê Econômico e Social Europeu (CESE).

Desde sua criação, o FCES expediu 56 recomendações, acerca dos mais variados temas. Especificamente quanto a questões laborais, podem-se citar as Recomendações números 4/99, sobre ratificação das Convenções 138 e 182 da OIT pelos Estados-partes; 1/07, para superação de assimetrias no Mercosul, sugerindo-se, entre outras medidas, dar condições para que a Comissão Sociolaboral faça uma avaliação do grau de cumprimento da Declaração Sociolaboral, a fim de impedir que o quadro de menor desenvolvimento seja justificativa para a redução dos padrões laborais básicos; 04/08, sugerindo a criação do Instituto do Trabalho do Mercosul (ITM); 01/10, sobre migrações e livre circulação de pessoas no Mercosul; 03/15, recomendando a promoção da Declaração Sociolaboral do Mercosul, bem como a alocação dos recursos necessários à consecução das tarefas da Comissão Sociolaboral do Mercosul. Entretanto, não há notícia acerca do peso dessas Recomendações sobre as deliberações adotadas pelos órgãos decisórios do Mercosul.

Outro órgão social permanente digno de menção é o Subgrupo de Trabalho nº 10 “Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social”, que integra a estrutura do Grupo Mercado Comum. O SGT 10 executa uma série de atividades visando concretizar a dimensão social do bloco, promovendo: 1) análises comparativas dos sistemas de relações trabalhistas

individuais e coletivas entre os quatro países do MERCOSUL, de maneira a identificar eventuais assimetrias; 2) identificação das medidas necessárias para alcançar a livre circulação de trabalhadores; 3) recebimentos de relatórios, estudos, acordos, memorandos e outros documentos pertinentes aos temas de sua competência; 4) realização de reuniões periódicas, de composição tripartite, com representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores; 5) contribuição na elaboração de cartilhas voltadas a assuntos de seu domínio; 6) discussões acerca das temáticas relevantes para a integração social no bloco, tais quais formação profissional, trabalhadores migrantes e fronteiriços, previdência social, inspeção no trabalho, saúde e segurança no trabalho, erradicação de trabalho forçado, mapeamento do mercado de trabalho, entre outras.

Por fim, vale mencionar a Comissão Sociolaboral do Mercosul, órgão de aplicação e seguimento da Declaração Sociolaboral do Mercosul. Esta, em sua versão original, no art. 20, editou que os Estados-partes se comprometiam a respeitar os direitos fundamentais inscritos na DSL e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos. Para tanto, os Estados-partes recomendavam instituir, como parte integrante da Declaração, uma Comissão Sociolaboral, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, com caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação do instrumento.

Ainda segundo o art. 20 da DSL de 1998, a Comissão Sociolaboral Regional manifestar-se-ia por consenso dos três setores, tendo como atribuições e responsabilidades: a) examinar, comentar e encaminhar as memórias preparadas pelos Estados Partes, decorrentes dos compromissos da Declaração; b) formular planos, programas de ação e recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração; c) examinar observações e consultas sobre dificuldades e incorreções na aplicação e cumprimento dos dispositivos contidos na Declaração; d) examinar dúvidas sobre a aplicação dos termos da Declaração e propor esclarecimentos; e) elaborar análises e relatórios sobre a aplicação e o cumprimento da Declaração; f) examinar e instruir as propostas de modificação do texto da Declaração e lhes dar o encaminhamento pertinente.

O art. 21 preceituava que a Comissão Sociolaboral Regional se reuniria ao menos uma vez ao ano para analisar as memórias oferecidas pelos Estados-partes e preparar o relatório que seria encaminhado ao Grupo Mercado Comum. O art. 25, por sua vez, indicava que os Estados-partes ressaltavam que a Declaração e seu mecanismo de seguimento não poderiam ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

A Resolução MERCOSUL/GMC/15/99, em seu art. 1º, resolveu criar a Comissão Sociolaboral do MERCOSUL como órgão tripartite auxiliar do Grupo Mercado Comum, que teria caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL. O art. 3º da Resolução citada definiu que a Comissão Sociolaboral seria integrada por um membro titular e um alterno de cada um dos três setores envolvidos em cada Estado-parte do bloco.

Pela Resolução MERCOSUL/GMC/12/00, foi aprovado o Regulamento Interno da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL. A teor do art. 1º desse Regulamento, a Comissão Sociolaboral Regional do MERCOSUL seria um órgão tripartite auxiliar do Grupo Mercado Comum (GMC), com caráter promocional e não sancionador, cujo objetivo seria fomentar e acompanhar a aplicação da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL. Dessa forma, tal mecanismo de seguimento não poderia ser invocado nem utilizado para outros fins que os nele previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

O art. 2º dispunha que a Comissão seria composta por doze membros titulares, correspondendo três a cada Estado Parte do MERCOSUL, que deveriam pertencer respectivamente aos setores governamental, empregador e trabalhador. A cada membro titular corresponderia um alterno. Os membros titulares e alternos do setor governamental seriam designados pelos governos dos Estados-partes do MERCOSUL. Os membros titulares e alternos dos setores empregador e trabalhador seriam designados pelas respectivas organizações mais representativas de cada Estado-parte, de acordo com suas práticas nacionais.

O art. 3º elencava as atribuições e responsabilidades da Comissão Sociolaboral, reiterando, em essência, os termos do arts. 20 da DSL de 1998. O art. 4º, por seu turno, estipulava que também competia à Comissão: a) investir em suas funções os membros integrantes da Coordenação Tripartite *Pro Tempore*; b) estabelecer anualmente o calendário e a agenda de trabalho de suas reuniões; c) definir o calendário para a elaboração e apresentação das memórias anuais; d) organizar, quando fosse o caso, em coordenação com a Secretaria Administrativa do MERCOSUL (SAM), os serviços logísticos e administrativos, a fim de lograr o cumprimento das competências atribuídas; e) esclarecer as dúvidas relativas à aplicação de seu regulamento interno e daquele das Comissões Nacionais; f) revisar ditos regulamentos e submetê-los ao GMC; g) criar grupos de trabalho em seu âmbito para a realização de tarefas específicas e por tempo determinado que lhes fossem encomendadas; h) definir e administrar as receitas e despesas que lhe correspondessem; i) definir as formas e mecanismos de

encaminhamento dos assuntos de sua competência que não estivessem previstos no Regulamento.

O art. 5º ordenava que a Comissão funcionaria sob a direção de uma Coordenação Tripartite rotativa, composta pelos três membros titulares que representassem os respectivos setores governamental, empregador e trabalhador do Estado-parte no exercício da Presidência *Pro Tempore* do MERCOSUL. A cada membro titular corresponderia um alterno. Segundo art. 6º, competia à Coordenação da Comissão, entre outras atribuições, convocar, organizar e presidir as reuniões que se realizem durante o período de exercício de seu mandato; confeccionar a agenda de trabalho das reuniões; supervisionar as atividades administrativas e organizar todos os aspectos necessários para um correto desenvolvimento das reuniões; elaborar e encaminhar ao GMC e à SAM as atas, relatórios, documentos ou recomendações adotados pela Comissão.

O art. 8º expunha que caberia aos Estados-partes elaborar as memórias anuais, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores, que deveriam ser apresentadas à Comissão Nacional antes do dia 30 de junho de cada ano, bem como elevadas à Comissão Regional e remetidas às outras Comissões Nacionais antes do dia 30 de julho de cada ano. Ao se elevarem as memórias anuais à Comissão, a elas se deveriam agregar as considerações realizadas por outros setores.

O art. 9º explicitava que as memórias deveriam informar: a) as alterações ocorridas na legislação e na prática nacional relacionadas com os direitos estabelecidos na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL; b) os avanços realizados na promoção da Declaração e as dificuldades enfrentadas em sua aplicação. Em suas primeiras memórias, os Estados-partes deveriam informar a situação legal, institucional e prática concernente aos enunciados da Declaração. As Memórias deveriam ser redigidas na forma indicada pela Comissão e deveriam conter os dados que esta solicitasse (art. 10).

As memórias nacionais seriam examinadas, preliminarmente, pela respectiva Comissão Nacional, que encaminharia posteriormente à Comissão Regional o relatório pertinente, segundo o calendário e a forma por esta determinados (art. 11). Conforme art. 12, essas memórias seriam examinadas pela Comissão Regional, segundo o calendário por ela estabelecido, podendo-se subdividir os temas contidos na Declaração, de modo a tratar, em cada semestre, de uma ou mais categorias de direitos ou grupos de temas de forma rotativa. O exame das memórias nacionais incluiria a consulta às opiniões dos setores sociais, bem como a avaliação da aplicação dos princípios, direitos e compromissos contidos na Declaração. Os

trabalhos realizados seriam objeto de relatório elaborado pela Comissão, que seria elevado à consideração do GMC.

Nos termos do art. 13, a Comissão deveria considerar as propostas das Comissões Nacionais e de outros organismos do MERCOSUL, a fim de formular planos, programas de ação e recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração, para tanto emitindo o relatório pertinente sobre a questão, que seria elevado ao GMC. O art. 14 enunciava que a Comissão examinaria observações, consultas e dúvidas sobre a aplicação e interpretação da Declaração, baseando-se nas opiniões emitidas pelas Comissões Nacionais, de modo a apresentar as considerações e esclarecimentos que cada caso requeira.

Quanto à aplicação e cumprimento da DSL, a Comissão deveria elaborar análises e relatórios sobre a questão, o que constituiria base informativa para dar cumprimento à Declaração, após o que tudo seria elevado à apreciação do GMC, com as recomendações pertinentes (art. 15). A Comissão também examinaria propostas de revisão da Declaração, o que haveria de ser elevado ao GMC com a respectiva opinião fundamentada (art. 16).

A Comissão se reuniria ordinariamente duas vezes por ano, nos meses de abril e outubro. O quórum mínimo para a realização das reuniões seria de sete integrantes da Comissão, desde que presentes dois representantes de cada setor. Poderia haver reuniões extraordinárias, quando assim o indicasse o GMC ou quando solicitadas por uma seção nacional ou pela maioria absoluta de um setor, devendo constar da solicitação o tema da convocação. A convocatória da reunião deveria contar com solicitação com consenso de sete membros da Comissão, entre os quais deveria haver um representante de cada setor (art. 17).

As reuniões da Comissão seriam reservadas aos membros titulares e alternos que a comporiam, assim como a um máximo de dois assessores por membro titular. De todo modo, convidados especiais poderiam participar das reuniões para expor temas de interesse da Comissão, sempre que houvesse consenso de todos os membros. Os membros titulares e alternos que integrariam a Comissão teriam voz nas reuniões; no entanto, os votos seriam restritos aos membros titulares ou aos alternos que os substituíssem (art. 18).

A construção do consenso deveria ser obtida por meio dos doze votos existentes, distribuídos em um voto por Estado-parte e um voto para cada setor. Votos positivos e abstenções de todos os membros seriam considerados como consenso (art. 19).

A resolução MERCOSUL/GMC/85/00 resolveu aprovar o Regulamento Interno da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, em relação às Comissões Nacionais.

Em sua versão de 2015, no art. 28, itens 1 e 2, a DSL dita que os Estados-partes se comprometem a respeitar os direitos fundamentais ali contidos; para tanto, manteriam a

Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação deste instrumento.

O art. 28, 3, da DSL de 2015 estabelece que a Comissão Sociolaboral do MERCOSUL se manifesta por consenso dos três setores, com as seguintes atribuições e responsabilidades: a) definir e desenvolver permanentemente metodologias orientadas a promover a difusão, uso e efetivo cumprimento da Declaração, bem como avaliar as repercussões socioeconômicas do instrumento; b) examinar, comentar e encaminhar os relatórios periódicos, cujos temas devem ser previamente definidos no âmbito regional da Comissão, preparados pelos Estados-partes; c) analisar os relatórios apresentados periodicamente pelos Estados-partes sobre o cumprimento dos direitos e compromissos contidos na Declaração; d) elaborar, com base nos relatórios elaborados pelos Estados-partes, análises, diagnósticos, informes e memórias a respeito da situação dos membros do processo de integração, tomados individualmente ou como Bloco Regional, em face dos direitos e compromissos constantes da Declaração; e) formular planos, programas de ação e projetos de recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração, elevando-os ao GMC para sua aprovação ou orientação às autoridades e esferas nacionais e regionais competentes; f) examinar observações, consultas, dúvidas, dificuldades e incorreções apresentadas por organizações representativas de trabalhadores, empregadores e governos, concernentes à aplicação e cumprimento da Declaração, proporcionando os esclarecimentos e orientações necessárias; g) efetuar e receber proposições, acordos e compromissos para serem elevados ao GMC, com o fim de melhorar a aplicabilidade dos princípios e direitos da Declaração; h) examinar e apresentar as propostas de modificação da Declaração e lhes dar o encaminhamento devido.

O art. 28, 5, da DSL de 2015 declara que o exame das observações, consultas e dúvidas deve observar o seguinte procedimento. Primeiro, ele deve ser encaminhado à comissão regional, que por sua vez o remete para prévio exame à comissão nacional do respectivo Estado-parte. Após, caso não haja consenso na seção nacional da comissão, a solicitação deve ser devolvida, instruída com as razões apresentadas pelos setores presentes, na forma do Regulamento Interno, para exame da comissão regional.

O art. 29 da DSL de 2015, ao tratar dos relatórios dos Estados-partes, define que tais devem elaborar, por intermédio dos respectivos Ministérios do Trabalho e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais sobre: a) informação sobre a normativa vigente e práticas nacionais relacionadas à implementação de princípios, direitos e compromissos enunciados na Declaração; b) a indicação de políticas,

programas e ações adotados pelos Estados Partes para levar a cabo o cumprimento dos direitos e compromissos da Declaração; c) a análise dos efeitos resultantes da aplicação da Declaração na promoção do trabalho decente e produtivo nos Estados-partes, em especial na melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores; d) o relato das dificuldades e obstáculos enfrentados na aplicação da Declaração; e) a indicação de medidas tendentes a aprimorar a Declaração e impulsionar seu cumprimento.

O art. 30 da DSL de 2015 exprime que a Comissão Sociolaboral do MERCOSUL se reúne ordinariamente, no mínimo, duas vezes ao ano, para analisar os relatórios elaborados pelos Estados-partes e preparar relatório e projetos de recomendação a serem elevados ao GMC. O art. 31, 3, da DSL de 2015, de sua parte, sublinha que o mecanismo de seguimento da Declaração não pode ser invocado nem utilizado para outros fins que os nele previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

O art. 32 dita que a revisão da Declaração, após o transcurso de seis anos de sua adoção, poderá ter como base as propostas e insumos formulados pela Comissão Sociolaboral. Por outro lado, o art. 33 declara que os Estados-Partes acordam ativar os mecanismos necessários com o objetivo de alcançar financiamento para o funcionamento da Comissão Sociolaboral. Por fim, o art. 34 precisa que a Comissão Sociolaboral do MERCOSUL há de adotar, em suas instâncias nacionais e regional, por consenso, seus regulamentos internos, submetendo-os à aprovação do GMC.

A Resolução MERCOSUL/GMC/22/18 revogou a Resolução MERCOSUL/GMC/12/00, de modo a atualizar o Regulamento Interno da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, a fim de adequá-lo à Declaração Sociolaboral do MERCOSUL 2015.

Pelo art. 1º do referido Regulamento, A Comissão Sociolaboral MERCOSUL (CSLM) é um órgão tripartite auxiliar do Grupo Mercado Comum (GMC), com caráter propositivo e não sancionador, cujo objetivo é fomentar e acompanhar a aplicação da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 (DSLM 2015). Dessa forma, tal mecanismo de seguimento não pode ser invocado nem utilizado para outros fins que os nele previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

Conforme art. 2°, a CSLM é composta por três membros de cada Estado-parte, sendo que a cada membro titular corresponde um alterno. Cada Estado-parte conforma sua Seção Nacional da CSLM, que deve pertencer aos setores governamental, empregador e trabalhador. Os membros titulares e alternos do setor governamental são designados pelos governos dos Estados-partes do MERCOSUL. Os membros titulares e alternos dos setores trabalhador e

empregador são designados pelas respectivas organizações mais representativas de cada Estado-parte, de acordo com suas práticas nacionais.

Segundo art. 3º, a CSLM tem as seguintes atribuições e responsabilidades: a) definir e desenvolver permanentemente metodologias orientadas a promover a difusão, a aplicação e o efetivo cumprimento da DSLM 2015, bem como avaliar as repercussões socioeconômicas do instrumento; b) examinar, avaliar e encaminhar os relatórios periódicos preparados pelos Estados-partes, cujos temas devem ser previamente definidos no âmbito da CSLM; c) analisar os relatórios preparados pelos Estados-partes sobre a observância dos direitos e compromissos estabelecidos pela DSLM 2015; d) elaborar, com base nos relatórios dos Estados-partes, análises, diagnósticos, informes e memórias sobre a situação destes, tomados individualmente e/ou como MERCOSUL, com relação aos direitos e compromissos constantes da DSLM 2015; e) analisar as memórias anuais previstas no Artigo 29 da DSLM 2015; f) formular planos, programas de ação e projetos de recomendação tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da DSLM 2015 e elevá-los ao GMC para sua consideração e eventual aprovação; g) examinar observações, consultas, dúvidas, dificuldades e incorreções apresentadas por organizações representativas de trabalhadores, empregadores e governos concernentes à aplicação e ao cumprimento da DSLM 2015, proporcionando os esclarecimentos e as orientações necessárias; h) efetuar e receber proposições, acordos e compromissos a serem elevados ao GMC, com o fim de melhorar a aplicabilidade dos princípios e dos direitos da DSLM 2015; i) examinar e apresentar as propostas de modificação da DSLM 2015 e elevá-las à consideração do GMC; j) definir o calendário para a elaboração e a apresentação das memórias anuais; k) revisar seu Regulamento Interno e submetê-los ao GMC; l) criar subcomissões em seu âmbito para a realização de tarefas específicas e por tempo determinado que lhe sejam encomendadas.

A Coordenação da CSLM é exercida pela Seção Nacional do Estado-parte em exercício da Presidência *Pro Tempore*, por meio de seu membro governamental (art. 4°). À Coordenação Tripartite da CSLM em exercício da Presidência *Pro Tempore* compete convocar, organizar e presidir as reuniões que se realizem durante o período de exercício de seu mandato; elaborar a agenda de trabalho das reuniões e submetê-la, juntamente com a documentação a considerar na ordem do dia, aos membros da CSLM para seus comentários; supervisionar as atividades administrativas e organizar todos os aspectos necessários para o correto desenvolvimento das reuniões; elaborar e encaminhar à Secretaria do MERCOSUL as atas, os relatórios, os documentos ou as recomendações adotados pela CSLM (art. 5°).

Quanto à elaboração das memórias, o art. 6º disciplina que corresponde aos Estados-partes elaborá-las anualmente em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e trabalhadores. Tais devem ser apresentadas à Comissão Nacional antes do dia 30 de maio de cada ano, bem como elevadas à CSLM e remetidas às demais Comissões Nacionais antes do dia 30 de junho de cada ano. As Memórias Anuais elevadas à CSLM devem estar acompanhadas das considerações realizadas pelos outros setores.

As memórias devem tratar de um Capítulo da DSLM 2015 a cada ano e informar sobre: a) as normas vigentes e as práticas nacionais relativas à implementação de princípios, direitos e compromissos enunciados na DSLM 2015; b) as políticas, os programas e as ações adotados pelos Estados-partes para a observância dos direitos e dos compromissos da DSLM 2015; c) os efeitos resultantes da aplicação da DSLM 2015 na promoção do trabalho decente e produtivo nos Estados Partes, em especial com relação à melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores; d) as dificuldades e os obstáculos enfrentados na aplicação da DSLM 2015; e) as medidas tendentes a aprimorar a DSLM 2015 e a impulsionar seu cumprimento (art. 7°).

O art. 9° do Regulamento dita que, para a difusão da Declaração Sociolaboral, a CSLM realizará, com apoio da Unidade de Comunicação e Informação do MERCOSUL (UCIM), campanhas regionais coordenadas com outros órgãos ou outras instâncias do MERCOSUL, de acordo com a temática. De outro giro, a CSLM e as Comissões Nacionais deverão promover, nos exames que fizerem dos relatórios, a aplicação e o efetivo cumprimento da DSLM 2015 (art. 10). Do mesmo modo a CSLM deverá avaliar as repercussões socioeconômicas da aplicação da DSLM 2015 com base no Relatório de Conjuntura Anual do Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (art. 11).

No que concerne ao exame das memórias, o art. 12 descreve que tais documentos, apresentados anualmente, são examinadas preliminarmente pela respectiva Comissão Nacional, que, ato contínuo, encaminha à CSLM o relatório pertinente, segundo o calendário e a forma que esta determinar.

A CSLM deve examinar as memórias nacionais, conforme o calendário por ela estabelecido, podendo subdividir o temário abarcado pela DSLM 2015, com o objetivo de tratar de um capítulo por ano, de forma rotativa. Nessa oportunidade, deverá avaliar a aplicação dos princípios, direitos e compromissos contidos na DSLM 2015, com relação ao tema da reunião, levando em conta as opiniões das representações de trabalhadores e empregadores informadas pelas respectivas Seções Nacionais. A CSLM deverá elaborar um relatório regional sobre os trabalhos realizados, podendo conter recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da DSLM 2015, que será elevado ao GMC para sua consideração (art. 13).

Além das memórias anuais requeridas pela CSLM, os Estados-partes poderão enviar relatórios referentes a novas normas ou políticas implementadas nacionalmente sobre os direitos contidos na DSLM 2015, bem como análises de seus impactos. Compete à CSLM examinar tais relatórios e encaminhá-los ao GMC com as considerações que julgar pertinentes (art. 14).

A CSLM deve utilizar as Memórias requeridas por ela requeridas e os relatórios enviados pelos Estados-partes para a elaboração de análises, diagnósticos, relatórios e memórias regionais com vistas à realização de planos ou projetos regionais (art. 15). Também poderá solicitar à Presidência *Pro Tempore* a elaboração de propostas, planos, programas e recomendações, que deverão ser encaminhadas às delegações nacionais sessenta dias antes de seu tratamento (art. 16).

As observações, consultas e dúvidas sobre a aplicação e a interpretação da DSLM 2015 são examinadas pela CSLM, com base nas opiniões emitidas pelas Comissões Nacionais, com posterior apresentação das considerações e dos esclarecimentos que cada caso requeira. Caso não haja consenso, a CSLM deve remeter o assunto às Comissões Nacionais para novo tratamento dos dissensos da primeira discussão, o que deve ser feito em caráter prioritário. Se não houver consenso na Comissão Nacional, esta deve elevar as diversas opiniões à CSLM (art. 17).

A CSLM deve elaborar análises e relatórios sobre a aplicação e o cumprimento da DSLM 2015, para elevação ao GMC com as recomendações pertinentes (art. 18). Também a ela cabe examinar as propostas de revisão da DSLM 2015, com posterior encaminhamento de projetos dessa natureza ao GMC (art. 19).

As reuniões da CSLM são celebradas duas vezes por ano, cujo quórum para deliberação é de metade mais um de seus membros, devendo estar presentes pelo menos dois membros de cada setor. As reuniões extraordinárias podem ser solicitadas por uma Comissão Nacional ou pela maioria absoluta de um setor, devendo constar da solicitação o tema da convocação, a ser feita pela Coordenação Tripartite da CSLM em exercício da Presidência *Pro Tempore*. Para proceder à convocação, a CSLM deve contar com o consenso da metade mais um dos membros, entre os quais um membro por cada setor de Estados Partes distintos. O quórum para sessões extraordinárias é o mesmo que para as reuniões ordinárias (art. 20).

As reuniões da CSLM são reservadas aos membros titulares e alternos que a compõem e a um máximo de dois assessores por membro titular. Podem participar das reuniões convidados especiais para expor temas de interesse da CSLM, desde que exista consenso de

todos os membros. Terão voz os membros titulares e alternos que integram a CSLM. As decisões da CSLM são tomadas por consenso de todos seus membros (arts. 21 e 22).

A Resolução MERCOSUL/GMC/23/18 aprovou o Regulamento Interno das Comissões Nacionais da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, revogando a Resolução MERCOSUL/GMC/85/00.

Além dos órgãos de dimensão social acima detalhados, outros podem ser mencionados, como a Comissão Observatório do Mercado de Trabalho do Mercosul (COMTM), o Grupo de Alto Nível Estratégia MERCOSUL de Crescimento do Emprego (GANEMPLE), a Comissão da Equipe Técnica de Saúde e Segurança do Trabalho (CETSS), Comissão Operativa Coordenadora do Plano Regional de Inspeção do Trabalho do Mercosul (COPRIT), entre outros.

2.4 Declaração Sociolaboral do Mercosul

Na primeira parte deste capítulo, abordaram-se sinteticamente as fontes normativos do Mercosul. No entanto, a normativa propriamente social do bloco não é dotada de maior robustez. De todo modo, o pouco regulamentado nesse tocante, no contexto do processo de integração sub-regional ora estudado, é merecedor de dedicação teórica, não só por ter sido resultado de reivindicações advindas de dadas autoridades governamentais e das entidades sindicais, como também por conservar certo aspecto operacional, no sentido de promover, ainda que timidamente (como será verificado ao longo do estudo), o escopo social do Mercosul.

Foi assim que, no Tratado de Assunção, os Estados-partes declararam que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, através da integração, constitui condição fundamental para acelerar seus processos de desenvolvimento econômico com *justiça social*. Digno de nota, outrossim, o Protocolo de Assunção sobre Compromisso com a Promoção e a Proteção dos Direitos Humanos do Mercosul, reconhecendo a universalidade, a indivisibilidade, a interdependência e inter-relação de todos os direitos humanos, sejam direitos econômicos, sociais, culturais, civis ou políticos. O mesmo instrumento acorda que a plena vigência das instituições democráticas e o respeito dos direitos humanos e das liberdades fundamentais são condições essenciais para a vigência e evolução do processo de integração entre as Partes.

Também se considera relevante expor o conteúdo da Carta de Buenos Aires sobre Compromisso Social, por se tratar da única fonte normativa de dimensão social, no âmbito do Mercosul, que possui a denominação de *Carta*.

No preâmbulo desse documento, os signatários reafirmaram os princípios contidos no Protocolo de Ushuaia sobre Compromisso Democrático e na Declaração Política do Mercosul, Bolívia e Chile como Zona de Paz. Também tomaram presentes os princípios e direitos contidos na Declaração Sociolaboral do Mercosul. Declararam estar convencidos de que o desenvolvimento econômico e a plena integração regional somente poderiam ser alcançados em um marco de justiça e equidade social. Reafirmaram também o compromisso com a consolidação e defesa dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, bem como com as declarações e instrumentos internacionais e regionais que os resguardam. Consideraram que a firme adesão aos princípios da democracia representativa e ao Estado de Direito, assim como o respeito irrestrito aos direitos civis e políticos constituem a base irrenunciável da integração regional. Demonstraram-se convencidos de que o crescimento econômico é uma condição necessária, mas não suficiente, para alcançar uma melhor qualidade de vida, erradicar a pobreza e eliminar a discriminação e a exclusão social. Ratificaram seu propósito de contribuir unidos a obter um maior bem-estar e igualdade social por meio de um desenvolvimento econômico equilibrado e justo. Levaram em consideração que resulta prioritário aprofundar a dimensão social do Mercosul.

Tendo em conta que todos os aspectos do processo de integração deveriam avançar em forma conjunta, os presidentes coincidiram em reconhecer a responsabilidade primordial do Estado na formulação de políticas destinadas a combater a pobreza e outros flagelos sociais, bem como apoiar as ações da sociedade civil dirigidas ao mesmo objetivo. Também acordaram em intensificar os esforços de seus governos para melhorar a qualidade de vida em seus respectivos países e na região, mediante a atenção prioritária aos setores mais desprotegidos da população em matéria de alimentação, saúde, emprego, moradia e educação. Na mesma linha, concordaram em fomentar a cooperação com as organizações comunitárias e solidárias de seus respectivos países e em nível regional ou internacional, de maneira a permitir o aproveitamento racional e equitativo dos recursos públicos e privados nas ações encaminhadas a superar os desequilíbrios sociais na região. Anuíram em fortalecer os mecanismos de apoio aos grupos sociais mais afetados, dando prioridade aos campos da nutrição, com atenção especial à infância, juventude, terceira idade, às mulheres arrimos de família, às mães menores de idade, comunidades indígenas, comunidades rurais críticas, trabalhadores migrantes e suas famílias, pessoas com necessidades especiais e outros grupos sociais vulneráveis.

Aquiesceram em assegurar a efetiva vigência dos princípios reitores orientados à proteção integral da infância e da adolescência, estimulando a formulação de políticas específicas em seu favor, que contemplem sua problemática no contexto familiar e comunitário,

dando prioridade por igual aos aspectos preventivos e corretivos. Consentiram em impulsionar medidas adequadas destinadas a satisfazer as necessidades especiais das crianças e jovens em situações de violência e abuso sexual, trabalho infantil, gravidez precoce, uso de drogas e prática de delitos. Concertaram-se no sentido de intensificar os esforços para melhorar a situação das pessoas maiores, especialmente daquelas em estado de pobreza ou desamparo, por meio de avanços em matéria de prestações sociais e de políticas de moradia e integração social, bem como programas de capacitação. Concatenaram-se em velar pelo estrito cumprimento das respectivas normas legais que proíbem a discriminação e resguardam a efetiva igualdade de direitos, trato e oportunidades para todos, sem distinção ou exclusão de nenhum tipo.

Ajustaram-se em promover o crescimento de suas sociedades, fundado na igualdade entre mulheres e homens na vida social, política, econômica e cultural, conforme uma concepção da cidadania que amplie os direitos das mulheres e afirme a responsabilidade compartilhada entre ambos. Combinaram-se em fortalecer a cooperação entre os países da região em matéria migratória e assegurar aos migrantes o pleno exercício dos direitos humanos, a um tratamento digno, justo e não discriminatório. Articularam-se em garantir o direito á educação básica e favorecer o acesso à educação secundária, técnica e vocacional, ambos elementos-chave na superação da pobreza como veículos de mobilidade social e econômica. Associaram-se em desenvolver políticas que promovam um tipo de sociedade não excludente, que prepare as pessoas a enfrentar os desafios apresentados pela nova comunidade do conhecimento. Vincularam-se em incentivar as investigações e estudos conjuntos sobre vulnerabilidade e exclusão social, orientados a melhorar o processo de tomada de decisões em política social, bem como na alocação de recursos.

Em face de todas essas considerações, os Presidentes das referidas nações, por meio da aludida *Carta*, decidiram instruir as respectivas autoridades nacionais competentes a fortalecer o trabalho conjunto entre os seis países, assim como o intercâmbio de experiências e informações, a fim de contribuírem para a superação dos problemas sociais mais agudos que os afetam e para a definição dos temas ou áreas onde seja viável uma ação coordenada ou complementar, tendente a sua solução. Acordaram também que o Foro de Consulta e Concertação Política do Mercosul, Bolívia e Chile efetue o seguimento das orientações e linhas de ação contidas no indigitado documento, promovendo a institucionalização de uma reunião das autoridades responsáveis em matéria de desenvolvimento social.

Também vale ressaltar o Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul, assim como o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados-partes do Mercosul, que estabelece, entre outros direitos: a) igualdade de direitos civis entre os nacionais das Partes

e suas famílias, que houverem obtido residência, e os nacionais do país de recepção, em particular o direito a *trabalhar* e exercer toda *atividade lícita*, nas condições que dispõem as leis; b) igualdade de tratamento com os nacionais do país de recepção, no que concerne à *aplicação da legislação trabalhista*, especialmente em matéria de remuneração, condições de trabalho e seguro social.

O Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados-partes do Mercosul estabelece que as partes estabelecerão mecanismos de cooperação permanentes tendentes a impedir o emprego ilegal dos imigrantes no território da outra, adotando, para esse feito, as seguintes medidas, entre outras: a) mecanismos de cooperação entre os organismos de inspeção migratória e trabalhista, destinados à detecção e sanção do emprego ilegal de imigrantes; b) sanções efetivas às pessoas físicas ou jurídicas que empreguem nacionais das Partes em condições ilegais. Tais medidas não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições; c) mecanismos para a detecção e punição de pessoas individuais ou organizações que lucrem com os movimentos ilegais ou clandestinos de trabalhadores imigrantes, cujo objetivo seja o ingresso, a permanência e o trabalho em condições abusivas destas pessoas ou de seus familiares.

De toda maneira, o maior marco de proteção trabalhista do bloco é a Declaração Sociolaboral do Mercosul, editada em 1998 e revisada em 2015. Dada sua importância, tal ato normativo será estudado à parte nesta dissertação, conforme tópicos a seguir transcritos.

2.4.1 Natureza jurídica

Como pôde ser observado no tópico que aborda o histórico da dimensão social do Mercosul, no que se refere aos órgãos e à normativa que o integram, um dos pontos de maior controvérsia entre os segmentos governamental, empresário e sindical dizia respeito à natureza jurídica que seria conferida ao instrumento sociolaboral a ser editado. Por um lado, desde os primórdios, a luta sindical se concentrou na atribuição do caráter de Protocolo a referido ato normativo, sob a inspiração do projeto de Carta de Direitos Fundamentais elaborado em 1993 e entregue pela CCSCS às autoridades dos Estados-partes em 1994. Por outro, as delegações governamental e empresária chegaram a cogitar a aprovação de um Protocolo, mas, em dado momento, convergiram no sentido de lhe designar a essência de uma Declaração.

Obviamente, essa não é uma discussão trivial, senão fulcral, pois a natureza do indigitado instrumento jurídico diz tanto sobre sua aptidão de vincular os Estados-partes do bloco – cujo efeito, *e.g.*, geraria a possibilidade de instituição de direitos subjetivos exigíveis

do Poder Público e dos particulares, inclusive judicialmente –, como sobre a eficácia dos mecanismos de acompanhamento e seguimento da norma em questão no seio institucional do Mercosul, com a perspectiva de atribuir competências sancionatórias a aludidos órgãos. No limite, cuida-se de dimensionar o grau de efetividade do espaço social mercosulino, no sentido de levar a efeito suas disposições jurídicas. E a nota de fundamentalidade do debate ora em consideração reverbera, naturalmente, nas construções doutrinárias que versam sobre esse tema.

Oscar Ermida Uriarte propugna que os direitos humanos são direitos "supraordenados" ao legislador ordinário em normas da mais alta hierarquia, como a Constituição e as normas internacionais. A Constituição e as normas internacionais conservariam importância, assim, não somente por se posicionarem na máxima hierarquia dos planos em que se situam (nacional e internacional, respectivamente), como também por abrigarem os direitos humanos e os direitos fundamentais, neles incluídos os direitos trabalhistas[89].

O autor prossegue sua linha de raciocínio no sentido de que quase todas as constituições latino-americanas modernas contêm um dispositivo que amplia enormemente o número de direitos humanos. Cita como exemplos as Constituições da Argentina (art. 33), do Brasil (art. 5º, §2º), do Paraguai (art. 45) e do Uruguai (arts. 72 e 332) de 1994. E tais direitos não poderiam ser outros senão os reconhecidos como direitos humanos nas declarações e pactos internacionais dessa natureza. De maneira que a Declaração Sociolaboral do Mercosul comporia o bloco de constitucionalidade desses países em matéria de direitos fundamentais[90].

De modo que, na concepção do referido catedrático uruguaio, quando juízes aplicam tratados internacionais, não estão a pôr em relevo direito estrangeiro ou internacional, senão o art. 5º, § 2º, da Constituição brasileira; o art. 72 da Constituição uruguaia; o art. 33 da Constituição argentina. Essa ordem de coisas se denomina "bloco de constitucionalidade", o que congrega não somente normas constitucionalizadas, ainda que de origem internacional, como também aquelas que consagram direitos fundamentais e com conteúdo diretamente constitucional. A essas normas deve-se atribuir a máxima eficácia, tendência que se apresenta na Constituição uruguaia e em muitas outras leis fundamentais.

As normas internacionais de direitos humanos trabalhistas, se num primeiro momento foram quase que monopolizadas pela OIT, passaram a ser contempladas em outros instrumentos, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos, a Declaração Americana de

---

[89] URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos Trabalhistas. *In* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011. P. 133.

[90] URIARTE, Oscar Ermida. *La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica*. Ius et Veritas, 13(27), 247-258. P. 248. Disponível em <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16270>. Acesso em 10.08.2019.

Direitos Humanos, a Carta Interamericana de Garantias Sociais, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Protocolo de San Salvador e a *Declaração Sociolaboral do Mercosul*[91].

E, na visão do autor, não somente os pactos e tratados, como também as declarações de direitos humanos, são de aplicação obrigatória, pela superioridade do Direito Internacional. Nesse aspecto, a Convenção de Viena de Direito dos Tratados estabelece que as normas de Direito Internacional prevalecem sobre as do Direito Nacional. Por outro lado, segundo o Direito Internacional, a regra é a de que o instrumento internacional tem valor e eficácia desde o momento de sua assinatura, somente necessitando de ratificação quando o mesmo instrumento a exige para sua vigência. Esse ponto é relevante na medida em que dados instrumentos não exigem ratificação para sua plena vigência, como ocorre com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, que nunca foi ratificada por nenhum Estado, por não se tratar de um instrumento aberto à ratificação – ele vale por si mesmo e não exige essa formalidade[92].

A mesma lógica se aplicaria a outros instrumentos da mesma natureza, de modo que, a partir dessa premissa, tem-se desenvolvido a ideia de que os tratados e declarações de direitos humanos formam parte do denominado *ius cogens* ou ordem pública internacional, a teor do art. 53 da Convenção de Viena do Direito dos Tratados. Nenhum Estado pode evadir-se da ordem pública internacional, em virtude da boa-fé que deve reger tais modalidades de relações internacionais. E as declarações integram, defende o autor, junto com tratados e pactos, as fontes jurídicas do *ius cogens.* O autor continua sua defesa na direção de que as declarações de direitos humanos não ratificáveis, como a Declaração Universal dos Direitos humanos, conforme interpretação da Corte Internacional de Justiça – Corte de Haia e Corte Interamericana de Direitos Humanos de São José da Costa Rica – são fontes desse *ius cogens*, junto com os tratados, os princípios gerais de direito e os costumes internacionais. E, segundo referidas Cortes, as declarações em referência são uma simples consolidação dos costumes internacionais[93].

As declarações e pactos, com efeito e na visão do autor, formam parte da Constituição – no caso brasileiro, conforme art. 5º, § 2º, de seu texto. Todos esses aportes trazem

---

[91] URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos Trabalhistas. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011. P. 138.

[92] URIARTE, Oscar Ermida. *La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica*. Ius et Veritas, 13(27), 247-258. P. 251. Disponível em <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16270>. Acesso em 10.08.2019. P. 251.

[93] URIARTE, Oscar Ermida. *La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica*. Ius et Veritas, 13(27), 247-258. P. 251-253. Disponível em <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16270>. Acesso em 10.08.2019.

consequências concretas palpáveis, entre elas, ao tornarem viáveis a aplicação de dados critérios de interpretação, como os da presunção da aplicabilidade das normas que reconhecem direitos humanos, da interpretação mais favorável à pessoa humana (princípio *pro homine*) e da interdependência dos tratados. Outra resultante dessa visão, com importância ímpar para o tema deste estudo, é considerar Declarações de direitos humanos, como é a Declaração Sociolaboral do Mercosul, instrumentos vinculantes e plenamente aplicáveis nos ordenamentos jurídicos dos Estados-membros, independentemente do fato de não serem ratificáveis[94].

Hugo Mansueti, ao comparar o conteúdo da Declaração Sociolaboral do Mercosul com a Carta de Buenos Aires sobre Compromisso Social de 2000, conclui, em razão da estrutura puramente programática da segunda, que a primeira é o único instrumento com enunciados normativos direcionados a empreender a harmonização social do bloco. Diante dessa conjuntura e da perenidade da Declaração, a discussão sobre sua natureza jurídica se torna necessária[95].

Mansueti sistematiza o conjunto de posições doutrinárias que se dedicam a apontar a natureza jurídica da Declaração Sociolaboral do Mercosul da seguinte maneira: a) a ideia de que se trata de uma norma; b) a noção de que se cuida de uma pesquisa de conduta com fins sistêmicos; c) a concepção de que é um instrumento político. No seio da primeira corrente, os entendimentos se ramificam entre aqueles que entendem a DSL como a) norma de *ius cogens*; b) norma derivada do Mercosul; c) norma de direito constitucional; d) tratado derivado do Tratado de Assunção; e) tratado sobre direitos humanos[96].

A primeira subcorrente normativista – DSL como *ius cogens* – já foi exposta quando se declinou a opinião de Ermida Uriarte. A segunda subcorrente, por sua vez – DSL como norma derivada do Mercosul –, atribui a tal instrumento a natureza de norma comunitária, derivada do Tratado de Assunção, inscrevendo-se na integração regional, com operatividade direta sobre juízes, legisladores e membros do poder executivo, além de hierarquicamente superior aos

---

[94] URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos Trabalhistas. In Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011. P. 140-141.

[95] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 356. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[96] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 384. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

ordenamentos jurídicos nacionais, em razão da preeminência do Direito Internacional (art. 27 da Convenção de Viena sobre direito dos tratados)[97].

A terceira subcorrente – DSL como norma de direito constitucional – teria forte aplicabilidade no contexto do direito constitucional paraguaio, cuja Constituição, em seu art. 45, estabelece que a enunciação dos direitos e garantias contidos no mesmo estatuto não devem entender-se como negação de outros que, sendo inerentes à personalidade humana, não figurem expressamente em seu texto – a falta de lei regulamentar não pode ser invocada para negar nem menoscabar nenhum direito ou garantia. Nessa linha, os direitos reconhecidos na DSL integram a categoria dos direitos humanos que remetem à dignidade das pessoas, de modo que diferentes dispositivos da Constituição paraguaia permitiriam compreender que a DSL adquire plena operatividade no respectivo direito, da mesma maneira como ocorre com qualquer outra norma referente a direitos humanos fundamentais[98].

A quarta subcorrente – DSL como tratado derivado do Tratado de Assunção – assimila que referido instrumento seria um tratado formulado de maneira simplificada, com a particularidade específica de que deriva do Tratado de Assunção e, conseguintemente, inscreve-se na integração regional. Tal faria sentido à luz do art. 75, inciso 24, da Constituição Nacional da Argentina, que atribui ao Congresso a competência de aprovar tratados de integração que deleguem competências e jurisdição a organizações supraestatais em condições de reciprocidade e igualdade, de maneira a possuírem hierarquia superior às leis. A quinta subcorrente – DSL como tratado internacional sobre direitos humanos – estaria ancorada no modo de incorporação simplificado de normas de direitos humanos ao direito interno previsto no art. 5º, §2º, da Constituição da República brasileira, prescindindo de ratificação nessas situações[99].

Apesar do louvável esforço classificatório de Mansueti, a atenta leitura de cada uma das subcorrentes denota que, em alguns casos, umas se confundem com as outras, quando não estão contidas entre si. Afinal, se se assume que a DSL faz parte do *ius cogens*, tal se infere justamente

---

[97] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 386-387. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[98] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 387. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[99] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 387-389. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

do fato de se tratar de norma que versa sobre direitos humanos, de maneira a integrar, por força das Constituições dos Estados-partes do Mercosul, o bloco de constitucionalidade destes, daí se concluindo que podem ser concebidas como normas de status constitucional. Não se verifica, assim, justaposição classificatória, senão confusão e sobreposição, a depender do caso.

De toda sorte, o mesmo autor se posiciona no sentido de que a DSL é um tratado, sendo que o título a ele atribuído (Declaração) não pode ser utilizado como escusa para seu descumprimento – o que interessa é o fato de os Estados terem expressado sua vontade de obrigar-se a cumprir e fazer cumprir suas disposições. A circunstância de não ter sido objeto de ratificação tampouco seria óbice para sua juridicidade, pois o Congresso argentino aprovara o trâmite simplificado para acordos de colaboração de diversas índoles, com a aprovação do tratado constitutivo da ALADI, interpretação corroborada pela Corte Suprema de Justiça da Nação Argentina, atribuindo a instrumentos que tais a mesma hierarquia de um tratado no ordenamento jurídico interno. A DSL não integra, em princípio, as fontes próprias do Mercosul, mas constitui, na condição de tratado, parte do ordenamento originário, de modo a se situar em pé de igualdade com as demais fontes do bloco, com a ressalva de que não pode ser utilizada na solução de controvérsias comerciais[100].

Em linha mais modesta quanto ao status jurídico da DSL, Gerardo Corres se refere a esse documento como um instrumento de prática social regional, cujo controle é de tipo político. Referido autor diminui a importância atribuída à normatividade da DSL, defendendo que, na América Latina, não importa em demasia o compromisso normativo, senão a vigência efetiva do ordenamento jurídico. Segundo ele, o escopo da Declaração era alcançar um grau de relação atípica entre um acordo regional de Estados e uma problemática, em que os atores sociais também são partes. Observa que, nos países em questão, a vigência efetiva do direito do trabalho depende, além da norma, de elementos sociológicos e culturais, quadro que se convencionou chamar de Fato Social Complexo[101].

Sob uma perspectiva construtivista, Corres defende que prevalece a valoração da realidade para, em função dela, fixar pautas que se sobreponham à abstração absurda da norma imposta. Assim, a eficácia não partiria da norma, mas sim de uma etapa prévia da realidade a

---

[100] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 432-433. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[101] CORRES, Gerardo. *La declaración sociolaboral del Mercosur: un instrumento para el desarrollo social*. *In* Revista Pistas, n. 3, fevereiro de 2001. Disponível em <https://web.archive.org/web/20060614064125/http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p003/corresfeb01.htm>. Acesso em 10.08.2019.

partir da qual se constrói o preceito. No processo de construção da norma social regional, partir-se-ia do desenvolvimento de políticas orientadas à vigência das normas já aprovadas. As novas normas teriam como base os ditames que produzissem a Comissão competente ou as eventuais recomendações que surgissem dos informes elaborados pelos Estados-partes, em função do grau maior ou menor de prática social da norma[102].

Corres ressalta o caráter tripartite da composição das Comissões Nacionais e da Comissão Sociolaboral Regional, o que permitiria a celebração de Acordos Sociais Regionais, peculiaridade do modelo do Mercosul que o diferenciaria de outros arquétipos de integração existentes no mundo. O autor não descarta o caráter normativo da DSL, remetendo-se à ata nº 2/97 do Subrupo de Trabalho nº 10. Na mesma linha, reconhece que o instrumento possui algumas cláusulas que conformam normas jurídicas completas, mas adverte que o espirito da DSL não é o exercício judicial dos direitos nela consagrados, pois eles já se encontram previamente incorporados às legislações internas dos Estados-membros – o que busca a Declaração seria obrigá-los a executar políticas com base nos princípios da DSL. Ao fim e ao cabo, o controle visado pela Declaração seria político, e não jurídico[103].

Américo Plá Rodriguez apresenta, basicamente, três características da DSL: a) preocupação com o cumprimento e validade efetiva das disposições que a compõem, com previsão de múltiplas disposições para sua aplicação e seguimento, inclusive com a criação da Comissão Sociolaboral do Mercosul, além de comissões em cada um dos países; b) o fato de a DSL seguir a linha da Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, distinguindo os direitos fundamentais dos direitos comuns, sendo os primeiros obrigatórios a todos os Estados-partes, independentemente de ratificação de instrumentos internacionais; c) o fato de possuir mais caráter político do que jurídico, pois a maior parte de seu conteúdo está alcançado por convenções internacionais de trabalho ratificados, de modo que já são obrigatórios, com exceção da pouca parcela que resta ratificar. O autor observa ser difícil definir a natureza jurídica do instrumento, mas considera inegável sua influência na realidade, em razão de sua

---

[102] CORRES, Gerardo. *La declaración sociolaboral del Mercosur: un instrumento para el desarrollo social. In* Revista Pistas, n. 3, fevereiro de 2001. Disponível em <https://web.archive.org/web/20060614064125/http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p003/corresfeb01.htm>. Acesso em 10.08.2019.

[103] CORRES, Gerardo. *La declaración sociolaboral del Mercosur: un instrumento para el desarrollo social*. *In* Revista Pistas, n. 3, fevereiro de 2001. Disponível em <https://web.archive.org/web/20060614064125/http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p003/corresfeb01.htm>. Acesso em 10.08.2019.

ampla difusão pública e pela posição hierárquica daqueles que a firmaram, o que se transmite ao documento em si[104].

Partindo-se de uma interpretação histórica, não se pode negar que ao referido instrumento foi deliberadamente negada a condição de Protocolo, em razão da posição que prevaleceu às épocas de sua edição e revisão, por escolha das delegações governamentais e de empregadores, no sentido de não o dotar de caráter vinculante. Consequência dessa condição é o fato de os mecanismos de seguimento e aplicação da DSL não possuírem ferramentas de sanção, tratando-se de órgãos de acompanhamento e promoção.

Ainda assim, a discussão acerca do valor jurídico da DSL permanece, sobretudo frente a eventuais violações de seus termos. Isto é, independentemente do debate doutrinário sobre essa temática, há que se investigar como suas disposições se impõem (ou não) na prática, por meio de seus órgãos de seguimento e aplicação. Essas constatações, a serem realizadas em momento posterior desta dissertação, permitirão o retorno ao debate respeitante à natureza jurídica da Declaração, com os olhos voltados à realidade do processo integracionista em estudo.

Porém, antes mesmo de adentrar-se essa seara, ainda resta investigar o conteúdo mesmo da Declaração, a fim de verificar, entre outros dados, se tal instrumento dispõe de preceitos que estabeleçam normas de conduta, com hipóteses claras e completas de incidência, além de disposições devidamente delimitadas em sua extensão. É a etapa a se desenvolver em seguida.

2.4.2 Conteúdo

Mais relevante do que reproduzir integralmente as disposições contidas das Declarações Sociolaborais do Mercosul de 1998 e 1995, vale enfatizar os aspectos fundamentais de seu conteúdo.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul de 1998, basicamente, está estruturada da seguinte maneira: 1) preâmbulo; 2) direitos individuais; 3) direitos coletivos; 4) "outros direitos"; 5) aplicação e seguimento.

No preâmbulo da Declaração, os Estados-partes do Mercosul reconhecem, com remissão ao Tratado de Assunção, que a ampliação das atuais dimensões de seus mercados nacionais, por meio da integração, constitui condição fundamental para acelerar os processos

---

[104] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Las Perspectivas de un Derecho del Trabajo Comunitario*. *In* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 66, n. 4, out./dez. 2000. P. 75. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85302/004_plarodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10.08.2019.

de desenvolvimento econômico com *justiça social*. Também recordam, à luz do mesmo Tratado, a disposição de referidos países em promover a modernização de suas economias para ampliar a oferta de bens e serviços disponíveis, com consequente *melhora nas condições de vida de seus habitantes.* Mencionam que Estados-membros são membros da OIT e ratificaram as principais convenções que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, além de adotarem, em larga medida, as recomendações orientadas para a promoção do emprego de qualidade, das condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores.

Ainda no preâmbulo da Declaração, enunciam que apoiaram a "Declaração da OIT relativa a princípios e direitos fundamentais no trabalho" (1998), que reafirma o compromisso deles de respeitar, promover e colocar em prática os direitos e obrigações expressos nas convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização. Expressam, ademais, que estão comprometidos com uma série de declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1948), a Carta da Organização dos Estados Americanos - OEA (1948), a Convenção Americana de Direitos Humanos sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1988).

Destacam que diferentes fóruns internacionais têm enfatizado a necessidade de se instituir mecanismos de acompanhamento e avaliação dos componentes sociais da mundialização da economia, a fim de assegurar a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social. Manifestam que a adesão dos Estados-partes aos princípios da democracia política, do Estado de Direito e do respeito irrestrito aos direitos civis e políticos da pessoa humana constitui base irrenunciável do projeto de integração, esta que envolve aspectos e efeitos sociais, cujo reconhecimento implica a necessidade de prever, analisar e solucionar os diferentes problemas gerados nessa esfera, no contexto do processo de construção do mercado comum.

Salientam que os Ministros do Trabalho do MERCOSUL têm manifestado que a integração regional não pode confinar-se à esfera comercial e econômica, mas deve abranger a temática social, tanto no que diz respeito à *adequação dos marcos regulatórios trabalhista*s às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um *patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL*, correspondente às convenções fundamentais da OIT. Pronunciam a decisão dos Estados-partes de consubstanciar em um instrumento comum os *progressos já*

alcançados na dimensão social do processo de integração e *alicerçar os avanços futuros e constantes no campo social*, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento das principais convenções da OIT.

Ao final dos considerandos, exprimem adotar os princípios e direitos que constam da referida Declaração, *sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos estados partes tenha instaurado ou venha a instaurar*.

No capítulo pertinente aos direitos individuais, são estabelecidos os direitos de não discriminação (art. 1º), promoção da igualdade (arts. 2º e 3º), trabalhadores migrantes e fronteiriços (art. 4º), eliminação do trabalho forçado (art. 5º), trabalho infantil e de menores (art. 6º), direito dos empregadores (art. 7º). No capítulo referente aos direitos coletivos, por sua vez, são disciplinados os direitos de liberdade de associação (art. 8º), liberdade sindical (art. 9º), negociação coletiva (art. 10), greve (art. 11), promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos (art. 12), diálogo social (art. 13). No capítulo denominado "outros direitos", são contemplados os direitos de fomento do emprego (art. 14), proteção dos desempregados (art. 15), formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos (art. 16), saúde e segurança no trabalho (art. 17), inspeção do trabalho (art. 18), seguridade social (art. 19).

No capítulo nominado "Aplicação e Seguimento", os Estados-membros se comprometem a respeitar os direitos fundamentais inscritos na Declaração e a promover sua aplicação, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos. Para tanto, recomendam instituir uma Comissão Sociolaboral, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, com caráter promocional e não sancionador, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação do instrumento, manifestando-se por consenso dos três setores (art. 20).

A Comissão Sociolaboral Regional deve reunir-se ao menos uma vez ao ano para analisar as memórias oferecidas pelos Estados Partes e preparar relatório a ser encaminhado ao Grupo Mercado Comum (art. 21). Segundo o art. 23 da DSL, os Estados-partes deveriam elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais, contendo o relato das alterações ocorridas na legislação ou na prática nacional relacionadas à implementação dos enunciados da Declaração, bem como o relato dos avanços realizados na promoção do mesmo instrumento e das dificuldades enfrentadas em sua aplicação. Pelo seu art. 25, os Estados-partes ressaltaram que a Declaração e seu mecanismo de seguimento não poderiam ser invocados nem

utilizados para outros fins que os neles previstos, restando vedada sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.

Em primeiro lugar, é possível verificar que a Declaração Sociolaboral está imbuída do princípio da progressividade social, quando dispõe sobre: 1) "melhorar as condições de vida de seus habitantes"; 2) consubstanciar em um único instrumento os "progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração"; 3) "alicerçar os avanços futuros e constantes no campo social"; 4) "sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos estados partes tenha instaurado ou venha a instaurar". Ainda que houvesse omissão, o escopo atrelado à progressividade social se inferiria do compromisso dos Estados-partes com os instrumentos internacionais citados no preâmbulo da Declaração, como é o caso da Declaração de São Salvador, cujo art. 1º estabelece que os Estados signatários se comprometem a adotar as medidas necessárias a fim de conseguir, *progressivamente* e de acordo com a legislação interna, a plena efetividade dos direitos nele reconhecidos.

Tal característica da Declaração Sociolaboral remete ao marco teórico deste estudo, concebido a partir do princípio da progressão social do trabalhador – reserva implícita ao retrocesso sociojurídico –, podendo ser sintetizado nos seguintes termos:

> [...] pode-se afirmar que também pela natureza, objetivo e finalidade das convenções internacionais do trabalho havemos de reconhecer uma ***reserva implícita*** a este diploma internacional: a referente às obrigações que traduziriam um ***retrocesso na proteção nacional do trabalhador***. O recurso interpretativo revelador desta *reserva implícita* derivaria da natureza jurídica dos direitos dos trabalhadores firmados na instância internacional, da razão de ser das convenções internacionais do trabalho (*ratio legis*), das finalidades deste espécime normativo (*telos*) e, especialmente, das disposições constitucionais da Organização Internacional do Trabalho. Merece ser recordado que a assunção e desenvolvimento histórico dos direitos humanos, que figuram como *ius cogens* na ordem jurídica internacional, acabou por elevar os direitos dos trabalhadores à dimensão dos direitos humanos. Assim, as condições mínimas de trabalho firmadas no plano internacional inserem-se no quadro das prerrogativas da pessoa humana por força de sua dignidade própria, integrando o rol dos direitos humanos, em sua dimensão econômica e social. A *reserva implícita ao retrocesso* no tocante à proteção ao trabalho deriva, portanto, em primeiro plano, deste importante conjunto normativo internacional. Os direitos humanos, com lastro nos valores universais da *dignidade da pessoa, liberdade, igualdade e fraternidade* que figuram como conquistas históricas definitivas da humanidade, reclamam uma tutela vigorosa. Relativamente aos direitos econômicos, sociais e culturais exige-se ainda uma realização *progressiva*, razão pela qual acerca destes direitos *não se pode admitir o retrocesso (destaques nossos)*[105].

Além disso, o principal alvo dos dispositivos espraiados no instrumento são os Estados-partes, que são pródigos em se *comprometerem*, ao longo da Declaração, em garantir a vigência de tal ou qual princípio, bem como promover a aplicação desse ou daquele direito, entre outras

[105] ANTUNES, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2010. P. 126.

incumbências. Não se cuida, pois, de uma mera declaração de boas intenções, pois, por meio do referido instrumento, os Estados-membros estabelecem entre si obrigações que incluem medidas executivas e legislativas tendentes a levar a termo o contido na Declaração.

Denota-se, portanto, que a Declaração possui inegavelmente natureza jurídica, e não apenas política, ética ou moral. Isso porque o aludido instrumento está preenchido precipuamente por *normas*, assim compreendidas como estruturas proposicionais enunciativas de formas de organização ou conduta, que devem ser seguidas de maneira objetiva e obrigatória[106]. Melhor dizendo, não se trata de uma Declaração que descreve o que *é* a dimensão social do Mercosul, senão enuncia como ela *deve ser*, indicando, ademais, os mecanismos voltados à consecução de seu escopo. A obrigatoriedade da Declaração, aliás, é extraída da própria redação dos dispositivos contidos ao longo do instrumento, que empregam expressões imperativas, com comandos autoritativos e heterônomos, tais quais "os Estados Partes se comprometem", "todo trabalhador (...) tem direito", "toda pessoa tem direito", "o trabalho dos menores não deverá realizar-se (...)", "os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção (...)", além de proposições no tempo verbal futuro, escrita típica de instrumentos jurídicos.

A propósito, a Declaração não se limita a estabelecer normas programáticas, pois prevê uma gama considerável de *regras*, cuja estrutura congrega de maneira evidente o conteúdo, as hipóteses de incidência concreta e a extensão dos respectivos comandos. O capítulo relativo aos Direitos Coletivos é ilustrativo a esse respeito. O art. 8º da DSL dispõe que todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes. Para tanto, os Estados-partes se comprometem a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à 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.

Na mesma linha, o art. 9º da DSL estatui que os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical com relação a seu emprego. O mesmo preceptivo disciplina que devem garantir-se: a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação; 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 coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.

---

[106] REALE, Miguel. Lições preliminares de Direito. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002. P. 95.

O art. 10 ordena que 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. Por fim, o art. 11 garante a todos os trabalhadores e as organizações sindicais o exercício do direito de greve, conforme as disposições nacionais vigentes.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015, por sua vez, está estruturada da seguinte maneira: 1) preâmbulo; 2) princípios gerais; 3) direitos individuais; 4) direitos coletivos; 5) "outros direitos"; 6) aplicação e seguimento; 7) disposições transitórias.

Em seu preâmbulo, as Presidentas e os Presidentes dos Estados-membros novamente reconhecem, à luz do Tratado de Assunção de 1991, que a integração constitui uma condição fundamental para o desenvolvimento econômico com *justiça social*, cuja concretização requer indubitavelmente políticas que priorizem o emprego como centro do desenvolvimento e do trabalho de qualidade. Além disso, concordam que a plena vigência dos valores democráticos somente é possível em uma sociedade altamente participativa e inclusiva, nos âmbitos político, econômico, *social* e cultural, cuja construção requer necessariamente o compromisso de todos os setores para um modelo de *desenvolvimento equitativo* e comprometido com *a criação de trabalho como fator determinante para enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática*.

Os Estados-partes também expressam concordância com os princípios e valores da Declaração de Filadélfia (1944) da OIT, além de adotarem os postulados da democracia política, do Estado de Direito e do respeito irrestrito aos direitos civis e políticos da pessoa humana que constituem a base inalienável do processo de integração. Reafirmam, ademais, o compromisso de promover e respeitar a "Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho" (1998).

Os Estados-partes reiteram, no preâmbulo, seu compromisso com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, entre eles a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1947) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948).

Novamente observam que diferentes foros internacionais têm enfatizado a necessidade de instituir mecanismos de seguimento e avaliação dos componentes sociais da globalização da economia, com o fim de assegurar a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social.

Também expõem a decisão dos Estados-membros de consolidar, em um instrumento comum, *os progressos já alcançados na dimensão social* no processo de integração, e assegurar os *avanços futuros e constantes no campo social*, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento dos principais convênios da OIT. Mencionam que a Resolução sobre a promoção de empresas sustentáveis (OIT, 2007) reconhece que as empresas sustentáveis são fonte principal de crescimento, criação de riqueza e de emprego e que a promoção dessas empresas é ferramenta importante para se alcançar o trabalho decente, o desenvolvimento sustentável e a inovação que *melhoram os níveis de vida e as condições sociais*.

Ao cabo do preâmbulo, os Estados-partes anunciam adotar os seguintes princípios e direitos na área do trabalho, que passam a constituir a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, *sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenha instaurado ou venha a instaurar*.

No capítulo pertinente aos princípios gerais, o art. 1º traz as definições de "trabalhador" e "trabalhadores", o que compreende as expressões "trabalhador e trabalhadora" e "trabalhadores e trabalhadoras", ao passo que os termos "empregador" e "empregadores" congregam "empregador e empregadora" e "empregadores e empregadoras". O art. 2º, ao tratar do trabalho decente, dispõe que os Estados-partes se comprometem em: a) formular e pôr em prática políticas ativas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores articuladas com políticas econômicas e sociais, de modo a favorecer a geração de oportunidades de ocupação e renda; b) *elevar as condições de vida dos cidadãos*; c) *promover o desenvolvimento sustentável da região*. Para tanto, na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estados-membros devem ter presente: a) a geração de empregos produtivos em um ambiente institucional, social e economicamente sustentável; b) *desenvolvimento de medidas de proteção social*; c) promoção do diálogo social e do tripartismo; d) respeito, difusão e aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

No mesmo capítulo, o art. 3º, ao disciplinar as denominadas empresas sustentáveis, dispõe que os Estados-partes se comprometem, entre outras responsabilidades, a promover o desenvolvimento sustentável na região; estimular a criação e o desenvolvimento de empresas sustentáveis; promover um ambiente propício para a criação, crescimento e transformação de empresas sobre uma base sustentável que combine a busca legítima do seu crescimento, com a *necessidade de um desenvolvimento que respeite a dignidade humana*, a sustentabilidade do meio ambiente e o *trabalho decente*.

No capítulo pertinente aos direitos individuais, são estabelecidos os direitos de não discriminação (art. 4º), igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens (art. 5º), igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência (art. 6º), trabalhadores migrantes e fronteiriços (art. 7º), eliminação do trabalho forçado ou obrigatório (art. 8º), prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente (art. 9º), direito dos empregadores (art. 10º), jornada (art. 11), descanso, férias e dias feriados (art. 12), licenças (art. 13), remuneração (art. 14), proteção contra demissão (art. 15). No capítulo referente aos direitos coletivos, por sua vez, são disciplinados os direitos de liberdade de associação (art. 16), negociação coletiva (art. 17), greve (art. 18), promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos (art. 19), diálogo social (art. 20). No capítulo denominado "outros direitos", são contemplados os direitos de centralidade do emprego nas políticas públicas (art. 21), fomento do emprego (art. 22), proteção dos desempregados (art. 23), formação profissional para trabalhadores empregados e desempregados (art. 24), saúde e segurança no trabalho (art. 25), inspeção do trabalho (art. 26), seguridade social (art. 27).

No capítulo respeitante à aplicação e seguimento, os Estados-partes, no art. 28 da DSL, se comprometem a respeitar os direitos fundamentais contidos no instrumento e a promover sua aplicação, em conformidade com, entre outras fontes jurídicas, os atos normativos do MERCOSUL pertinentes a esses direitos fundamentais. Para tanto, mantêm a Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, órgão tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação deste instrumento, manifestando-se por consenso dos três setores, com as atribuições e responsabilidades fixadas na Declaração.

O art. 29 da DSL obriga os Estado-partes a elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais sobre: a) informação acerca da normativa vigente e práticas nacionais relacionadas à implementação de princípios, direitos e compromissos enunciados na Declaração; b) a indicação de políticas, programas e ações adotados pelos Estados-partes para levar a cabo o cumprimento dos direitos e compromissos da Declaração; c) a análise dos efeitos resultantes da aplicação da Declaração na promoção do trabalho decente e produtivo nos Estados-partes, em especial na melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores; d) o relato das dificuldades e obstáculos enfrentados na aplicação da Declaração; e) a indicação de medidas tendentes a aprimorar a Declaração e impulsionar seu cumprimento.

No art. 31, dispõe-se que a DSL se aplica a todos os habitantes dos Estados-partes, que se comprometem a respeitar os direitos contidos no referido instrumento, bem como a promover sua aplicação, em conformidade com as convenções internacionais ratificadas, atos normativos do MERCOSUL a ela pertinentes, a legislação e demais práticas nacionais, convenções e acordos coletivos do trabalho. Da mesma maneira, os Estados-membros ressaltam que a Declaração e seu mecanismo de seguimento não podem ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras. De todo modo, sem prejuízo do estabelecido no inciso 3 do art. 31, estabelece-se que todas as pessoas físicas e jurídicas, para participarem de projetos financiados com fundos do MERCOSUL, devem observar o conteúdo dos direitos expressos na Declaração, segundo os critérios estabelecidos ou que se estabeleçam nos regulamentos dos fundos correspondentes. O art. 32 estatui que, tendo em conta o caráter dinâmico do conteúdo da DSL e o avanço do processo de integração regional, tal instrumento será objeto de revisão, transcorrido seis anos de sua adoção, com base na experiência acumulada no curso de sua aplicação ou nas propostas e insumos formulados pela Comissão Sociolaboral.

No capítulo intitulado “Disposições Transitórias”, especificamente no art. 33 da DSL, os Estados-partes acordam ativar os mecanismos necessários, com o objetivo de alcançar financiamento para o funcionamento da Comissão Sociolaboral.

Do acima transcrito a respeito da Declaração Sociolaboral de 2015, observa-se que os Estados-partes aprofundaram seus compromissos voltados à efetivação da dimensão social do Mercosul. Tal se observa com a expansão dos compromissos gerais constantes do preâmbulo do mesmo instrumento, adicionando, ao repertório de instrumentos internacionais mencionados, a Declaração da Filadélfia de 1944. Ademais, há expressa alusão ao *trabalho decente* e às *empresas sustentáveis*.

Por outro lado, do ponto de vista redacional, a DSL de 2015 apresenta maior sofisticação técnica, ao principiar seu texto com um capítulo de “princípios gerais”, contendo esclarecimentos conceituais, além das definições de trabalho decente e empresas sustentáveis. Ao assim proceder, a DSL de 2015 permite compreender-se o fio condutor do mesmo instrumento, ao expressar seus princípios gerais, viabilizando um trabalho interpretativo mais preciso e consentâneo com a principiologia da normativa social do bloco.

De outro giro, a DLS de 2015 não somente mantém a estrutura normativa do instrumento anterior, no sentido de estabelecer *regras* que assentam direitos, como também as amplia, podendo-se citar: a) direito de todo trabalhador a perceber igual salário por trabalho de igual valor, em conformidade com as disposições legais vigentes em cada Estado Parte; b) direito das

pessoas com deficiência a tratamento digno e não discriminatório, favorecendo-se sua inserção social e laboral; c) direito de toda pessoa a um trabalho livremente escolhido e a exercer qualquer ofício ou profissão; d) vedação à admissão de menores de 18 anos, para executarem trabalhos que, por sua natureza ou circunstâncias, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral; e) direito à jornada não superior a oito horas diárias, sem prejuízo de disposições específicas para a proteção de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos; f) direito ao repouso diário, dentro e entre jornada; g) direito a um dia de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; h) direito ao gozo de férias anuais remuneradas; direito aos dias feriados; i) direito ao gozo de licenças remuneradas e não remuneradas; j) direito a um salário-mínimo; k) direito a uma proteção adequada em caso de demissão.

Mesmo direitos previstos no instrumento anterior, como à negociação coletiva, foi amplificado de maneira a abranger os servidores públicos. Também é nítida a preocupação dos Estados-partes em levar a cabo um ambiente de empregabilidade, equilibrando os princípios do trabalho decente e da empresa sustentável.

De todo modo, a Declaração revisada mantém o caráter não sancionador da anterior, também vedando seu uso para equacionar contendas comerciais entre os Estados-membros, apesar de estabelecer uma espécie de "selo social", ao vedar o financiamento de pessoas físicas e jurídicas que não observem o conteúdo dos direitos expressos no instrumento.

2.4.3 Influência sobre os Estados-partes

Subjacente à candente discussão a respeito da natureza jurídica da Declaração Sociolaboral do Mercosul e da consequente operatividade de suas disposições, nota-se que o documento em questão se faz presente na realidade jurídica dos Estados-partes, em maior ou menor grau.

Na Argentina, a primeira decisão paradigmática que se fundamentou na Declaração Sociolaboral do Mercosul foi o caso "Aquino", em que a Corte Suprema de Justiça da Nação (CSJN), após admitir o recurso extraordinário contra decisão da sala 6 da Câmara Nacional de Apelações do Trabalho (CNAT), negou-lhe provimento, confirmando a sentença impugnada. No caso, a sala 6 da Câmara Nacional de Apelações do Trabalho (CNAT) havia reformado parcialmente decisão de instância inferior (Tribunal Nacional do Trabalho nº 28) – que declarara a inconstitucionalidade do art. 39, inc. 1, da Lei de Riscos Trabalhistas e acolher pedido de indenização por incapacidade laboral –, para aumentar a soma acolhida na sentença impugnada.

Interposto recurso extraordinário pelo réu, tal foi admitido pela Corte Suprema de Justiça da Nação, que, pelo voto da maioria, declarou que o regime da Lei de Riscos Trabalhistas violava vários dispositivos constitucionais, bem como múltiplos tratados e convênios internacionais (*e.g.*, Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; Convenção sobre os Direitos da Criança; Convenção Americana sobre Direitos Humanos; Declaração Universal dos Direitos Humanos e Carta da Organização dos Estados Americanos). Entre os princípios constitucionais e de direitos humanos internacionais violados, apontou-se o da *justiça social*, que se aplica, segundo a CSJN, de maneira relevante no campo do direito do trabalho, inclusive já cunhado, no início do século passado, no preâmbulo da Constituição da Organização Internacional Trabalho como um meio de estabelecer a paz universal. E, no corpo da fundamentação do voto vencedor, constou-se não ser acidental que, no processo de integração do MERCOSUL, os Estados-partes tenham aderido, na *Declaração Sociolaboral*, ao desenvolvimento econômico com *justiça social*.

Alejandro Perotti aponta, ainda, outros exemplos de aplicação da DSL na Argentina, como os julgados da Câmara Nacional do Trabalho, em sua composição plena (2 sentenças, no total, entre 2002 e 2004) ou na sala 6ª (146 sentenças, no total, entre 1999 e 2005), sempre com o voto predominante, concorrente ou dissidente do juiz Capón Filas. Os julgados do pleno citados são os dos casos "Juárez, Luis Sergio c/Expreso Quilmes S.A. s/despido", de 2002, e "Rodriguez, Eduardo Omar y otros c/Telefónica Argentina S.A.", de 2004. Algumas das decisões adotadas pela sala 6ª da Câmara Nacional do Trabalho em 2005, com base na DSL, são "Obarrio, Ramón Maria c/CPC S.A. y otros s/despido", sentença nº 57.838/05; "López, Marcia Edith c/Panceri, Armando Rubén y outro s/despido", sentença nº 56.814/05; "Asociación del Personal Superior del Congreso de la Nación c/Ministerio de Trabajo s/ley de Asoc. Sindicales", sentença nº 27.936/05; "Federación Obrera Ceramista de la República Argentina c/Cámara de Fabricantes de Artefactos Sanitarios de Cerámica s/juicio sumarísimo", sentença nº 58.031/05[107].

Em 2010, a propósito, a Corte Suprema de Justiça da Nação, no caso "Álvarez, Maximiliano y otros c. Cencosud S.A.", ao confirmar sentença que afastara ato antissindical da empresa, utilizou como um de seus fundamentos que a Declaração Sociolaboral do Mercosul

[107] PEROTTI, Alejandro Daniel. *El fallo "Aquino" de la Corte Suprema: una introducción a la aplicación judicial de la declaración sociolaboral del Mercosur*. Revista de Derecho Privado y Comunitario, Nº 3, 2005. Disponível em <http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf060037-perotti-fallo_aquino_corte_suprema.htm#>. Acesso em 10.08.2019.

de 1998, depois de prever que todo trabalhador tem garantida a igualdade efetiva de direitos, tratamento e oportunidade no emprego e ocupação, em conformidade com as disposições legais vigentes, dispõe que os Estados-partes se comprometem a garantir a vigência do princípio da não discriminação (art. 1º).

Outras Cortes argentinas também se alicerçaram nesse instrumento para a tomada de suas decisões, como a Câmara Nacional de Apelações Cíveis, o Tribunal do Trabalho nº 3, a Câmara de Apelações do Trabalho de Resistencia e o Tribunal Laboral nº 1 de Corrientes. No Paraguai, as decisões que se basearam na DSL foram as de números 26/2003 – "Juicio: Diagro SA s/Resolución N° 688 de fecha 14/11/2001 dictado por el Viceministro y Seguridad Social" 60/2005 – "María de Lourdes de Barros Barreto B y otra c/Interventores de Multibanco S.A.E.C.A. s/amparo constitucional", ambas do Tribunal de Apelação do Trabalho da Capital, Segunda Sala. No Uruguai, por seu turno, o Tribunal Letrado de Primeira Instância do Trabalho de 10º Turno também se baseou na DLS, conforme julgados "Simeto Porras, Guido c/Soluziona Uruguaya S.A. lic., sal., sal. vac., daños y perjuicios, otros"; "Wilkins, Raúl y otros c/Carlos Patron. desp., desp. esp., daños y perj."; "Barrios, Iris Noel y otros c/Sadarq Construcciones (S.A. de Arquitectos). Cobro de daños y perjuicios derivados de accidente de trabajo mortal"; "Da Silva, Miguel Ángel c/Valle, Carlos Emilio. Dil. prep., embargo"[108].

No Brasil, o Supremo Tribunal Federal (STF), na ADPF/DF 489, mediante medida cautelar da lavra da Min. Rosa Maria Weber, deferiu pedido liminar para suspender os efeitos da Portaria do Ministério do Trabalho nº 1.129/17, que disciplina a concessão de benefício de seguro-desemprego ao trabalhador identificado como submetido a regime de trabalho forçado ou reduzido a condição análoga à de escravo e a inclusão de nome no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo ("lista suja"). No seio da decisão, a Ministra mencionou que, em 2015, foi adotada, pelos Chefes de Estado do Mercado Comum do Sul, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, no qual foram afirmados os compromissos dos integrantes do bloco de adotar as medidas necessárias para eliminar toda forma de trabalho forçado ou obrigatório exigido de um indivíduo sob ameaça de sanção ou para o qual não tenha se oferecido espontaneamente (artigo 8, § 1), assim como adotar medidas para assegurar a abolição de toda utilização de mão de obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório (artigo 8, § 2).

---

[108] PEROTTI, Alejandro Daniel. *El fallo "Aquino" de la Corte Suprema: una introducción a la aplicación judicial de la declaración sociolaboral del Mercosur*. Revista de Derecho Privado y Comunitario, Nº 3, 2005. Disponível em <http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf060037-perotti-fallo_aquino_corte_suprema.htm#>. Acesso em 10.08.2019.

No Uruguai, a Lei 17.940, que cuida das normas de proteção da liberdade sindical, decreta, com base em várias fontes normativas, entre elas as letras “a” e “b” do art. 9º da Declaração Sociolaboral do Mercosul, que é absolutamente nula qualquer discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical dos trabalhadores em relação com seu emprego ou com o acesso a ele. O art. 28 da Lei 19.121 (estatuto do funcionário público da administração central), por seu turno, dispõe, também com base em várias fontes normativas, incluindo os arts. 8º a 13 da DSL, que os funcionários compreendidos no estatuto têm direito à livre associação, à sindicalização, à negociação coletiva, à greve e à proteção das liberdades sindicais.

Como visto, além da produção doutrinária já citada neste trabalho, que toma a Declaração Sociolaboral do Mercosul como algo digno de referência, estudo e operatividade, tal instrumento ainda guarda relevância em várias esferas oficiais dos Estados-partes, não se tratando de um ato normativo destituído de ressonância prática.

2.5 Harmonização da legislação juslaboral dos Estados-membros

Conforme explorado em momento anterior desta pesquisa, o estágio de integração caracterizado como Mercado Comum, por definição, pressupõe a harmonização dos instrumentos da política comercial, fiscal, financeira, laboral e previdenciária, entre outros. O art. 1º do Tratado de Assunção, nesse aspecto, determina que o Mercado Comum do Sul implica, entre outras consequências, “O compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração.”.

Mas, afinal, do que se trata a propalada harmonização de legislações? Qual seu conceito, extensão e limites? Como tal se daria nos domínios do Direito do Trabalho? Haveria outras formas de relacionamento entre legislações de Estados-membros de dado processo de integração? As respostas a essas perguntas são essenciais, pois trazem consigo a exposição das técnicas de tratamento normativo em virtude das quais os ordenamentos jurídicos nacionais se sujeitam aos processos de integração a que aderem. Definidas essas técnicas, é possível testá-las como métodos para identificar, à luz do conteúdo das legislações nacionais investigadas, eventuais distorções tendentes a frustrar os objetivos da integração visada em determinado contexto, o que será fundamental em dado momento deste estudo.

Efrén Cordova, ao escrever sobre a relevância do processo de harmonização das legislações laborais na América Latina já em meados da década de 1970, traz ensinamentos proveitosos a respeito dessa matéria. Em seu artigo, o autor sublinha que esse interesse de

harmonização deriva dos vários processos de integração espalhados pelo território latino-americano, com vistas a, em última instância, inaugurar um Mercado Comum no referido espaço. E tal não poder ser alcançado plenamente, caso não se garanta tratamento igualitário entre os trabalhadores, a fim de permitir a livre circulação de mão de obra. Do mesmo modo, caso não se evitem práticas discriminatórias, facilitando a concertação de acordos bilaterais e multilaterais. Por fim, caso não seja possível uma ação sindical coordenada além das fronteiras nacionais, em se tratando de empresas transnacionais[109].

No mesmo artigo, o autor se propõe a diferenciar três termos específicos, que dizem respeito ao grau de relacionamento entre as legislações de determinados países imersos em dados arranjos de integração: harmonização, aproximação e unificação. Além dessas três dimensões, o autor trata superficialmente da denominada coordenação.

Nessa linha de raciocínio, a unificação consistiria no grau máximo de unificação e suporia um processo prévio de aproximação, pois busca não somente eliminar todos os bloqueios ao funcionamento do mercado comum ou da união econômica, como também visa estabelecer uma absoluta igualdade de custos sociais na região respectiva, de modo a deixar de lado as diferenças históricas e socioeconômicas que deram lugar ao surgimento dos Estados nacionais. Trata-se, pois, de um nível superior de integração econômica e política[110].

A aproximação, por sua vez, possuiria alcance mais modesto, na medida em que não busca suprimir todas as diferenças legislativas, mas somente aquelas que possam afetar consideravelmente a implementação do mercado comum. Para seu bom funcionamento, requerer-se-ia uma atenuação das diferenças relativas aos custos sociais e fiscais que têm repercussão direta sobre a livre operação do mercado comum. Também seria necessário eliminar as disposições discordantes ou conflitivas que impeçam a concatenação dos sistemas jurídicos dos países interessados[111].

A harmonização, por seu lado, eventualmente é entendida como sinônimo de aproximação, apesar de ser possível apontar certas diferenças. Por um lado, a harmonização pode incluir, entre seus objetivos, a manutenção deliberada de certas diferenças legislativas; por outro, é mais seletiva que a aproximação em termos de busca de acoplamento das políticas

---

[109] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 329-330.

[110] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 331.

[111] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 331.

legislativas dos Estados-membros do processo de integração. Do ponto de vista quantitativo, a aproximação poderia ir além da harmonização; em termos qualitativos, entretanto, a harmonização supõe estudos mais profundos sobre os efeitos dos encargos sociais nos custos de produção, de modo a defender uma coordenação de políticas para o alcance de certos efeitos econômicos. Trata-se, no caso da harmonização, de evitar as distorções de fato que possam prejudicar as condições da concorrência e de eliminar os obstáculos estruturais ou institucionais que frenem o desenvolvimento, impedindo o acesso igualitário às oportunidades econômicas e sociais existentes[112].

De todo jeito, como algumas diferenças legislativas podem ser justificadas, a harmonização poderia considerar oportuna a manutenção de certas diferenças, eliminar outras tantas e atenuar aquelas que se identificassem como obstáculos ao processo de integração. Seria um ideal a ser alcançado não automaticamente, mas dentro do espaço disponível em cada país, sob pena de correr-se o risco de que países mais desenvolvidos sacrifiquem os menos desenvolvidos. Ainda assim, é indubitável que a harmonização busca apagar as diferenças de regulação, em matéria de trabalho, que ofereçam vantagens *desproporcionais* a um país ou que atuem *sistematicamente em detrimento de outros*[113].

De modo superficial, o autor observa que o termo "coordenação" é frequentemente empregado em matéria de integração, para designar arranjos relativos ao cômputo dos períodos de qualificação para pagamento de benefícios da seguridade social, do mesmo modo podendo ser adotado a respeito de certas instituições juslaborais, como as férias remuneradas[114].

Essas distintas formas de relacionamento entre políticas legislativas de Estados-partes se relacionam com os progressos dos processos de integração a que se aderem. Dessa maneira, a zona de livre comércio e a união aduaneira não necessitariam de formas avançadas de harmonização. O mercado comum, porém, suporia a adoção de concertos de aproximação ou harmonização, pois implica a livre circulação de pessoas. Para tanto, não seria transcendente harmonizar todas as disposições, senão aquelas que importassem desigualdade de tratamento

---

[112] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 331.

[113] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 331-332.

[114] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 331.

ou obstáculo à livre circulação de mão de obra. A união econômica, por fim, tem o potencial de alcançar uma unificação legislativa[115].

O autor sugere que o esquema da aproximação seria mais adequado nos processos de integração latino-americana de caráter sub-regional, ao passo que a harmonização teria lugar mais apropriado em integrações de âmbito regional. No primeiro caso, haveria um maior impulso em direção a um mercado comum e uma afinidade inicial mais propícia à aproximação que os arranjos regionais. Nestes últimos, haveria diferenças mais acentuadas e as vantagens da especialização em matéria de localização adquiririam maior significado[116].

Hugo Mansueti descreve que a harmonização demanda o estudo do direito comparado da região, a detecção de assimetrias e a negociação de propostas harmonizadoras, com consequente ajuste no direito interno de cada Estado. Do ponto de vista econômico, as assimetrias jurídicas são geradas quando as empresas, por razões de facilidade de instalação, de transferência ou de cobrança administrativa, preferem um país a outro, em decorrência de divergências administrativas ou legais artificial e discricionariamente causadas, sem suporte em uma justificativa objetiva. Tudo a gerar maiores ou menores vantagens competitivas que têm o efeito de distorcer a concorrência leal[117].

No terreno juslaboral, tal se manifesta pela ocorrência de maiores ou menores custos trabalhistas comparativos. O autor exemplifica tal situação quando um Estado se apoia em uma máxima desregulação, permitindo relevantes isenções em matéria de encargos sociais, como dispensas sem indenização, contratações a prazo determinado sem indenização, escasso ou mínimo período de férias anuais remuneradas, liberdade individual em matéria de fixação do salário e condições de emprego, entre outras. Ou seja, tal Estado estaria a competir de modo desleal com outro que pertencesse a um mesmo processo de integração e que respeitasse os direitos sociais, em seus limites mínimos[118].

---

[115] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 332.

[116] CORDOVA, Efrén. *Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana*. *In* Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 332.

[117] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 99. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[118] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.* 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 100. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

Mansueti destaca, como diretiva válida a informar o processo de harmonização em nível regional, o Protocolo de San Salvador, cujo art. 1º enfatiza o compromisso dos Estados de adotar medidas a fim de alcançar *progressivamente* a plena efetividade dos direitos reconhecidos no mesmo instrumento. Do mesmo modo, o art. 22 do citado Protocolo, ao dispor que qualquer Estado-parte pode submeter à consideração dos demais propostas de emenda com o fim de incluir o reconhecimento de outros direitos, bem como destinadas a estender ou ampliar aqueles já reconhecidos no instrumento[119].

Nesse sentido, tais regras de *progressividade* exigem que os direitos sociais já regulados pelo direito interno dos Estados-membros do Mercosul sejam harmonizados *para cima* – uma harmonização *para baixo* seria, portanto, contrária ao princípio da *justiça social* contemplado no preâmbulo do Tratado de Assunção e à regra da progressividade estampada no Protocolo de San Salvador. Para tanto, poderia ser conveniente comparar cada um dos institutos das diferentes regulações internas e internacionais, de modo a se impor o ordenamento mais benéfico[120].

Adrián Goldin e Daniel Rivas observam que os processos de integração impõem aos países participantes a necessidade de submeter os respectivos ordenamentos jurídicos a determinadas técnicas de intervinculação, conhecidas como harmonização, unificação, aproximação e coordenação. Os autores se servem dos ensinamentos de Plá Rodriguez e Efrén Cordova, de modo a redefini-los, em razão da necessidade de contar com elementos conceituais e instrumentos metodológicos específicos para estudar o fenômeno da migração de trabalhadores no processo de integração[121].

Para os autores, a ideia de harmonização desempenharia um papel de gênero, capaz de abarcar todas as demais técnicas de tratamento normativo nos processos de integração, tomadas como suas espécies: unificação, aproximação (quantitativa e qualitativa) e coordenação. A harmonização, assim, seria concebida como "o conjunto de ações tendentes a remover os obstáculos que os ordenamentos jurídicos nacionais opõem à implantação e desenvolvimento

---

[119] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur.* 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 100. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[120] MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 100-101. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 10.08.2019.

[121] GOLDIN, Adrián; RIVAS, Daniel. *Trabajadores migrantes en el ámbito del MERCOSUR*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 167, jan. 1992. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 1992. P. 502-503.

dos processos de integração, assim como a promover, facilitar e estimular o desenvolvimento"[122].

Os autores empregam, para conceituar a unificação, os mesmos aportes doutrinários de Efrén Cordova acima mencionados. Contudo, ao tratarem da aproximação, os autores manifestam que não pretendem se afastar de sua conceituação tradicional, mas propõem sua subdivisão em duas vertentes, a saber, quantitativa e qualitativa.

A aproximação quantitativa buscaria diminuir a diferença de intensidade no grau de proteção de cada ordenamento em relação a cada instituição do direito do trabalho. Os exemplos seriam a duração das férias, o máximo da duração do trabalho, o *quantum* da indenização decorrente da dispensa injusta, entre outros. Por outro lado, a aproximação qualitativa seria a técnica que busca uma maior homogeneidade entre os ordenamentos nacionais por via da atenuação ou supressão dos fatores de incompatibilidade entre eles, ou a introdução de mecanismos ou disposições que tendam a assimilá-los. O exemplo dado seria a aproximação entre um ordenamento regido pela regra da indeterminação do prazo do contrato com outro alicerçado na regra da sua determinação[123].

Por fim, a coordenação representaria a implantação de um mecanismo intermediário, a fim de possibilitar a interconexão ou o funcionamento vinculado entre disposições dos distintos ordenamentos jurídicos nacionais pertencentes ao processo de integração. Tal poderia ser alcançado por alterações pontuais na parte que interessa dos ordenamentos jurídicos ou pela celebração de um tratado bilateral ou multilateral, instaurando uma terceira norma ou critério de aplicação. O exemplo dado é o mesmo traçado no texto de Efrén Cordova[124].

Neste trabalho, concorda-se com os autores citados quando sentenciam que tais categorias se apresentam com a condição estrita de técnicas de tratamento *normativo*, não se ignorando, em contrapartida e na conjuntura dos processos de integração, harmonizações levadas a efeito em outros campos, como nas searas política, econômica e social. Também não se pode negar que, na prática, os métodos de tratamento normativo não se desagregam dos processos de coesão políticos, econômicos e sociais naturalmente resultantes da integração entre Estados, pois a complexidade do fenômeno comunitário, no mínimo, sugere que aludidos

---

[122] GOLDIN, Adrián; RIVAS, Daniel. *Trabajadores migrantes en el ámbito del MERCOSUR*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 167, jan. 1992. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 1992. P. 503.
[123] GOLDIN, Adrián; RIVAS, Daniel. *Trabajadores migrantes en el ámbito del MERCOSUR*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 167, jan. 1992. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 1992. P. 504.
[124] GOLDIN, Adrián; RIVAS, Daniel. *Trabajadores migrantes en el ámbito del MERCOSUR*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 167, jan. 1992. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 1992. P. 504.

nexos se entrelaçam em maior ou menor grau. Ainda assim, as distinções realizadas no plano teórico auxiliam a pesquisa em gizar métodos que viabilizam a compreensão do objeto de investigação em sua dimensão concreta, ferramenta crucial para testar as hipóteses que impulsionam a presente pesquisa.

Uma vez delineada a moldura geral da dimensão social do Mercosul, por meio de sua história, seus órgãos, sua normativa e os fins harmonizadores a que se deve submeter, o próximo passo é visualizar comparativamente o conteúdo dos ordenamentos jurídicos dos Estados-partes, naquilo que se circunscreve ao tema deste trabalho. Somente assim é possível aquilatar a relação entre as normas componentes da ordem jurídica do Mercosul e as dos respectivos Estados-partes, sob a perspectiva juslaboral.

3 MARCOS REGULATÓRIOS JUSLABORAIS DOS ESTADOS-PARTES

3.1 Considerações metodológicas necessárias

A tarefa de executar a comparação de ordenamentos jurídicos de diferentes países é sobremaneira árdua ao estudioso comparatista. Pode, aliás, soar como demasiadamente pretensiosa, mercê das barreiras que naturalmente se opõem a esse empreendimento intelectual.

A começar, obviamente, pela diferença de idiomas, o que exige do pesquisador domínio satisfatório, quando menos, na leitura da língua correlata ao Direito que busca compreender. Não se trata de circunstância banal, porque o idioma é uma das projeções, sob o signo linguístico, da identidade de cada nação, inclusive jurídica, de maneira que o desvelamento do significado de textos estrangeiros não se resume a uma tradução automática. Há que se esquadrinhar, o tanto quanto possível, a significação das palavras, das sentenças e dos enunciados que instrumentalizam a comunicação humana, todos imersos, no esforço de tradução de textos jurídicos estrangeiros, em um universo cultural a que não pertence o estudioso.

Ademais, o comparatista naturalmente parte de seu aprendizado do Direito pátrio para o estudo do Direito alienígena; deve, portanto, descontaminar-se tanto quanto possível de sua instrução jurídica original – naquilo que não houver pontos de intercessão – para apreender adequadamente o objeto de comparação. Afinal, não tomada essa precaução, corre-se o risco de se enxergar o fenômeno de comparação, não como ele é, mas como é o Direito nacional do comparatista.

Ao sair-se da perspectiva do comparatista para focar-se no objeto de comparação, outras tribulações são notadas. É que os ordenamentos podem se enquadrar em tal ou qual tradição jurídica, usualmente separadas binariamente entre as famílias romanística e anglo-saxã. A primeira toma como fonte principal a lei, ao passo que a segunda, também denominada *common law*, é caracterizada por basear-se nos usos e costumes consagrados em precedentes judiciais. Nesse sentido, a dificuldade do mister comparativo é tanto maior quanto a circunstância de cotejarem-se ordenamentos pertencentes a tradições jurídicas diversas.

De todo modo, mesmo em ordenamentos jurídicos pertencentes ao mesmo tronco, podem surgir ramificações em que sobressaem tons e entretons, conforme peculiaridades culturais, sociais, políticas e econômicas que se refletem no Direito de cada país. Ordenamentos jurídicas da mesma família, pois, em razão de multiformes ordens de circunstâncias,

predominantemente apresentam idiossincrasias salientes, a ponto de o encargo de confrontá-los entre si não se limitar a uma atividade mental instantânea.

Nesse ambiente, cabe ao pesquisador despojar-se dos vícios decorrentes de sua visão já consolidada do Direito nacional para, ao menos dentro dos fins perseguidos em sua investigação, consentir que está a se colocar novamente como um profano no que tange ao conhecimento do ordenamento jurídico do país objeto de comparação. Significa, por conseguinte, posicionar-se como quando adentrou a sala da escola de Direito pela primeira vez. Trata-se, enfim, de adotar uma postura de *humildade*.

As provações acima indicadas podem ser entendidas como gerais, pertinentes a estudos comparativos empreendidos em todos os ramos do Direito, como o penal, o cível, o tributário, o administrativo e o trabalhista. Porém, outra ordem de dificuldades surge das comparações levadas a efeito na esfera juslaboral.

Osvaldo Mantero propugna que o estudo sobre assimetrias jurídico-laborais dos países do Mercosul não pode fazer-se unicamente com base em critérios formais. Segundo o autor, o estudo do direito; mais, o estudo do direito do trabalho; mais ainda, o estudo do direito comparado do trabalho não pode realizar-se sem o conhecimento dos fenômenos sociais, econômicos e, em geral, culturais das sociedades que geram esses direitos e onde esses direitos imperam. O autor prossegue suas pontuações no sentido de que a detecção de assimetrias há de ser feita por meio da complementaridade das comparações em níveis macro e micro[125].

Por outro lado, aponta que existe uma grande assimetria em matéria de regime de fontes dos ordenamentos jurídicos laborais dos Estados-partes do Mercosul, que cuida da predominância de fontes heterônomas ou autônomas em tais sistemas. É assim que, na Argentina e no Uruguai, houve utilização intensa, em distintos períodos das respectivas histórias, da negociação coletiva como fonte do direito do trabalho. O Paraguai, por sua vez, começou recentemente suas primeiras experiências em termos de negociação coletiva. O Brasil, por fim, apesar de setorialmente contar com sindicatos fortes e combativos, ainda convive com uma pronunciada presença estatal na regulamentação do Direito do Trabalho, que deita raízes no regime fascista da *Carta del Lavoro* e minimiza a função reivindicativa do sindicato, lançando mão do peculiar instrumento da sentença normativa. Essa assimetria, defende o autor,

[125] MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 230-231.

gera desníveis em quase todas, para não dizer todas, as instituições do Direito do Trabalho nos países em questão[126].

Mantero observa também que a estrutura, os objetivos e as formas de ação da organização sindical constituem parte essencial das características de um ordenamento jurídico laboral, o que deve primordialmente ser considerado em qualquer estudo de direito comparado. Designa esse fator como uma "assimetria-matriz", que explica muitas outras assimetrias. Nesse sentido, advoga que, para compreensão das assimetrias nos ordenamentos jurídicos dos Estados-membros do Mercosul, é necessário entender a história e a realidade dos movimentos sindicais de tais países[127].

Outro aspecto fundamental do trabalho comparativo, prossegue o autor, é aferir o grau de cumprimento de cada ordenamento jurídico-laboral. É falaciosa, segundo a teoria comparatista unânime, comparar direitos que não se cumprem; ou um direito que se cumpre com outro que não se cumpre; ou direitos que se cumprem em graus diferentes. E as formas de organização e ação sindical se relacionam ao grau de cumprimento das disposições normativas do direito laboral de cada país[128].

Mantero anota que os Estados-membros possuem uma simetria geral, que é o fato de pertencerem à mesma tradição romano-germânica, o que permite e facilita a comparação. Do mesmo modo, o autor assinala que existe, não obstante em grau menor, certa simetria entre os ordenamentos jurídicos laborais dos referidos países. De maneira que é viável a realização de microcomparações para precisar o grau de simetria no tratamento de certos aspectos concretos, como a limitação do tempo de trabalho, a estabilidade no emprego, a proteção contra riscos ambientais, entre outros. Tais microcomparações devem ser efetivadas sem descurar das conclusões da comparação, em sua integridade, dos ordenamentos jurídico-laborais dos países estudados[129].

O professor uruguaio expressa que as microcomparações que buscam apontar assimetrias não devem se restringir à legislação, mas incidir sobre todo o direito do trabalho de

---

[126] MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 231-232.

[127] MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 232-233.

[128] MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 233-234.

[129] MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 234.

cada um dos Estados-membros, de maneira a se estender sobre negociações coletivas, estatutos profissionais, bem como usos e costumes – não se olvidando da sentença normativa, no caso brasileiro, e do regulamento interno, no exemplo paraguaio. Por fim, manifesta que as comparações devem recair sobre os mínimos[130].

Américo Plá Rodriguez, por sua vez, ao tratar da missão de harmonizar a legislação dos Estados-partes, destaca que, em primeiro lugar, deve-se buscar conhecer a realidade normativa de cada um dos países. Deve investigar-se não só a legislação vigente sobre cada tema laboral de cada nação, senão também inteirar-se na realidade, a fim de que o estudo comparativo não se limite ao aspecto superficial do texto das normas, mas que abarque as orientações jurisprudenciais predominantes, o grau de aplicação prática que têm as leis e a significação econômica real dos benefícios concedidos[131].

O autor também sustenta que, nesse contexto, deve-se examinar se os princípios do direito do trabalho que aceitam a jurisprudência e a doutrina em cada um dos quatro países são os mesmos ou se apresentam grandes diferenças – se não é possível performar a uniformização das soluções legislativas nos domínios do bloco, essa uniformização é perfeitamente possível em termos principiológicas. E, nesse aspecto, Plá Rodríguez declara que existe uma grande coincidência na doutrina e na jurisprudência dos Estados-membros do Mercosul nessa matéria[132].

Feitas essas breves digressões, passa-se a descrever a metodologia a ser adotada neste capítulo, com os esclarecimentos pertinentes aos limites do presente estudo, bem como ao procedimento de exposição dos resultados obtidos e das conclusões alcançadas.

Quanto aos limites da pesquisa e com o devido respeito aos posicionamentos acima citados, nesta dissertação se compreende ser possível elaborar um trabalho comparativo útil entre marcos regulatórios juslaborais de diversos países, sem aprofundar-se nas searas do grau de cumprimento de tal ou qual legislação, tampouco no conhecimento dos fenômenos sociais, econômicos e, em geral, culturais das sociedades estudadas. Não que tais domínios sejam dispensáveis; pelo contrário, são essenciais para uma visão exauriente do objeto de estudo e serão, ao menos superficialmente, abordados neste trabalho. Porém, mesmo ao se tomar apenas

---

[130] MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 235.

[131] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Problematica de los trabajadores en el Mercosur*. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). El derecho laboral del Mercosur ampliado. 2. ed. Fundación de Cultura Universitaria:Montevidéu, 2000. P. 22-23.

[132] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Problematica de los trabajadores en el Mercosur*. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). El derecho laboral del Mercosur ampliado. 2. ed. Fundación de Cultura Universitaria:Montevidéu, 2000. P. 24.

um aspecto da questão – no caso, a feição jurídica, por assim dizer, da temática ora trabalhada –, é possível obter corolários proveitosos que constituam, ao menos, um primeiro passo na estruturação de um campo mais abrangente de conhecimento da dimensão social do Mercosul.

Em primeiro lugar, porque uma pesquisa que se pretende cientificamente rigorosa deve distinguir de modo claro ordens de grandeza diversas – *i.e.*, o direito e a sua prática social – ainda que intimamente interligadas entre si. Do contrário, corre-se o risco de incorrer em problemas já identificados em outras pesquisas que misturaram esses fenômenos, como aquelas conduzidas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE) e pelo Banco Mundial, em que se tornou inviável identificar qual a causa ou qual a consequência da relação entre os fatores estudados: direito e prática. A abordagem híbrida, no caso, teve o efeito de confundir, e não esclarecer a relação entre os dados cotejados, indo de encontro ao objetivo de uma investigação que tem como escopo justamente esclarecer essas questões[133].

Em segundo lugar, os marcos regulatórios tendem a ser o ponto de partida referencial por meio do qual outros fatores podem ser apurados. Nesse sentido, antes mesmo de se cogitar em aferir o grau de cumprimento de dada legislação, por princípio lógico, há que se conhecer primeiramente as referências normativas que se visam implementar. Quanto maior o grau de proteção constitucional/legal conferido por dado ordenamento jurídico ao trabalho, maior o potencial da tutela a ser efetivada, seja espontaneamente, seja por meio dos órgãos de aplicação competentes. O estudo comparativo prévio e bem executado de marcos regulatórios, portanto, é pressuposto para o desenho do nexo causal entre direito regulado e direito efetivado.

Em terceiro lugar, o Direito do Trabalho é um campo científico especializado e peculiar, contando com metodologia, princípios, instituições e regras próprios, de maneira a merecer estudo focado. Essa especialidade temática, já tradicional e decorrente do conteúdo profundo da disciplina, poderá ser percebida na leitura deste trabalho. Afinal, não obstante a limitação da abordagem da presente pesquisa, esta possui extensão digna de uma investigação que visa perscrutar com completude o objeto investigado.

Em quarto lugar, o Direito do Trabalho é a disciplina dos mínimos, estes usualmente delineados a partir da regulamentação estatal, que condiciona os demais produtores de fontes jurídicas – como as negociações coletivas, os regulamentos de empresa, as sentenças normativas e as disposições de contratos individuais –, de modo que devam nascer e se desenvolver em patamar superior ao originariamente disciplinado pela Constituição, pelas leis

---

[133] ADAMS, Z.; BASTANI, P.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. P. 14 e 15. Disponível em <https://doi.org/10.17863/CAM.8220>. Acesso em 20.08.2019.

etc. E, ainda que se admita que dados sistemas jurídicos possam ter maior prevalência de normas autônomas, estas não poderiam, pelos princípios do direito do trabalho reconhecidos nos Estados-membros, confrontar as normas heterônomas de maneira a reduzir o nível civilizatório mínimo por elas traçado.

Em quinto lugar, são os marcos regulatórios estatais que constituem predominantemente o alvo de estudo nas faculdades de ciências jurídicas e nas produções doutrinárias publicadas, mesmo nos países em que há grande profusão (ou mesmo predominância) de normas autônomas.

Em sexto lugar, as políticas legislativas integram o rol de compromissos dos Estados-membros do Mercosul na concretização de sua dimensão social. De maneira que o estudo acerca da adequação de tal ou qual Estado-parte à normativa social do Mercosul passa necessariamente pela investigação dos marcos regulatórios correspondentes.

É assim que a DSL/1998, em seu preâmbulo, salienta que a integração regional deve abranger também a temática social, tanto no que diz respeito à *adequação dos marcos regulatórios trabalhista*s às novas realidades configuradas por essa mesma integração e pelo processo de globalização da economia, quanto ao reconhecimento de um *patamar mínimo de direitos dos trabalhadores no âmbito do MERCOSUL*, correspondente às convenções fundamentais da OIT. O art. 3º do mesmo instrumento dispõe que os Estados-partes se comprometem a garantir, mediante a *legislação* e práticas trabalhistas, a igualdade de tratamento e oportunidades entre mulheres e homens. O segundo parágrafo do art. 8º estabelece que os Estados-partes se comprometem a assegurar, *mediante dispositivos legais*, o direito à livre associação.

A DSL/2015, por seu turno, assenta, em seu art. 7º, inciso 4, que os Estados-membros se comprometem a desenvolver ações coordenadas no campo da *legislação*, das políticas laborais, das instituições migratórias e em outras áreas afins, com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho, de forma compatível e harmônica com o processo de integração regional. Por outro lado, o art. 15, ao tratar da proteção contra a dispensa, regula que os Estados-partes assegurarão disposições, *em suas legislações*, que contemplem esse direito.

O inciso 7 do art. 25 – dispositivo pertinente à saúde e à segurança no trabalho – disciplina que a *legislação* e as práticas nacionais deverão garantir que a fabricação, o uso e a cessão, a título oneroso ou gratuito, de máquinas, equipamentos e tecnologias sejam seguros. O inciso 10 do mesmo artigo ordena que as *legislações nacionais* deverão prever que as empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL devem cumprir as mesmas condições de

saúde e segurança que as empresas do MERCOSUL. O inciso 11 do mesmo artigo determina que a *legislação* e as práticas nacionais deverão garantir que os trabalhadores possam se recusar a desenvolver suas atividades laborais, sempre que houver condições de risco grave e iminente, sem prejuízo para eles, conforme a legislação e usos nacionais. O inciso 13 do mesmo artigo preceitua que a *legislação* e as práticas nacionais deverão prever os serviços competentes de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de assessorar os empregadores e os trabalhadores na prevenção dos acidentes e doenças profissionais.

Tamanha a importância da harmonização legislativa que a SGT 11, em seus primórdios, constituiu uma comissão incumbida de investigar de assimetrias legais entre os Estados-partes no campo social, com vistas a auxiliar a integração almejada no bloco.

Dessa forma, para que não haja margem a dúvidas e por amor à clareza, afirma-se: este trabalho executará comparações entre os Estados-membros do Mercosul, em termos de regulamentações normativas juslaborais. Ainda assim, convém anotar que o presente estudo não se restringe à descrição simplista do conteúdo da "lei", pois avança sobre as produções doutrinária e jurisprudencial que visam desvendá-la e aplicá-la, de maneira a qualitativamente se alcançar um grau satisfatório de compreensão do fenômeno examinado.

Há, de todo modo, uma exceção ao até então exposto. É o caso do Direito Coletivo do Trabalho, em que necessariamente se deve abordar a questão histórica dos direitos comparados. Isso porque seu conteúdo é mais propenso a absorver os influxos políticos e culturais de cada nação. Não por acaso e conforme será constatado *infra*, é nesse ponto que se encontram originariamente as maiores assimetrias entre os Estados-membros do Mercosul, em termos de regulamentação juslaboral.

A investigação começará por discorrer sobre pontos que permitam obter uma visão contextual sobre o ordenamento jurídico de cada Estado-membro do Mercosul, como o tratamento constitucional do Direito do Trabalho, a regulamentação dos órgãos de inspeção, o sistema de justiça laboral e o grau de ratificação das convenções internacionais da OIT.

Ato contínuo, será realizado o trabalho comparativo entre os marcos regulatórios juslaborais dos membros do Mercosul. Para tanto, foram selecionados cinco eixos de comparação: 1) tipologia contratual; 2) tempo do trabalho; 3) salário; 4) proteção contra dispensa arbitrária; 5) direito coletivo. Cada eixo é composto por um conjunto de variáveis que compõem seu objeto temático.

Cada eixo de comparação será objeto, sucessivamente e por país, de uma sistemática exposição descritiva da variável investigada e de uma análise microcomparativa entre os ordenamentos jurídicos observados, a fim de apontarem-se eventuais assimetrias que

desbordem dos objetivos de integração do bloco, do ponto de vista social. O foco principal das microcomparações é a identificação de desníveis legais que caracterizem infrações à normativa social do bloco. De todo modo, partindo-se da premissa de que o Mercosul não pretende uma unificação dos ordenamentos jurídicos dos Estados-partes, senão a harmonização deles, nem todas as discrepâncias legislativas podem ser qualificadas como ilícitas. Por exemplo, do ponto de vista quantitativo, não há desequilíbrio, passível de ser cunhado como ilícito, no fato de dadas legislações estabelecerem a duração semanal de trabalho de 48 horas, ao passo que outras, 44 horas.

Dessa forma, considerando o conteúdo já exposto neste estudo, nomeadamente a respeito das formas de harmonização de legislações em contextos de integração sub-regional, assim como acerca da dimensão social do Mercosul, as dessemelhanças normativas a serem investigadas serão reputadas afrontosas à normativa do bloco quando violarem um ou mais dos seguintes critérios: a) do ponto de vista quantitativo, quando ensejarem, sem justificativa, desvantagens desproporcionais no grau de intensidade de proteção de cada ordenamento em relação a cada instituto do direito do trabalho analisado; b) do ponto de vista qualitativo, quando implicarem incompatibilidades entre os institutos dos ordenamentos nacionais, afastando-os do escopo de harmonização.

Como reforço investigativo, a fim de ilustrar os resultados obtidos, esta pesquisa se servirá do apoio dos dados obtidos da *Cambridge Leximetric Datasets* (CBR-LRI), consistente em uma análise quantitativa do Direito do Trabalho, em que se traduzem estatutos legais sob uma forma que permita seu uso para análises estatísticas. O banco de dados da CBR-LRI identifica o grau de proteção legal que a regulamentação juslaboral proporciona em cada país, em cada ano, atribuindo pontuações a cada uma das variáveis selecionadas, conforme códigos algorítmicos que expressam numericamente os valores designados aos fenômenos investigados[134].

Ao cabo deste capítulo, as microcomparações executadas em cada eixo serão analisas em seu conjunto, como amostragem para uma avaliação macro. Essa macrocomparação, além dos critérios utilizados para microcomparações, se servirá de ainda mais dois parâmtros: a) identificação de atos normativos que caracterizem retrocesso, pela via da desregulamentação de direitos trabalhistas, sem medidas compensatórias proporcionais, em vista do princípio da progressividade social estampado na Declaração Sociolaboral do Mercosul; b) identificação de

[134] ADAMS, Z.; BASTANI, P.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. P. 7 e 8. Disponível em <https://doi.org/10.17863/CAM.8220>. Acesso em 20.08.2019.

atos normativos que violem diretamente as fontes normativas do Mercosul, aí incluída a Declaração Sociolaboral.

3.2 Pontuações contextuais sobre o ordenamento jurídico dos Estados-membros

3.2.1 Argentina

A Argentina é uma República Federal presidencialista, regida por uma Constituição sancionada em 1853, com reformas ocorridas nos anos de 1860, 1866, 1898, 1957 e 1994. Em seu art. 14, a Constituição assegura aos habitantes da nação, entre outros direitos, conforme as leis que regulamentam seu exercício, o de trabalhar e exercer toda atividade lícita.

O art. 14 bis do mesmo estatuto, por sua vez, introduzido pela reforma constitucional de 1957 e convalidado pela Convenção Constituinte de 1994, é o dispositivo mais relevante em matéria de regulamentação constitucional do Direito do Trabalho no referido país. O preceptivo em causa estabelece, em seu primeiro parágrafo, que o trabalho, em suas diversas formas, gozará da proteção das leis que assegurarão ao trabalhador: condições dignas e equitativas de trabalho; jornada limitada; descanso e férias remunerados; remuneração justa; salário-mínimo vital móvel; igual remuneração por igual tarefa; participação nos lucros das empresas, com controla da produção e colaboração na direção; proteção contra a dispensa arbitrária; estabilidade do empregado público; organização sindical livre e democrática, reconhecida pela simples inscrição em um registro especial.

O segundo parágrafo do art. 14 bis da Constituição Nacional assegura aos sindicatos: celebrar convênios coletivos de trabalho; recorrer à conciliação e à arbitragem; direito de greve. Do mesmo modo, confere aos representantes sindicais as garantias necessárias para o cumprimento de sua gestão sindical, além da estabilidade no emprego.

O terceiro parágrafo do mesmo dispositivo dispõe que o Estado outorgará os benefícios da seguridade social, que terá caráter integral e irrenunciável. A lei estabelecerá, em especial: o seguro social obrigatório, a cargo de entidades nacionais ou provinciais com autonomia financeira e econômica, administrados pelos interessados, com participação do Estado, se quem possa existir sobreposição de contribuições; aposentadorias e pensões móveis; a proteção integral da família; a defesa do bem de família; a compensação econômica familiar e o acesso a uma moradia digna.

O art. 75, inciso 12, atribui ao Congresso a competência de editar, entre outros diplomas normativos, o Código do Trabalho e Seguridade Social, cuja aplicação está a cargo dos tribunais

federais ou provinciais, conforme o caso. O inciso 19 do mesmo artigo confere ao Congresso proporcionar a condução ao desenvolvimento humano, ao progresso econômico com justiça social, à produtividade da economia nacional, à geração de emprego, à formação profissional dos trabalhadores, entre outros objetivos.

A Argentina é membro da OIT desde 28.06.2019, tendo ratificado, no total, 81 Convenções (das quais 5 foram revogadas e 16 foram denunciadas) e 2 Protocolos da mesma organização. O país ratificou todas as oito Convenções Fundamentais da OIT.

Quanto à inspeção do trabalho, o art. 23 *septies* da Lei 22.520 disciplina que compete ao Ministério do Trabalho, Emprego e Segurança Social auxiliar o Presidente da Nação e o Chefe do Gabinete de Ministros no exercício de suas competências, em tudo o que é inerente às relações e condições de trabalho individuais e coletivas, no regime jurídico da negociação coletiva e associações profissionais de trabalhadores e empregadores, emprego, formação profissional e previdência social. Também imputa ao mesmo Ministério, entre outras atribuições: 1) promover a promoção e regulamentação dos direitos dos trabalhadores, assim como o controle do cumprimento das obrigações dos empregadores; 2) realizar tudo relacionado ao regime de contrato de trabalho e outros regulamentos de proteção do trabalho; 3) exercer o poder de polícia na ordem laboral como autoridade central e de Superintendência da Inspeção do Trabalho, coordenando as políticas e os planos nacionais de fiscalização, em especial os relativos ao controle do emprego não registrado; 4) coordenar as ações vinculadas ao emprego, à capacitação laboral, à produção e à tecnologia; 5) atuar na aplicação das normas de direito internacional público e privado do trabalho e intervir em sua elaboração, bem como nos aspectos laborais dos processos de integração, coordenando as ações em matéria de trabalho, emprego e capacitação laboral com os organismos internacionais.

Na prática, apesar das disposições legais acima descritas, que atribuem ao Ministério do Trabalho o poder de polícia em matéria de cumprimento da legislação juslaboral, cada uma das 23 províncias do país, assim como a Cidade Autônoma de Buenos Aires, possui uma instância administrativa que executa serviços de inspeção do trabalho. Isso porque se trata de jurisdições federais autônomas. De modo que o Ministério do Trabalho da Nação e as províncias realizam tarefas de inspeção do trabalho em regime de federalismo cooperativo, no qual o órgão nacional desempenha o papel de autoridade central de inspeção do trabalho e da seguridade social, além da superintendência de todos os serviços de inspeção laboral.

Legalmente, o pacto federativo em matéria laboral se expressou pela Lei 25.212, em que o Presidente da Nação, o Ministro do Trabalho e os representantes das províncias acordaram uma série de medidas e regulamentações nessa área. Tais compreenderam a disciplina do

regime de sanções por infrações laborais (Anexo II da lei) e o plano nacional de aprimoramento da qualidade do trabalho (Anexo III da lei), a título de exemplo.

A jurisdição trabalhista argentina é exercida, do ponto de vista territorial, pela Justiça Nacional do Trabalho na Cidade Autônoma de Buenos Aires, e pelos órgãos judiciais designados com essa competência nas províncias espalhadas pelo país. Tais províncias, com base em sua autonomia, estabeleceram organizações específicas, que podem compreender, por exemplo, instâncias únicas (*e.g.*, províncias de Corrientes e de Santiago del Estero, cujas jurisdições trabalhistas são exercidas, respectivamente, por um Tribunal do Trabalho e por uma Câmara do Trabalho) ou duplas instâncias (*e.g.,* províncias de Córdoba, Entre Rios e San Juan). A Justiça Nacional do Trabalho é basicamente composta de duas instâncias, nomeadamente juízes de primeira instância e Câmaras Nacionais de Apelações do Trabalho (art. 1º da Lei 18.345).

O processo laboral segue a mesma lógica da organização jurisdicional trabalhista, havendo uma regulamentação nacional, expressa pela Lei 18.345, e regulamentações provinciais específicas. Dessa forma, ao contrário do ocorrido no processo civil, em que foi praticamente pacífica a aceitação das províncias ao texto da legislação nacional, no processo do trabalho, as províncias optaram por conservar a estrutura judicial e o sistema processual por elas eleito originariamente[135].

Como visto, a disciplina legal do processo do trabalho varia de província a província, sendo digna de nota a existência de regulamentação nacional própria. As dessemelhanças internas entre as legislações podem dizer respeito tanto a aspectos puramente procedimentais (prazos, número de instâncias ou eventual obrigatoriedade de submeter previamente o conflito a um órgão administrativo de conciliação, por exemplo) quanto a notas estruturais, como a existência de processos essencialmente orais ou escritos. De todo modo, pode-se constatar uma certa organicidade principiológica entre as legislações adjetivas argentinas na esfera juslaboral, na medida em que tendem a aderir aos princípios da equidade, da justiça social, da gratuidade, da celeridade, da simplicidade, do impulso oficial e da razoabilidade[136].

No que se refere à Justiça do Trabalho Nacional, o art. 20 da Lei 18.345 dispõe ser de sua competência material, em geral, julgar as causas contenciosas em conflitos individuais de direito, quaisquer que sejam as partes, por demandas ou reconvenções fundadas nos contratos

[135] GRISOLIA, Julio Armando; PERUGINI, Alejandro Hugo; MORANDO, Juan Martín. *Procedimiento laboral*: parte general. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2010. P. 24.
[136] GRISOLIA, Julio Armando; PERUGINI, Alejandro Hugo; MORANDO, Juan Martín. *Procedimiento laboral*: parte general. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2010. P. 11, 25 e 27.

de trabalho, convenções coletivas de trabalho, laudos com eficácia de convenções coletivas ou disposições legais ou regulamentares do Direito do Trabalho. Quanto ao critério da competência pela pessoa, o mesmo dispositivo diz ser da competência da Justiça do Trabalho Nacional o julgamento das causas entre trabalhadores e empregadores relativas a um contrato de trabalho, ainda que se fundem em disposições do direito comum aplicáveis àquele.

O art. 21 da referida lei prevê casos especiais de competência da Justiça Nacional do Trabalho, aí compreendidas, por exemplo, as demandas de despejo por restituição de bens imóveis ou partes de imóveis concedidos a trabalhadores em virtude ou como acessórios de contratos de trabalho, sem prejuízo das disposições especiais dos estatutos profissionais; as execuções de créditos laborais; os recursos cujo conhecimento se atribui aos juízes nacionais de primeira instância do trabalho ou à Câmara Nacional de Apelações do Trabalho.

O critério de estabelecimento da competência territorial observa ao parâmetro de facilidade de acesso à justiça. Nesse sentido, o art. 24 da Lei 18.345 estatui que, à escolha do demandante, o juiz competente para processar e julgar a causa será o do lugar do trabalho, o da celebração do contrato ou o do domicílio do demandado.

O Capítulo II da Lei 18.345 é dedicado ao Ministério Público do Trabalho. O art. 8º prevê que o Ministério Público do Trabalho é integrado pelo Procurador Geral do Trabalho, que encabeçará o órgão, pelo Subprocurador Geral do Trabalho e pelos fiscais. O art. 9º dispõe que o Procurador Geral e o Subprocurador Geral reunirão os requisitos exigidos pela lei de Organização da Justiça Nacional para os juízes de Câmara, sendo designados e removidos da mesma forma prevista para estes. O art. 11 estipula que os fiscais reunião os requisitos exigidos pela Lei de Organização da Justiça Nacional para os juízes de primeira instância, ressalvado que o tempo de exercício da profissão de advogado deve ser de dois anos.

As atribuições do Ministério Público do Trabalho, segundo o art. 12 da Lei 18.345, compreendem, entre outras: 1) defender imparcialmente a ordem jurídica e o interesse social, assim como preservar a aplicação dos princípios e garantias constitucionais; 2) intervir em todo assunto judicia que interesse à pessoa ou aos bens de menores de idade, outros incapazes ou ausentes; 3) promover por si ou por intermédio da autoridade competente a aplicação e execução das sanções por inobservância das leis de fundo e processuais.

3.2.2 Brasil

O Brasil é uma República Federativa presidencialista, cujo estatuto básico é a Constituição promulgada em 1988. A Constituição da República brasileira institui, como um

de seus fundamentos, o valor social do trabalho (art. 1º, IV). O art. 5º, XIII, prevê ser livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. O art. 6º concebe o trabalho como um dos direitos sociais.

O art. 7º da Constituição da República, inserto no título referente aos direitos e garantias fundamentais, confere uma gama de direitos aos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, entre os quais: relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; salário-mínimo , fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família; irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável; décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei; duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias; licença-paternidade, nos termos fixados em lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei; aposentadoria; reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; proteção em face da automação, na forma da lei; proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência; proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

O art. 8º da Constituição expressa que é livre a associação profissional ou sindical, ao mesmo tempo em que arrola uma série de direitos sindicais, tais quais a inexigibilidade de

autorização estatal para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; papel do sindicato na defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; inexistência de obrigatoriedade de filiação ou manutenção de filiação a sindicato; obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; garantia de emprego do representante sindical. O dispositivo mantém, no entanto, certos institutos inspirados no corporativismo Varguista, como a unicidade sindical, a contribuição sindical compulsória e a base territorial mínima.

O art. 9º da Constituição assegura o direito de greve, atribuindo aos trabalhadores a decisão sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. O art. 10 assegura a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação. O art. 11 assegura, nas empresas de mais de duzentos empregados, a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

O art. 21, XXIV, da Constituição atribuir à União a tarefa de organizar, manter e executar a inspeção do trabalho. O art. 22, I, da Constituição estabelece ser competência privativa da União legislar sobre direito processual (aí compreendido o do trabalho) e direito do trabalho. O art. 60, §4º, IV, da Constituição inclui os direitos e garantias fundamentais no rol das cláusulas pétreas, congregando, consequentemente, os direitos trabalhistas inseridos em seu texto.

O art. 170 da Constituição da República versa que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros princípios, os da função social da propriedade, redução das desigualdades regionais e sociais e busca do pleno emprego. O art. 186 da Constituição assevera que a função social é cumprida quando a propriedade rural atende, entre outros requisitos, a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e a exploração que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores. O art. 187, VIII, da Constituição leva em consideração, no que concerne à política agrícola, a habitação para o trabalhador rural. O art. 193 da Constituição sentencia que a ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais. O art. 200, VIII, outorga ao sistema único de saúde a competência de colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho.

O Brasil é membro da OIT desde 28.06.2019, tendo ratificado, no total, 97 Convenções (das quais 4 foram revogadas e 12 foram denunciadas) da mesma organização. O país ratificou sete das oito Convenções fundamentais da OIT.

Quanto à inspeção do trabalho, cuja execução é de competência da União, tal era liderada pelo Ministério do Trabalho, órgão extinto pela Medida Provisória 870, esta convertida na Lei 13.844/19. Referida lei transferiu para o Ministério da Economia as competências relativas à política e diretrizes para a modernização das relações de trabalho; à fiscalização do trabalho, inclusive do trabalho portuário, e aplicação das sanções previstas em normas legais ou coletivas; à política salarial; à formação e desenvolvimento profissional; à segurança e saúde no trabalho (art. 31, incisos XXXI,XXXII, XXXIII, XXXIV e XXXV, da Lei 13.844/19).

A inspeção e a fiscalização do trabalho são desempenhadas por auditores fiscais do trabalho e são disciplinadas, basicamente, pela Consolidação das Leis do Trabalho (*e.g.*, arts. 156, 161, 626 e seguintes do texto consolidado) e por atos normativos emanados do Poder Executivo (*e.g.*, Instruções Normativas 142/2018, 137/2017 e 133/2017).

O Brasil possui uma jurisdição trabalhista, integrante do Poder Judiciário da União e composta por juízes do trabalho, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho (art. 111 da Constituição da República). Segundo a Constituição da República, em seu art. 114, compete à Justiça do Trabalho processar e julgar, entre outras causas: a) as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; b) ações que envolvam exercício do direito de greve; c) ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores; d) ações de indenização por dano moral ou patrimonial, decorrentes da relação de trabalho; e) ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho; f) caso recusada por qualquer das partes a negociação coletiva ou a arbitragem, dissídios coletivos ajuizados de comum acordo pelas partes, de natureza econômica.

O processo do trabalho é majoritariamente regido pelas disposições da CLT (arts. 763 e seguintes), além de regulamentações esparsas na legislação (*e.g.,* leis 5.584/70, 7.701/88 e Decreto-lei 779/69). O processo do trabalho brasileiro tem como fios condutores os princípios da simplicidade (*e.g.,* art. 840, §1º, da CLT), da conciliação (art. 764 da CLT), da inquisitoriedade (art. 766 da CLT), do *ius postulandi* (art. 791 da CLT), da oralidade (arts. 819 e seguintes da CLT), da celeridade, da concentração de atos processuais, entre outros. O princípio da gratuidade sofreu profundo abalo com o advento da Lei 13.467/17, pois a legislação

passou a possibilitar o pagamento de despesas processuais pelo trabalhador, ainda que beneficiário da justiça gratuita (*e.g.*, arts. 790-B e 844, §2º, da CLT).

O sistema de justiça trabalhista também é integrado pelo Ministério Público do Trabalho, conforme previsto no art. 128, I, *b*, da Constituição da República. Segundo os art. 83 da Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar 75/93), o Ministério Público do Trabalho possui as seguintes atribuições e serem executadas junto aos órgãos da Justiça do Trabalho, entre outras: a) promover as ações que lhe sejam atribuídas pela Constituição Federal e pelas leis trabalhistas; b) manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; c) promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos; d) propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores; e) propor as ações necessárias à defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios, decorrentes das relações de trabalho; f) instaurar instância em caso de greve, quando a defesa da ordem jurídica ou o interesse público assim o exigir; g) promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços de qualquer natureza, oficiando obrigatoriamente nos processos; h) atuar como árbitro, se assim for solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho; i) intervir obrigatoriamente em todos os feitos nos segundo e terceiro graus de jurisdição da Justiça do Trabalho, quando a parte for pessoa jurídica de Direito Público, Estado estrangeiro ou organismo internacional.

É facultado ao Ministério Público do Trabalho instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores. Também lhe cabe requisitar à autoridade administrativa federal competente, dos órgãos de proteção ao trabalho, a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas (art. 84). O Ministério Público do trabalho possui como órgãos o Procurador-Geral do Trabalho, os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, os Procuradores Regionais do Trabalho e os Procuradores do Trabalho (art. 85).

3.2.3 Paraguai

O Paraguai é uma República presidencialista, regida pela Constituição Nacional de 1992. O art. 6º da mesma norma reconhece, como direito de seus habitantes, a qualidade de

vida. Os arts. 36 e 42, por seu turno, preveem os direitos à liberdade de reunião e associação, respectivamente.

Especificamente na seara juslaboral, o capítulo VIII da Constituição Nacional confere aos habitantes do país os direitos ao trabalho (art. 86); ao pleno emprego (art. 87); à não discriminação (art. 88); à igualdade entre homens e mulheres (art. 89); à proteção ao trabalho do menor (art. 90); à duração máxima de jornada (art. 91, primeiro parágrafo); aos descansos e às férias (art. 91, segundo parágrafo); ao salário-mínimo, à igualdade salarial, à gratificação anual, à bonificação familiar e à remuneração superior pelo desempenho de trabalho insalubre, perigoso, extraordinário, noturno e em feriados (art. 92); à estabilidade no emprego, nos termos da lei (art. 94); à seguridade social (art. 95); à liberdade sindical (art. 96); à celebração de convênios coletivos (art. 97); à greve (art. 98).

O art. 202 da Constituição Nacional atribui ao Congresso ditar os códigos e demais leis, bem como modificá-los ou revogá-los, interpretando a Constituição.

O Paraguai foi membro da OIT de 1919 a 1937, retomando sua adesão ao mesmo organismo internacional em 05.09.1956. O país ratificou 39 Convenções (uma das quais foi denunciada) da OIT. É o país com o menor número de ratificações de Convenções da OIT no Mercosul. O país ratificou as oito Convenções fundamentais da OIT.

Quanto à inspeção do trabalho, a Constituição Nacional, em seu art. 99, prescreve que o cumprimento das normas laborais, de segurança e higiene no trabalho fica sujeito à fiscalização das autoridades criadas pela lei, que estabelecerá as sanções em caso de sua violação. Tal tarefa é encabeçada pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social, que rege a política respectiva, garantindo o cumprimento da normativa laboral vigente, a prevenção e solução de conflitos, a melhor das condições de trabalho e o respeito aos direitos fundamentais do trabalhador.

O Código do Trabalho estatui, em seu art. 408, que o cumprimento e a aplicação das leis do trabalho serão fiscalizados pela autoridade administrativa competente, por meio de um serviço eficiente de inspeção e vigilância. O mesmo diploma faculta a edição de disposições especiais para regulamentar a organização, competência e procedimento de dito serviço. Tais disposições, conforme art. 409, ficam incorporadas à Carta Orgânica (Decreto 2.346/14) da autoridade administrativo do trabalho e terão por objeto não somente o exercício do poder de polícia, senão também o fim político-social de promover a colaboração entre empregadores e trabalhadores no cumprimento dos contratos coletivos, as leis e os regulamentos do trabalho.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho paraguaio editou e edita uma série de Resoluções que disciplinam sua atuação. Somente no ano de 2019, podem-se citar as Resoluções MTESS números 4046/2019, 3917/2019, 3903/2019, 3109/2019 e 2852/2019.

A Justiça do Trabalho do Paraguai é disciplinada, quanto aos órgãos jurisdicionais do trabalho, pelo Código Processual Laboral respectivo (Lei 742/61), cujo art. 1º dispõe que referido tal será exercido por juízes e Tribunais que formarão parte do Poder Judicial, bem como pela Junta Permanente de Conciliação e Arbitragem, que fará parte da Autoridade Administrativa do Trabalho. O art. 3º do Código Processual Laboral explicita que os organismos jurisdicionais do trabalho compreenderão, dentro do território nacional, a total estrutura da indústria produtora de bens e serviços, em todos os seus ramos. O art. 4º, por outro lado, expõe que as normas do mesmo Código serão aplicadas para o conhecimento e decisão de todas as questões de caráter contencioso que suscitem a formação, o cumprimento ou a modificação das relações individuais ou coletivas de trabalho.

O art. 10 do Código Processual Laboral estabelece que a Justiça do Trabalho, organização judicial exclusiva com juízes especiais de direito, será integrada por juízes de primeira instância, Tribunais de Apelação e a Corte Suprema de Justiça. Os membros da Justiça do Trabalho ocupam o mesmo grau hierárquico dos demais ramos especializados da justiça (art. 11), sujeitando-se às mesmas regras estabelecidas na Lei Orgânica dos Tribunais de Justiça da República, com exceção das especificidades do Código Processual Laboral, no que se refere à nomeação, deveres, atribuições, responsabilidade, poderes, inamovibilidade (art. 16).

A jurisdição laboral, consoante art. 27 do Código Processual Laboral, é indelegável, improrrogável e de ordem pública. A jurisdição laboral é exercida: a) por juízes e tribunais de direito, quanto aos conflitos individuais e coletivos jurídicos de trabalho, em única, primeira e segunda instâncias (art. 28, a); b) pela Junta permanente de Conciliação e Arbitragem, quanto a conflitos coletivos econômicos (art. 28, b).

A jurisdição dos juízes e tribunais do trabalho congregam a faculdade de conhecer as causas de trabalho, julgá-las e executar o julgado (art. 33). Os juízes do trabalho são competentes para conhecer e decidir, em única instância, matérias cujo valor do objeto litigioso não exceda ao importe de um mês do salário-mínimo e, em primeira instância, quando a causa exceder dita soma ou não for suscetível de fixação de quantia (art. 34). Entre as matérias de competência dos juízes do trabalho, o art. 34 do Código de Processo Laboral aponta: a) questões de caráter contencioso que suscitem a aplicação do Código de Trabalho ou das cláusulas do contrato individual, entre trabalhadores e empregadores; b) as controvérsias surgidas entre os sujeitos pactuantes ou aderentes de um contrato coletivo de condições de trabalho, a respeito

da existência, interpretação ou cumprimento dele; c) os litígios sobre reconhecimento sindical, promovidos entre um empregado ou organização patronal e os sindicatos de trabalhadores ou entre estes exclusivamente, para efeito de celebração de contrato coletivo de trabalho; d) todo conflito entre um sindicato e seus afiliados; e) controvérsias entre trabalhadores, motivadas pelo contrato de equipe.

Quanto ao critério de competência pela pessoa, ficam compreendidos na jurisdição laboral, entre outros: a) os trabalhadores em relação de dependência e seus empregadores; b) as organizações sindicais de trabalhadores e empregadores (art. 38).

O processo do trabalho paraguaio é pautado pelos princípios da imediatidade, da economia e da concentração, conforme art. 256, terceiro parágrafo, da Constituição Nacional, assim como do julgamento conforme a equidade (art. 7º do Código Processual Laboral), da proteção (art. 8º Código Processual Laboral) e da facilidade de acesso à justiça (art. 39, que trata dos critérios de competência territorial Código Processual Laboral). A gratuidade é estabelecida no art. 230 do Código Processual Laboral, ao prever que o processo será gratuito para os trabalhadores economicamente débeis.

O Ministério Público do Trabalho é órgão auxiliar da Administração da Justiça no foro Laboral, conforme art. 19, *a*, do Código Processual correspondente. O art. 20 do Código Processual Laboral assinala que o Ministério Público do Trabalho é desempenhado por Agentes Fiscais, carreira cujo acesso possui os mesmos requisitos exigidos aos juízes do trabalho.

O art. 21 estabelece as seguintes atribuições aos Agentes Fiscais do Trabalho: a) velar pelo cumprimento das leis, regulamentos e demais normativas do Direito do Trabalho; b) intervir em todas as causas do trabalho e contendas de sua jurisdição e competência; c) impulsionar o procedimento laboral, realizando as providências nos termos da lei, a fim de que as resoluções, sentenças e acordos sejam ditados dentro dos prazos estabelecidos; d) representar e defender os interesses fiscais; e) exercer, em juízo, a representação e defesa dos trabalhadores e aprendizes menores e incapazes; f) receber denúncia sobre descumprimento das leis do trabalho ou das decisões judiciais, realizando investigações a respeito, pessoalmente ou por meio de funcionários autorizados.

3.2.4 Uruguai

O Uruguai é uma República presidencialista, cuja lei fundamental escrita é a Constituição de 1967, modificada por reformas ocorridas em 1989, 1994, 1996 e 2004.

O art. 7º da Constituição atribui aos habitantes da República, entre outros direitos, a proteção no gozo de seu trabalho. O art. 36, por sua vez, dita que toda pessoa pode dedicar-se ao trabalho, cultivo, indústria, comércio, profissão ou qualquer outra atividade lícita, salvo as limitações de interesse geral que estabeleçam as leis. O art. 53 da Constituição da República dispõe que o trabalho está sob a proteção especial da lei. O art. 54 prevê que a lei reconhecerá a quem se encontrar em uma relação de trabalho ou serviço, como trabalhador ou empregado, a independência de sua consciência moral e cívica; a justa remuneração; a limitação da jornada; o descanso semanal e a higiene física e moral. O parágrafo segundo do dispositivo preceitua que o trabalho das mulheres e o dos menores de dezoito anos serão especialmente regulamentados e limitados.

O art. 55 da Constituição regra que a lei regulamentará a distribuição imparcial e equitativa do trabalho. O art. 56, por sua vez, determina que toda empresa, cujas características determinem a permanência do pessoal no correspondente estabelecimento, estará obrigada a proporcionar-lhe alimentação e alojamento adequados, nas condições estabelecidas na lei. O art. 57 da Constituição ordena que a lei promoverá a organização de sindicatos, concedendo-lhes franquias e emitindo regras para reconhecer seu status legal. Do mesmo modo, a lei promoverá a criação de tribunais de conciliação e arbitragem. Declara que a greve é um direito sindical, base sobre a qual seu exercício e eficácia serão regulamentados.

O Uruguai é membro da OIT desde 28.06.2019, tendo ratificado, no total, 110 Convenções (das quais 4 foram revogadas e 23 foram denunciadas) da mesma organização. É o país com maior número de ratificações de Convenções da OIT no Mercosul. O país ratificou as oito Convenções fundamentais da OIT.

Quanto à inspeção do trabalho, tal é hierarquicamente liderada pelo Ministério do Trabalho, órgão criado pela Constituição da República de 1967, com estrutura organizativa reformulada pelo Decreto 191/1997. O capítulo I do referido Decreto prevê que o Ministério do Trabalho e Seguridade Social (MTSS) é o responsável por desenhar, executar, controlar e avaliar as políticas, planos e programas pertinentes à atividade laboral, articulando os interesses dos setores sociais para otimizar o desenvolvimento das relações laborais e a promoção de políticas de emprego, bem como procurando a harmonização das normas laborais no âmbito do Mercosul.

O capítulo II do Decreto 191/1997 arrola, como atribuições substantivas do MTSS, entre outras: a) elaborar políticas laborais e intervir como mediador na negociação individual e coletiva; b) formular e implantar políticas ativas de emprego e formação profissional; c) regular e controlar o cumprimento das normas laborais. Segundo o capítulo III do Decreto em questão,

a estrutura organizativa do MTSS é integrada pela Direção Geral de Secretaria, a Direção Nacional de Trabalho, a Direção Nacional de Emprego, a Direção Nacional de Coordenação no Interior, o Instituto Nacional de Alimentação e a Inspeção Geral do Trabalho e da Seguridade Social.

A Inspeção Geral do Trabalho e da Seguridade Social (IGTSS) é o órgão, componente da estrutura do MTSS, que executa as tarefas de controle do cumprimento da normativa laboral. A inspeção do trabalho, no caso, é regida por princípios que se coadunam com a consecução de seus objetivos, como o fato de se tratar de uma função pública; a necessidade de uma estreita cooperação com empregadores e trabalhadores; a necessidade de cooperação com outras instituições; a orientação na prevenção; a ampliação de sua cobertura ao máximo de trabalhadores possível[137].

Conforme art. 6º do Decreto 680/1977, compete ao IGTSS, entre outras atribuições: a) proteger a vida, a saúde e a moralidade dos trabalhadores, em especial dos menores e das mulheres que trabalham; b) controla o cumprimento e aplicação das disposições legais e regulamentares em matéria laboral, os contratos ou convênios coletivos e demais normas vigentes; c) assegurar a proteção dos trabalhadores no desempenho de suas atividades por meio de informação, divulgação e intervenção direta; d) promover, nos locais de trabalho, a adoção de medidas de segurança e higiene que protejam a integridade física e a capacidade de trabalho do pessoal; e) investigar as causas que tenham originado acidentes de trabalho ou enfermidades profissionais.

Quanto aos inspetores, trata-se de funcionários que possuem um estatuto especial. Nessa condição, possuem autoridade para ingressar em estabelecimentos empresariais, sem prévia notificação, a qualquer hora do dia ou da noite, em todo lugar em que estejam ocupados trabalhadores. Do mesmo modo, podem realizar as investigações que reputarem necessárias a fim de viabilizar o correto cumprimento da legislação laboral vigente. Para tanto, podem exigir livros, registros e outros documentos, com vistas a aferir a observância à normativa laboral. Estão protegidos contra quaisquer atos que visem obstar o cumprimento de seu mister legal[138].

---

[137] DURANTE, Liliana Dono; LEW, Patricia Spiwak. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo*. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018. P. 152-154.

[138] DURANTE, Liliana Dono; LEW, Patricia Spiwak. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo*. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018. P. 156-157.

No que se refere ao procedimento de inspeção em si, tal é regulamentado, de modo geral, pelos Decretos 680/977 e 500/991. Há também a possibilidade de observar procedimentos específicos, por exemplo, quando constatada a violação de direitos laborais inespecíficos ou de direitos fundamentais, como no caso de assédio sexual, situação que possui regramento peculiar para execução da tarefa de inspeção[139].

Já na esfera judicial, a Lei 12.803/60, por seu art. 106, criou o primeiro órgão jurisdicional trabalhista do país, com competência de julgar, em primeira instância, os assuntos originados em conflitos individuais de trabalho. A quantidade de órgãos jurisdicionais trabalhistas se expandiu, já em 2015, para 22 no país, compreendendo Montevideo e o interior do país (observando-se que os juízes do interior não possuem competência exclusivamente laboral). O número de Tribunais de Apelação soma quatro Cortes com competência nacional e situados na capital. Com a revogação da Lei 12.803 e com o advento da Lei 18.572, esta, por seu art. 2º, passou a regulamentar a extensão de competência da jurisdição trabalhista, reiterando, de todo modo, o conteúdo da legislação revogada. Compreende-se que a jurisdição trabalhista é competente para julgar conflitos individuais de direito, bem como, excepcionalmente, conflitos coletivos de direito, não adentrando, porém, as esferas de conflitos individuais ou coletivos de interesse[140].

Quanto ao processo laboral, tal é regrado pela Lei 18.572, cujo art. 1º estabelece, como princípios de tal disciplina, os da oralidade, celeridade, gratuidade, imediação, concentração, publicidade, boa-fé, efetividade da tutela dos direitos substanciais e da inquisitoriedade. Tais princípios servem de norte para interpretação e integração da legislação processual (arts. 30 e 31). Defende-se que o princípio protetor também integra o rol de postulados do processo laboral[141].

O art. 3º da Lei 18.572 estabelece, como etapa prévia a eventual ajuizamento de ação que trate de matéria laboral, a submissão do conflito à tentativa de conciliação perante o Centro de Negociação de Conflitos Individuais de Trabalho ou a Oficina de Trabalho dependente do

---

[139] DURANTE, Liliana Dono; LEW, Patricia Spiwak. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo*. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018. P. 158-159.

[140] DELGUE, Juan Raso; CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo*. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018. P. 199-200.

[141] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo*. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018. P. 201-206.

Ministério do Trabalho e Seguridade Social. Referida instância possui natureza administrativa. Referida tentativa de conciliação tem o efeito de interromper o prazo de prescrição.

O processo laboral se desenvolve, basicamente, por intermédio de dois ritos: o rito ordinário, disciplinado nos arts. 7º e seguintes da Lei 18.572, e o de menor quantia, regrado pelos arts. 19 e seguintes do mesmo ato normativo. O último caso se caracteriza em assuntos cuja soma total não supere a monta de oitenta e um mil pesos uruguaios, cifra a ser atualizada anualmente pela Suprema Corte de Justiça, desenvolvendo-se em instância única.

3.3 Tipologia contratual

O estudo da tipologia contratual visa verificar o grau com que a lei regula a relação de trabalho, com suas conformações típicas, independentemente da vontade das partes. Da mesma maneira, visa averiguar as diferentes modalidades contratuais que desbordam do arquétipo ordinário de pacto laboral, especificamente no que diz respeito à duração do contrato, ao cumprimento de jornada integral e à prestação de serviços para um só empregador, sem intermediários.

Pode ser dividido em quatro temas: 1) conceito de contrato de trabalho; 2) terceirização, fornecimento e intermediação de mão de obra; 3) trabalhadores a tempo parcial; 4) contratos a termo e períodos de prova.

3.3.1 Conceito de contrato típico de trabalho

3.4.1.1 Argentina

O art. 21 da LCT dispõe que haverá contrato de trabalho, qualquer que seja sua forma ou denominação, sempre que uma pessoa física se obrigue a realizar atos, executar obras ou prestar serviços em favor da outra e sob a dependência deste, durante um período determinado ou indeterminado de tempo, mediante o pagamento de uma remuneração. Suas cláusulas, quanto à forma e condições da prestação, ficam submetidas às disposições de ordem pública, os estatutos, as convenções coletivas ou os laudos com força de tais e os usos e costumes.

O contrato em questão possui, entre seus elementos distintivos, o trabalho pessoal e infungível prestado sob dependência de outrem, produzindo uma contraprestação a quem

executa o labor. O contrato de trabalho é essencialmente típico e nominado; bilateral; oneroso; comutativo; consensual; regulado pela lei e de trato sucessivo[142].

As partes têm a possibilidade de estabelecer o modo da relação que as obriga reciprocamente, faculdade essa, porém, limitada, pois deve se adequar à chamada ordem pública laboral, isto é, ao conjunto de normas imperativas que se introduzem de ofício na esfera jurídica da relação pactuada. Tais disposições, sob pena de nulidade, não podem ser modificadas e substituem sobre aquelas cláusulas que ilicitamente seriam introduzidas em seu lugar[143].

Sucessivamente, a mesma lei prevê, em seu art. 22, a noção de relação de trabalho, enunciando que haverá tal vínculo quando uma pessoa realize atos, execute obras ou preste serviço em favor de outra, sob a dependência desta, em forma voluntária e mediante o pagamento de uma remuneração, qualquer que seja o ato que lhe dê origem. A distinção realizada na lei entre as figuras do contrato de trabalho e da relação de trabalho se dá pela influência da obra de Mario de la Cueva sobre o legislador da época, podendo sustentar-se que essa corrente não exerce atualmente muita influência no pensamento jurídico do país, carecendo de maiores efeitos práticos[144].

A lei presume a existência do contrato de trabalho pelo só fato da prestação de serviços levada a efeito, ainda que se utilizem figuras não laborais para caracterizar outro tipo de pacto (art. 23 da LCT). Trata-se de presunção *iuris tantum*, pois as circunstâncias, as relações ou as causas que o motivem podem demonstrar o contrário.

Também é possível haver contrato de trabalho sem a respectiva relação, ocasião em que os efeitos do seu descumprimento, antes do início da efetiva prestação de serviço, serão resolvidos pelas disposições do direito comum, salvo o que expressamente se dispuser na LCT. Ademais, o descumprimento do contrato, nessas condições, dará lugar a uma indenização não inferior ao importe de um mês da remuneração ajustada individual ou coletivamente (art. 24 da LCT).

Ao longo do Título I da LCT, que trata das condições gerais, existem diversas disposições que expressam o conteúdo e os contornos das relações de trabalho, confirmando o

---

[142] MANCINI, Jorge Rodríguez. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 51-53.

[143] VIALARD, Antonio Vázquez. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 65-66.

[144] VIALARD, Antonio Vázquez. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 85.

caráter de ordem pública da normativa correlata. É assim ao vedar às partes entabular condições menos favoráveis ao trabalhador, em comparação ao disposto nas normas legais, convenções coletivas de trabalho ou laudo com tais efeitos, sancionando-se com nulidade a disposições que tais, inclusive aquelas que contrariem as fontes normativas mencionadas (art. 7º da LCT).

Da mesma maneira, a LCT positiva os princípios da norma mais favorável ao trabalhador (art. 9º); da continuidade do contrato (art. 10); da irrenunciabilidade (art. 12); da condição mais benéfica (art. 13); da não discriminação (arts. 17 e 17 bis).

A LCT também sanciona com nulidade todo contrato por meio do qual as partes tenham procedido com simulação ou fraude ao direito do trabalho (art. 14). Visando prestigiar o caráter tuitivo desse ramo, o art. 15 da LCT impõe, como requisito de validade de transações e conciliações, a intervenções da autoridade judicial ou administrativa, que comprove que tais atos alcançaram uma justa composição dos direitos e interesses das partes.

As partes do contrato têm obrigação de proceder com boa-fé, cumprir o disposto no contrato e obedecer aos comandos que resultem da lei, dos estatutos profissionais ou convenções coletivas de trabalho, observados os critérios de colaboração e solidariedade (arts. 62 e 63 da LCT).

O empregador tem as faculdades de organização, direção e modificação das formas e modalidades do trabalho, observados os limites normativos e desde que não cause prejuízos ao trabalhador (arts. 64 a 68 da LCT). Por outro lado, cabe ao empregador, entre outras obrigações, realizar o pagamento da remuneração, observar as limitações de jornada, tutelar a integridade psicofísica do trabalhador e a dignidade deste, reembolsar os gastos despendidos pelo empregado em razão do exercício de suas tarefas, garantir a ocupação efetiva do subordinado e dispensar igualdade de tratamento aos dependentes (arts. 74 a 76, 78 e 81).

Por seu turno, o trabalhador tem os deveres de diligência, colaboração, fidelidade, cumprimento de ordens e instruções, responsabilidade por danos eventualmente causados, não concorrência e auxílios em situações extraordinárias (arts. 84 a 89 da LCT).

A LCT dita que o contrato de trabalho se entende celebrado por tempo indeterminado, que dura até que o trabalhador se encontre em condições de gozar dos benefícios que lhe atribuem os regimes de seguridade social, por limites de idade e anos de serviços, salvo que se configurem algumas das causas de extinção previstas na mesma lei (arts. 90 e 91).

O contrato por prazo indeterminado é o arquétipo tradicional e ordinário do Direito do Trabalho, com começo determinado, mas sem prazo pré-estabelecido de vigência, tampouco data prevista de extinção. Parte-se da ficção – finalidade desejada pelo legislador – de que a vigência do contrato nasce com a contratação e se extingue quando a pessoa se encontra em

condições de se aposentar. O art. 90 da LCT, pois, enuncia um princípio geral, ao passo que o art. 91 da mesma lei esclarece que dita modalidade contratual dispensa formalidades para sua constituição, regendo-se pelo princípio da liberdade de forma[145].

Os principais efeitos da indeterminação do contrato são: a) presunção em favor do contrato por prazo indeterminado; b) conservação do contrato em caso de dúvida; c) a admissão de modificações unilaterais de certas condições contratuais, observados os limites legais; d) continuação do contrato, ante a mudança do empregador; e) caráter ilícito da dispensa injustificada[146].

3.4.1.2 Brasil

O art. 442 da CLT prescreve que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. A doutrina trabalhista se divide, basicamente, entre dois posicionamentos quanto à natureza da relação de trabalho, a saber, as teorias contratualistas e as teorias não contratualistas (ou, como preferem alguns, "acontratualistas").

As teorias contratualistas, como o próprio nome obvia, atribuem às relações trabalhistas uma natureza contratual, assumindo, conseguintemente, a liberdade jurídica dos dois polos da relação em foco. A liberdade na manifestação de vontade de ambas as partes, empregado e empregador, portanto, teria como resultado o contrato de trabalho, sendo este fonte da relação de emprego. Tais teorias podem ser subdivididas entre tradicionais (ou civilistas) e as teorias propriamente do Direito do Trabalho. As primeiras buscariam enquadrar a relação de emprego nos espécimes contratuais civilistas clássicos, *e.g.*, a locação, a compra e venda e a sociedade.

As últimas, por seu turno, tomam o contrato de trabalho como pacto ímpar, figura nova e livre dos padrões tipicamente civilistas, dadas as peculiaridades de suas características. Dessa forma, não obstante presente a liberdade na manifestação de vontade do empregado – situação comum a contratos típicos do Direito Civil –, mesmo que limitada, o contrato de trabalho consistiria em um negócio jurídico único, de Direito Privado, de adesão, sinalagmático, consensual, prestado sob subordinação, celebrado *intuitu personae*, de trato sucessivo, de atividade, oneroso, dotado de alteridade e complexo.

---

[145] YASÍN, Omar N.; MARK, Mariano. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 377.

[146] TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 470-474.

Amauri Mascaro Nascimento adverte que o contrato de trabalho deve ser compreendido como um gênero, do qual o contrato de emprego propriamente dito seria espécie, por este abarcar o labor subordinado, objeto de proteção pela Consolidação das Leis do Trabalho. Leciona que há mais de um modo de compreender o nexo entre o contrato de trabalho e a relação de trabalho em si. Em primeiro lugar, podem-se entender ambos como expressões diversas para designar um mesmo fenômeno, a saber, o vínculo entre empregado e empregador. Por outro lado, também se podem tomar tais expressões como figuras diferentes. Um dos critérios diferenciadores consiste em reputar o contrato de trabalho como o fato gerador da relação de trabalho, sendo este o desenvolvimento do pacto – ou o pacto em ação. No entanto, o autor descreve que alguns podem entender que o contrato não é fonte da relação de trabalho, sendo esta decorrente de um fato, a saber, a prestação de serviços[147].

A doutrina indica que alguns dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho indicam uma certa adesão de tal diploma normativo à corrente não contratualista, de maneira a torná-la eclética. Citam-se, a título de exemplo, os arts. 2º[148], 503[149] e 766[150] da CLT. Do mesmo modo o art. 442 do mesmo diploma revela uma clara composição entre as vertentes contratualistas e "acontratualistas", ao dispor que o contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso *correspondente à relação de emprego.*

De todo modo, a Exposição de Motivos da Consolidação das Leis do Trabalho insinua copiosa aceitação de tal documento jurídico à teoria não contratualista:

> 28. Em relação aos contratos de trabalho, cumpre esclarecer que a precedência das "normas" de tutela sôbre os "contratos" acentuou que a **ordem institucional ou estatutária prevalece sôbre a concepção contratualista**. 29. A análise do conteúdo da nossa legislação social provava exuberantemente **a primazia do caráter institucional sôbre o efeito do contrato**, restrito êste à objetivação do ajuste, à determinação do salário e à· estipulação da natureza dos serviços e isso mesmo dentro de "standards" e sob condições preestabelecidas na lei.
> 30. Ressaltar essa expressão peculiar constituiria certamente uma conformação com a realidade e com a filosofia do novo Direito, justificando-se assim a ênfase inicial atribuída à enumeração das normas de proteção ao trabalho, para somente em seguida ser referido o contrato individual.

147 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Contrato de Trabalho. In: PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson. Dicionário brasileiro de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2013. P. 112-113.
148 Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.
149 Art. 503 - É lícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25% (vinte e cinco por cento), respeitado, em qualquer caso, o salário mínimo da região.
150 Art. 766 - Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

> 31. Nem há como contestar semelhante método, desde que o Direito Social é, por definição, um complexo de normas e de instituições votadas à proteção do trabalho dependente na atividade privada[151] (*sic*).

Entre as duas diretrizes – contratualista e não contratualista –, é a primeira que prevalece na literatura do Direito do Trabalho, adepta que é ao juízo de existência da liberdade na relação de emprego.

Délio Maranhão, ao defender a natureza contratual da relação de trabalho e refutar a corrente não contratualista, propugna que, se o empregado é admitido pelo empregador, tal admissão pressupõe um acordo de vontade, isto é, um contrato entre ambos. Não desnaturaria o contrato o fato de a manifestação de vontade do empregado se restringir a um ato de adesão a condições prefixadas pelo empregador ou pela lei, pois, citando De Page, não há texto ou princípio de direito que exija o estabelecimento do conteúdo do pacto por ambas as partes. Conclui, assim, que aquele que "adere às condições que lhe são propostas é livre para aceitá-las ou não"[152].

Evaristo de Moraes Filho e Antônio Carlos Flores de Moraes mencionam, de forma lateral, apesar de acidamente crítica, as teorias não contratualistas, ao designá-las como "totalitárias que dissolvem o contrato de trabalho num nevoeiro institucional e regulamentarista do próprio Estado" .Posteriormente, de modo específico, afirmam que "a doutrina da relação anticontratualista faz desaparecer a individualidade do trabalhador, nivelando os melhores aos medíocres e burocratizando o trabalho"[153].

Mauricio Godinho Delgado, por fim, aponta as teorias não contratualistas como dotadas de forte inspiração autoritária, porquanto retiram o papel da vontade nessa modalidade de relação jurídica. Na medida em que, na visão do aludido autor, a vontade traduziria a concretização da liberdade em qualquer relação jurídica, "tais teorias, por vias transversas (embora sem tanta sutileza, reconheça-se), suprimiam a presença da liberdade na configuração da relação empregatícia"[154].

Feita essa breve digressão acerca da natureza jurídica da relação de emprego, majoritariamente compreendida como um contrato pela doutrina brasileira, passa-se à descrição

---

[151] MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948. P. 3-10.

[152] SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. v. I. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005. P. 171.

[153] MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho. 11.ed. São Paulo. LTR: 2014. P. 234 e 238.

[154] DELGADO, Mauricio Godinho. O poder empregatício. São Paulo. LTR: 1996. P. 105.

dos elementos que o constituem, requisitos esses extraídos da leitura sistemáticas dos arts. 2º e 3º da CLT.

Primeiro, deve se tratar de serviço prestado por pessoa física, com pessoalidade, isto é, dotado da nota de infungibilidade. Outra marca distintiva é a onerosidade, extraída não só da efetiva remuneração do empregado, como também da natureza dos serviços prestados, de maneira a deduzir o *animus contrahendi*, vale dizer, a intenção de trabalhar em troca de uma contraprestação, retirando o caráter gracioso do labor ofertado. Também se exige que o serviço seja prestado com não eventualidade, tratando-se não somente do labor contínuo e executado fixamente a um mesmo empregador, como também aquele que se insere nas atividades habituais do estabelecimento.

Por fim e não menos importante, o trabalho há de ser subordinado quanto à forma de sua concretização. A subordinação em comento abrange suas diversas modalidades, a saber, jurídica, econômica, social e técnica. Também congrega, conforme construção doutrinária, a subordinação estrutural, isto é, aquela em virtude do qual o empregado desempenha atividades integradas à estrutura e à dinâmica organizacional da empresa, ao seu processo produtivo ou às suas atividades essenciais.

As partes hão de cumprir reciprocamente os deveres de probidade e boa-fé. Da parte do trabalhador, cabe, entre outros deveres, efetivar o trabalho a ele designado, colocar-se à disposição do empregador, obedecer às ordens do patrão, proceder com diligência. Da parte do empregador, cabe, entre outras obrigações, remunerar o labor que lhe é prestado, zelar pela segurança e higiene do meio ambiente de trabalho, respeitar a dignidade dos trabalhadores e abster-se de discriminar seus subordinados.

O contrato de trabalho é regido por normas de ordem pública. O art. 7º, *caput*, da Constituição, ao estabelecer o mandamento de melhoria da condição social dos trabalhadores, serve de supedâneo jurídico para a aplicação do postulado da proteção, em suas vertentes do *in dubio pro operario*, da aplicação da norma mais favorável e da condição mais benéfica. O art. 9º da CLT, por seu lado, ao cuidar do princípio da primazia da realidade sobre a forma, comina com pena de nulidade de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos no mesmo diploma legal.

O art. 444, *caput*, do texto consolidado, ao tratar do princípio da irrenunciabilidade, estipula que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. O parágrafo único do art. 444 da CLT, porém, introduzido pela Lei 13.467/17, autoriza que a livre

estipulação a que se refere o caput aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A da mesma Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

O art. 611-A, também inaugurado pela Lei nº 13.367/17 e mencionado no parágrafo único inserto no art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre, *e.g.*, pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; regulamento empresarial; representante dos trabalhadores no local de trabalho; teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; participação nos lucros ou resultados da empresa.

A interpretação sistemática desses dispositivos dá conta de que o empregado, portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá negociar diretamente com o empregador as condições de trabalho previstas nas hipóteses previstas no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos. Isso sem que se cogitasse de ilegalidade, ainda que as condições de trabalho decorrentes desse ajuste fossem desfavoráveis ao obreiro.

O art. 468, *caput*, da CLT positiva o postulado da condição mais benéfica, ao declarar que, nos contratos individuais de trabalho, só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. A jurisprudência também observa esse critério, como se denota das Súmulas 51 e 288 do TST.

O contrato de trabalho, salvo exceções legalmente previstas (por exemplo, o contrato do desporto de rendimento profissional, conforme art. 3º, §1º, I, da Lei 9.615/98), não necessita ser celebrado por escrito, não havendo, portanto, forma especial. É o que se depreende do art. 443 da CLT, ao estabelecer que o contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito.

Compreende-se que, como decorrência do princípio da continuidade da relação de trabalho (art. 7º, I, da Constituição da República), o contrato se presume celebrado por prazo indeterminado, daí derivando outras consequências, tais quais: 1) a imposição de indenização pela dispensa injusta (art. 10, I, do ADCT e art. 18, §1º, da Lei 8.036/90); 2) o dever de concessão de aviso prévio (art. 7º, XXI, da Constituição da República e art. 487 da CLT); 3) a possibilidade de sucessão trabalhista (arts. 10 e 448 do TST); 4) a possibilidade de transferência do empregado na hipótese de extinção do estabelecimento (art. 469, §2º, da CLT); 5) a presunção de continuidade da relação de serviço, cabendo ao empregador comprovar seu término (Súmula 212 do TST).

A Lei 13.467/17 inovou ao disciplinar, no bojo da CLT, o trabalho autônomo, critério curioso, na medida em que tal modalidade de trabalho é inferida por exclusão, a saber, quando ausente labor oferecido com subordinação. Foi assim ao introduzir o art. 442-B, ditando que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º da Consolidação.

3.4.1.3 Paraguai

A noção de contrato de trabalho é extraída da leitura sistemática de dispositivos do Código do Trabalho do país. O art. 1º declara que o Código visa estabelecer normas para regular relações entre trabalhadores e empregadores, concernentes à prestação *subordinada* e *remunerada* da atividade laboral. Os arts. 3º a 5º tratam do caráter de ordem pública das normas dispostas em tal diploma legal, implicando a irrenunciabilidade de direitos, a vedação de benefícios inferiores à lei e a inalterabilidade de benefícios mínimos.

Os preceptivos seguintes também enunciam os princípios e regras pertinentes à disciplina juslaboral, trazendo à tona, por exemplo, os postulados da proteção (art. 7º), do trabalho decente (art. 9º) e da presunção de onerosidade (art. 12). O art. 8º entende por trabalho toda atividade humana, consciente e voluntária, prestada em forma *dependente* e *remunerada*, para a produção de bens ou serviços.

O contrato de trabalho é definido como o contrato em virtude do qual um *trabalhador se obriga* a executar uma obra ou a prestar um serviço a um *empregador*, sob a *direção* e *dependência* deste, mediante o pagamento de uma *remuneração*, seja qual for a classe dela (art. 17). O trabalhador é definido como toda pessoa que executa uma obra ou presta a outro serviços materiais, intelectuais ou mistos, em virtude de um contrato de trabalho (art. 21). Por fim, o empregador é descrito como toda pessoa natural ou jurídica que utiliza os serviços de um ou mais trabalhadores, em virtude de um contrato de trabalho.

Os artigos em questão obviam os elementos básicos que constituem o contrato de trabalho, como seja, o labor prestado por uma pessoa física, de modo subordinado, dotado de permanência, onerosidade e infungibilidade.

O art. 18 do CT estabelece que o contrato de trabalho é consensual, bilateral, oneroso, comutativo, não solene nem formal. O art. 19 do CT estatui uma presunção relativa da existência do contrato de trabalho, pelo fato de alguém prestar serviços a outrem[155].

O contrato pode ser verbal ou escrito (art. 43). De todo modo, independentemente de estipulação formal, a relação jurídica juslaboral surge só pelo fato da prestação de serviços (art. 48 do CT)[156].

À míngua de estipulação expressa, presume-se que o contrato de trabalho foi pactuado por prazo indeterminado (art. 49, segundo parágrafo, *in fine*). O contrato por prazo indeterminado, portanto, é a regra[157].

Os empregadores, entre outras obrigações, devem, segundo o art. 62: a) dar ocupação efetiva aos trabalhadores por eles contratados; b) pagar a remuneração pactuada nas condições, períodos e lugares, conforme a lei, regulamentos de trabalho, cláusulas dos contratos coletivos, convenção individual ou, na ausência deles, conforme o costume; c) oferecer oportunamente aos trabalhadores os instrumentos e elementos necessários para execução do trabalho contratado; d) proporcionar lugar seguro para a guarda dos itens pessoais do trabalhador; e) dispensar a devida consideração aos trabalhadores, respeitando sua dignidade humana e abstendo-se de maltratá-los por meio de palavras ou atos.

---

[155] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 162.

[156] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 243.

[157] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 264.

Os trabalhadores, por sua vez, conforme art. 65, possuem, entre outros, os seguintes deveres: a) realizar pessoalmente o trabalho pactuado, sob a direção do empregador ou seus representantes, a cuja autoridade estarão submetidos em tudo concernente à prestação estipulada; b) executar o trabalho com eficiência, intensidade e esmero apropriados na forma, tempo e lugar convencionados; c) acatar os preceitos do regulamento de trabalho e cumprir as ordens e instruções dadas pelo empregador; d) observar conduta exemplar e bons costumes durante o trabalho.

3.4.1.4 Uruguai

A relação de trabalho é uma situação de fato – a efetiva realização do trabalho subordinado – independentemente de um contrato de trabalho. O contrato de trabalho, por seu turno, é o acordo voluntário por meio do qual uma pessoa põe a sua força de trabalho em favor de outrem em troca de uma remuneração[158].

O vínculo entre a relação de trabalho e o contrato de trabalho é bem traçado por BARBAGELATA, ao definir o segundo como produzido por um ato, tecnicamente voluntário, do obreiro ou empregado, pelo qual promete ingressar e efetivamente ingressa ou permanece nessa situação sob determinadas condições, que está correspondido por um ato coincidente e contrário de uma pessoa ou entidade que aspira beneficiar-se dos serviços oferecidos, em troca de certas prestações[159].

No Direito uruguaio, a menção ao *contrato de trabalho* é excepcional e não existe uma regulamentação legal dessa figura, apesar de haver regulamentações de certas formas especiais, pela via da ratificação de normas internacionais[160].

O contrato de trabalho possui uma série de elementos que o tipificam. A atividade pessoal indica que o trabalho comprometido pelo contrato deve decorrer do fazer humano do trabalhador. A subordinação é o elemento mais típico do contrato de trabalho, podendo ser distinguida entre técnica, jurídica, econômica e social. A onerosidade é da essência do sinalagma contratual, pois o fruto do trabalho é trocado por um benefício, o salário. Por fim, a

---

[158] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 219-220.

[159] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 180.

[160] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 179.

durabilidade expressa a vontade das partes de se vincularem um com o outro por meio de um contrato que tenha certa durabilidade na execução das prestações[161].

O contrato de trabalho é do tipo consensual, não havendo maiores formalidades para sua celebração, habitualmente concluindo-se em forma puramente verbal. A relação de trabalho está protegida pelo Direito Laboral, de modo que há reduzido espaço para a autonomia da vontade das partes, dado que sua regência se dá por normas de ordem pública. A nulidade de uma cláusula contratual não compromete o contrato como um todo – mesmo a nulidade de todo o contrato não isenta o empregador de liquidá-lo. O contrato de trabalho possui princípios próprios de interpretação, entre eles o da presunção favorável ao trabalhador e o do contrato-realidade[162].

Entre outras obrigações, o empregador deve pagar os salários; respeitar a dignidade do trabalhador – vide, *e.g.*, Lei 16.045, que veda a discriminação na esfera juslaboral –; proporcionar ao trabalhador ocupação efetiva; abster-se de exigir do trabalhador tarefas incompatíveis com suas capacidades; assegurar um meio ambiente higiênico e seguro; recolher as contribuições devidas à seguridade social; proporcionar formação profissional ao subordinado; cumprir as obrigações estabelecidas em leis, convenções internacionais, convênios coletivos e laudos de Conselhos de salários[163].

Ao trabalhador, por seu turno, entre outras obrigações, cabe colocar-se à disposição do empregador para desempenho de suas atividades, assim como concretamente executá-las com diligência e conforme as instruções empresárias; proceder com urbanidade; abster-se de causar prejuízos ao empregador; não praticar atos de concorrência com o empregador; respeitar o sigilo; observar os regulamentos internos[164].

Um contrato de trabalho típico é aquele em que o trabalhador desempenha o labor durante uma jornada completa, normalmente identificada com uma jornada máxima legal, e

---

[161] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 221-222.

[162] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo*. 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 187-189.

[163] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 189-194.

[164] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 195-200.

mantém um vínculo por tempo indefinido com um empregador, em cujo estabelecimento desempenha o trabalho[165].

3.3.2 Terceirização, fornecimento e intermediação de mão de obra

3.3.2.1 Argentina

A doutrina e a jurisprudência diferenciam as figuras da mediação/intermediação, interposição, cessão e subcontratação. Tais distinções, mais do que valor teórico, reverberam no tratamento jurídico dado a esses fenômenos.

A mediação ou intermediação se verifica quando uma pessoa contrata trabalhadores com vistas a proporcioná-los a empresas – trata-se de situação lícita na qual o verdadeiro empregador é a empresa que se beneficia com o trabalho, enquanto o terceiro contratante, que contrata para outro, é solidariamente responsável pelas obrigações laborais e previdenciárias[166].

O art. 29 da LCT ordena que, na hipótese de interposição e mediação, os trabalhadores que forem contratados por terceiros, com vista a proporcioná-los a empresas, serão considerados empregados diretos de quem utilize seus trabalhos. Nessa linha, qualquer que seja a estipulação contratual, os terceiros contratantes e a empresa para a qual os trabalhadores prestem serviços responderão solidariamente por todas as obrigações decorrentes da relação laboral, bem como as correspondentes ao regime da seguridade social.

O art. 29 da LCT possui uma estrutura peculiar, pois primeiro regula os pressupostos não quistos pela lei, ainda que não propriamente ilícitos, posteriormente disciplinando as situações de empresas habilitadas. O art. 29 da LCT, primeira parte, basicamente regulamenta o instituto da mediação, estabelecendo, como consequência, ampla responsabilidade solidária das empresas envolvidas[167].

Por outro lado, a lei também cuida das empresas de serviços eventuais, compreendidas como aquelas que têm como objeto ceder trabalhadores a outras empresas, para efetuar nelas

---

[165] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, v. 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 185.

[166] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 230.

[167] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 237-239.

um trabalho de duração temporária[168]. O último parágrafo do art. 29 dispõe que os trabalhadores contratados por referidas empresas, habilitadas pela autoridade competente para desempenhá-los nos termos da lei, serão considerados em relação de dependência, com caráter permanente, contínuo ou contínuo, com ditas empresas de serviços eventuais.

Denota-se do preceptivo mencionados que as empresas de serviços eventuais devem cumprir, basicamente, dois requisitos: habilitação administrativa e cobertura de necessidades eventuais das empresas usuárias, sob pena de estas serem consideradas as efetivas empregadoras, sem prejuízo da responsabilidade solidária de outra (ar. 29 da LCT, primeira parte)[169].

O art. 29 bis, por sua vez, precisa que o empregador que ocupe trabalhadores, por meio de uma empresa de serviços eventuais habilitada pela autoridade competente, será solidariamente responsável com aquela por todas as obrigações laborais. O trabalhador, nessas circunstâncias, será regido pela convenção coletiva, será representado pelo sindicato e será beneficiado pela obra social da atividade ou categoria na qual efetivamente preste serviços na empresa usuária.

A interposição de pessoa, por outro lado, é uma prática fraudulenta, cujo único objeto é a evasão de todo o ordenamento jurídico laboral, pois visa atribuir responsabilidade tão somente ao terceiro que se interpõe entre o trabalhador e o empregador, isentando este. A consequência jurídica, diante dessa situação, é a nulidade do contrato, a fim de que o beneficiário dos serviços seja reconhecido como efetivo empregador, sem prejuízo da responsabilidade solidária do terceiro interposto[170].

A figura da interposição, em que um empregador coloca um empregado entre ele e os demais trabalhadores, é regida pelo art. 28 da LCT, o qual assenta que, se o trabalhador estiver autorizado a se servir de auxiliares, estes serão considerados como em relação direta com o empregador daquele, salvo exceção expressa prevista pela lei ou os regimes legais ou convencionais aplicáveis.

As fraudes que empregam a interposição também podem revestir outras formas, como a interposição de pessoas físicas, utilizadas como testas de ferro; a interposição por meio de

---

[168] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 249.

[169] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 250-256.

[170] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 230.

pessoas jurídicas que constituem, na realidade, falsas empresas; a criação de uma pessoa jurídica com o único proposto de se evadir de obrigações legais. Referidos expedientes são nulificados pela ordem juslaboral argentina, por força dos arts. 14 e 29 da LCT[171].

Quanto à cessão total ou parcial, o cedente, gratuita ou onerosamente, mantém e segue com o estabelecimento em seu nome, cedendo ao usuário a exploração econômica dele. Não se trata, pois, de transferência da titularidade do estabelecimento. A subcontratação, por sua vez, implica a delegação de parte da atividade de uma empresa a outra, esta que empregará meios e pessoal próprios para contribuir no alcance do objeto social da primeira[172].

O art. 30 da LCT, ao tratar da subcontratação e delegação de serviços, estipula que quem ceda total ou parcialmente a outros o estabelecimento de sua titularidade, bem como contrate ou subcontrate, qualquer que seja o ato que lhe dê origem, trabalhos ou serviços correspondentes à atividade normal e específica própria do estabelecimento, dentro ou fora de seu âmbito, deverá exigir de seus contratados ou subcontratados o adequado cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias. Ademais, deverá exigir dos contratados, subcontratados ou cessionários, entre outras evidências, provas de pagamento das remunerações aos trabalhadores.

Tal responsabilidade não pode ser delegada a terceiros. O descumprimento dessas exigências gera responsabilidade solidária da empresa principal pelas obrigações dos cessionários, contratados ou subcontratados decorrentes da relação laboral e do regime de seguridade social (art. 30 da LCT).

Há discussão, em nível doutrinário e jurisprudencial, a respeito do que se pode compreender como atividade normal e específica própria do estabelecimento, de maneira a gerar a responsabilidade solidária aludida no art. 30 da LCT. Podem-se apontar, em essência, dois posicionamentos: uma posição ampla e outra restrita.

A posição ampla propugna que tal expressão compreende não somente a atividade principal, como também as acessórias e secundárias. A corrente estrita, por seu turno, interpreta que essa expressão somente deve incluir aqueles serviços ou trabalhos intimamente

---

[171] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 233-236.

[172] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 268-269.

relacionados com a atividade da empresa, não podendo deles prescindir sem alterar o seu processo produtivo, com exclusão daqueles que resultem secundários ou acessórios[173].

A Corte Suprema, no caso "Rodríguez contra Cía. Embotelladora", de 15.04.1993, posicionou-se de acordo com a interpretação estrita da referida expressão, orientação mantida por mais de dez anos, até a decisão proferida no caso "Benítez contra Plataforma Cero S.A.". Porém, nesse último caso, a Suprema Corte não mudou sua interpretação sobre o art. 30 da LCT, senão autolimitou o alcance de sua competência, argumentando que o estabelecimento dos alcances de uma norma de Direito comum é próprio dos juízes inferiores, e não ao Tribunal Máximo. De todo modo, independentemente da postura que seja adotada, ainda assim pode haver decisões ou interpretações contraditórias entre aqueles que pertençam a uma mesma corrente. Isso porque ainda pairam dúvidas sobre o que se pode compreender como atividade principal, secundária ou acessória[174].

Quanto à responsabilidade solidária, apesar de considerar-se inconveniente a possibilidade de o empresário principal livrar-se das obrigações laborais caso cumpra os requisitos previstos em lei, considera-se que a normativa previu tantas exigências para tanto que, na prática, poucos empresários obterão êxito em isentar-se do peso dessas obrigações[175].

3.3.2.2 Brasil

Até recentemente, a terceirização era tratada, em âmbito doutrinário e jurisprudencial, como uma espécie de contrato comercial, cujo conteúdo seria a transferência de atividades acessórias e periféricas do tomador de serviços a empresas distintas e especializadas. Com esse tipo de gestão, a empresa principal se desonerava de tarefas que lhe eram subsidiárias, a fim de que direcionasse toda sua força produtiva na atividade que lhe era principal. A terceirização, como visto, não era concebida como mera transferência de mão de obra, mas, sim, como a cessão de atividades periféricas de uma empresa a outra.

O ordenamento jurídico brasileiro, salvo na esfera do serviço público (Decreto-lei nº 200/1967), era carente na regulamentação expressa do fenômeno da terceirização, em se

---

[173] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 269-272.

[174] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 275-282.

[175] HIERREZUELO, Ricardo D.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 290.

tratando de relações de emprego típicos. Contudo, as normas nacionais e internacionais, que visam a conter a precarização do trabalho humano, serviram de supedâneo para delinear o entendimento da doutrina e da jurisprudência acerca da terceirização. A principiar pela Declaração da Filadélfia da OIT, de 1944, cujo art. I, a, estatui que o trabalho não é uma mercadoria, sendo certo que a paz deve se assentar na justiça social (art. II da mesma Declaração).

No âmbito normativo interno, a Constituição da República eleva a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho ao patamar de fundamentos da República Federativa do Brasil (art. 1º, III e IV), atribuindo aos direitos trabalhistas o status de direitos fundamentais (art. 7º e seguintes do estatuto jurídico fundamental pátrio) e estabelecendo que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observado, entre outros, o postulado da função social da propriedade (art. 170, III, da Constituição da República).

Seguindo essa linha, a jurisprudência do c. Tribunal Superior do Trabalho, em autêntica atividade jurígena, por força do art. 8º do texto consolidado, cuidou de disciplinar o fenômeno da terceirização, evoluindo sua compreensão do fenômeno ao longo do tempo. Num primeiro momento, formulou o Enunciado 256, cuja última redação ditava que, salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, seria ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Posteriormente, tal verbete foi substituído pela Súmula nº 331 da Corte mencionada, ampliando a possibilidade de terceirização considerada lícita, além de estabelecer responsabilidade subsidiária ao tomador de serviços.

A Súmula nº 331, I, do TST dita que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). O enunciado em questão, nesse aspecto, obvia a ilicitude da intermediação da mão de obra fora dos parâmetros legais. A intermediação considerada lícita até então pela Súmula em descrição era a do contrato de trabalho temporário regulado pela Lei nº 6.019. O art. 2º de tal diploma, em sua redação revogada em 2017, ditava que trabalho temporário seria aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou à acréscimo extraordinário de serviços. O art. 4º compreendia como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consistiria em colocar à

disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

O art. 5º exigia, para o funcionamento da empresa de trabalho temporário, o registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social. O art. 9º ordenava que o contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deveria ser obrigatoriamente escrito e dele deveria constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

O art. 10 fixava, como prazo máximo de contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

O art. 11 da referida lei foi preservado, estabelecendo a forma escrita para o contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente. O parágrafo único reputa como nula de pleno direito qualquer cláusula de reserva, proibindo a contratação do trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

O art. 12 da mesma lei, também preservado, assegura ao trabalhador temporário, entre outros direitos, remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário mínimo regional. O art. 16, ainda em vigor, dispõe que, em caso de falência da empresa de trabalho temporário, a empresa tomadora ou cliente é solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias, no tocante ao tempo em que o trabalhador esteve sob suas ordens, assim como em referência ao mesmo período, pela remuneração e indenização previstas na Lei.

O art. 18 da lei acima mencionada, ainda em vigência, veda à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei. Tudo sob pena de cancelamento do registro para funcionamento da empresa de trabalho temporário, sem prejuízo das sanções administrativas e penais cabíveis.

Retomando ao texto da Súmula 331 do TST, seu item II enuncia que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os

órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional, dado o princípio do concurso público que rege essas relações (art. 37, II, da CF/1988).

O item III do enunciado em questão dispõe que não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Ao assim se posicionar, o TST restringia a licitude da terceirização a atividades-meio, ainda assim desde que não existente pessoalidade e subordinação direta na relação, hipóteses em que o vínculo de emprego poderia ser reconhecido com o tomador.

Note-se que, em qualquer situação que haja reconhecimento da ilicitude da terceirização, seja pela existência de empresa interposta, pela cessão de atividade-fim ou por haver subordinação direta entre o empregador e o tomador, a responsabilidade entre as empresas seria solidária, por força do art. 942 do Código Civil, cumulado com o art. 8º da CLT.

O item IV da Súmula 331 do TST indica que o inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Quanto aos entes integrantes da Administração Pública direta e indireta, o item V do Enunciado designa que tais respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da lei de licitações, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A parte final do referido item esclarece que aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Por fim, o item VI da Súmula assenta que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Toda a sistemática acima descrita foi profundamente alterada com o advento das Leis 13.429/17 e 13.467/17, que alteraram, entre outros diplomas, a Lei 6.019/74. Em sua nova conformação, o art. 2º da mencionada lei estatui que trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. O § 2º do art. 2º considera complementar a demanda de serviços que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

De sua parte, o art. 4º define empresa de trabalho temporário como a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. A empresa de trabalho temporária é distinguida, na mesma lei, da empresa de prestação de serviços, conceituada no artigo seguinte.

Assim, o art. 4º-A, contrariando o item II da Súmula 331 do TST, considera prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, *inclusive sua atividade principal*, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

O § 1º do art. 4º-A dispõe que a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. Tal dispositivo, como visto, prevê a licitude da "quarteirização", ao permitir que a empresa subcontratada subcontrate outras empresas para realização dos serviços pactuados com a contratante.

O § 2º do art. 4º-A declara que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. Referido dispositivo também vai de encontro ao entendimento consagrado na Súmula 331 do TST.

O §1º do art. 4º-C faculta ao contratante e à empresa de prestação de serviços estabelecer, se assim entenderem, que os empregados da contratada farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante, além de outros direitos não previstos na lei.

O art. 5º define empresa tomadora de serviços como a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º da Lei. O art. 5º-A, por sua vez, conceitua como contratante a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, *inclusive sua atividade principal*.

O § 2º do art. 5º-A define que os serviços contratados poderão ser executados nas instalações físicas da empresa contratante ou em outro local, de comum acordo entre as partes. O § 3º do art. 5º-A atribui ao contratante a responsabilidade de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato. O § 5º do art. 5º-A designa à empresa contratante responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços.

O art. 9º impõe a forma escrita para o contrato celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços, devendo conter, entre outros itens, o motivo justificador da demanda de trabalho temporário e o prazo da prestação de serviços. A empresa contratante é responsável por garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado (§1º do art. 9º). O § 3º do art. 9º autoriza que o contrato de trabalho temporário verse sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

O art. 10 da lei prevê que, qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário. O prazo máximo do contrato de trabalho temporário ao mesmo empregador é de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até noventa dias, consecutivos ou não, quando comprovada a manutenção das condições que o ensejaram (§§ 1º e 2º do art. 10). Não se aplica ao trabalhador temporário, contratado pela tomadora de serviços, o contrato de experiência (§4º do art. 10).

O trabalhador temporário que cumprir o período legal somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços, em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior, sob pena de caracterização de vínculo empregatício com a tomadora (§§ 5º e 6º do art. 10). O § 7º do art. 10 ordena a responsabilidade subsidiária da tomadora pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário.

Não bastassem tais alterações legislativas, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o RE 958252, aprovou, em 30/08/2018, a seguinte tese de repercussão geral: "É licita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante".

Dessa forma, atualmente, parece prevalecer no país, ao menos por força do posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal, a discutível aceitação ampla e irrestrita da terceirização, independentemente de se concretizada por meio de intermediação de mão de obra ou de cessão de atividade principal da empresa tomadora, ressalvada a responsabilidade subsidiária desta.

3.3.2.3 Paraguai

A parte final do segundo parágrafo do art. 21 do CT assim estipula: "Se o trabalhador, conforme o pactuado ou o costume, tiver que associar ao seu trabalho um ajudante ou auxiliar, o empregador daquele o será igualmente deste, mediante prévio ajusto com o empregador". Trata-se de regulação da intermediação feita pelo trabalhador, estabelecendo-se que, nessa situação, o auxiliar ou ajudante do empregado terão o mesmo empregador deste, desde que tal seja previamente acordado[176].

O art. 25, "b", do Código considera como representante do empregador, entre outros, o *intermediário*. No segundo parágrafo do mesmo dispositivo, entende-se por intermediárias as pessoas que contratam serviços de outra ou de outras para executar trabalhos em benefício de um empregador, ainda quando apareçam como empresários independentes organizando os serviços de determinados trabalhadores para realizar trabalhos nos quais utilizem locais, equipamentos, materiais ou outros elementos de um empregador para benefício deste e em atividades ordinárias inerentes ou conexas dele. O mesmo dispositivo prossegue ao disciplinar que todo intermediário deve declarar sua qualidade e o nome do empregador por conta de quem atua, ao celebrar contratos de trabalho; do contrário, responde solidariamente com o empregador das obrigações legais e contratuais pertinentes.

O inciso "b" do preceptivo em causa encerra várias hipóteses de intermediação, a saber: a) o empresário que recruta trabalhadores e mantém uma titularidade aparente, de modo que a lei, prevendo a possibilidade de fraude, converte o beneficiário dos serviços em titular dos contratos de trabalho, ao passo que o intermediário se torna responsável solidário pelas obrigações decorrentes do contrato; b) o capataz, supervisor ou técnico que, a mando de um empregador, se faz responsável por um grupo de trabalhadores, formando ou não uma equipe – neste caso, a solução dada pela lei é a mesma da letra "a": os trabalhadores contratados são empregados efetivamente do beneficiário dos serviços; c) as empresas de serviços eventuais, que realizam intermediação legalmente autorizada, situação que ainda assim não exclui a responsabilidade solidária do beneficiário dos serviços, ainda que o empregador seja a empresa intermediária[177].

---

[176] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 186.

[177] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 202.

O art. 26 do CT, por sua vez, reputa que não serão considerados intermediárias, mas efetivos empregadoras, as pessoas naturais ou jurídicas que, mediante contrato, executem trabalho em benefício alheio, assumindo todos os riscos para realizá-los com seus próprios materiais, com autonomia diretiva e técnica, ou trabalhar fora das atividades normais de quem é responsável pela obra.

Em suma, a legislação paraguaia trata genericamente como *intermediário* todo aquele que contrata pessoas para colocar seus serviços em benefício de outrem – em casos que tais, o empregador é considerado o beneficiário dos serviços, que responde solidariamente com o intermediário pelas obrigações decorrentes dos contratos em questão. A pessoa física ou jurídica interposta deixa de ser considerada intermediária, reputando-se ser ela empregadora, se assume os riscos do trabalho que execute em benefício alheio, com fatores de produção próprios e autonomia diretiva e técnica, ou se o trabalho que execute em benefício alheio caracterizar atividade alheia ao giro normal do tomador.

De todo modo, como critério residual, o art. 238 do CT prevê que todo empregador ficará sempre obrigado subsidiariamente ao pagamento do salário, *ainda quando utilize intermediários ou agentes para o emprego de trabalhadores*, sem prejuízo da obrigação que também incumbe a ditos intermediários ou agentes no que concerne ao pagamento do salário devido. Note-se que o dispositivo em questão tem alcance mais limitado, pois restringe a responsabilidade ao pagamento de salários[178]. Assim, em caso de dúvida, deve-se concluir pela responsabilidade solidária[179].

3.3.2.4 Uruguai

Não há, no país, normas legais que restrinjam a terceirização a atividades secundárias ou complementares da empresa, concluindo-se não ser ilegítima a descentralização produtiva em atividades principais. Sobretudo face ao conteúdo da Constituição, que prestigia a liberdade de indústria e comércio, bem como a liberdade da empresa de organizar suas atividades (arts. 10 e 36)[180].

---

[178] CARBALLO, Elver Ruiz Díaz. *Solución del Código del Trabajo a cualquier tipo de intermediación (outsourcing)*. Disponível em <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/solucion-del-codigo-del-trabajo-a-cualquier-tipo-de-intermediacion-outsourcing-254814.html>. Acesso em 29.10.2019.

[179] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 202.

[180] CASTELO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 180.

Diferencia-se a externalização de operações da externalização de mão de obra, diante do diferente tratamento jurídico dado a cada uma dessas modalidades de descentralização. Pela primeira, uma empresa principal cede parte de suas atividades a uma empresa prestadora, que, com seus próprios meios e assumindo os riscos da operação, executa aquilo que lhe foi designado. Pela segunda, a empresa intermediária arregimenta, contrata e coloca à disposição da empresa contratante a mão de obra que ficará sob o comando desta[181].

A regulamentação desses fenômenos é dada pelas Leis 18.099 e 18.251, promulgadas sucessivamente em 2007 e 2008, respectivamente. A normativa em questão pressupõe a legitimidade dos modelos de descentralização nela disciplinados, consagrando medidas alternativas de tutela dos trabalhadores imersos nessa situação, pela via de um regime de responsabilidade compartilhada entre empresas principais e prestadoras[182].

A lei 18.251 principia conceituando as modalidades de gestão descentralizada de atividades da empresa. O art. 1º, "A" do referido diploma delimita que existe subcontratação quando um empregador, em razão de um acordo contratual, se encarrega de executar obras ou serviços, por sua conta e risco e com trabalhadores sua dependência, para uma terceira pessoa, física ou jurídica, denominada patrão ou empresa principal, quando ditas obras ou serviços se encontrem integrados na organização destes ou quando formem parte da atividade normal ou própria do estabelecimento, principal ou acessória (manutenção, limpeza, segurança ou vigilância), cumpridas dentro ou fora dele.

Basicamente, a lei exige três requisitos para que tal modalidade contratual vingue: a) existência de acordo contratual, cujo objeto é a transferência da execução de obras ou da prestação de serviços; b) o subcontratado deve ter estrutura própria para executar o que lhe foi cometido, atuando por conta e risco; c) as obras e os serviços encomendados devem ter especial relação com a organização e a atividade que cumpre a empresa principal[183].

A letra "B" do mesmo artigo define intermediário como o empresário que contrata ou intervém na contratação de trabalhadores para que prestem serviços a um terceiro, não entregando diretamente os serviços ou obras ao público, senão a outro patrão ou empresário principal. A intermediação de mão de obra, assim, pode ocorrer nos seguintes casos: a) uma

---

[181] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 184-185.

[182] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 186.

[183] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 199-200.

empresa que contrata trabalhadores para cedê-los a uma empresa principal, esta que dirigirá os respectivos serviços; b) uma empresa utiliza e dirige a mão de obra de uma outra empresa, esta que não possui como objeto específico a intermediação de mão de obra; c) uma empresa de reduzidas proporções, que dependa economicamente de outra e que contrate pessoal para colocar à disposição da empresa da qual dependa; d) a intermediação fraudulenta de mão de obra[184].

Por fim, a letra "C" conceitua a empresa fornecedora de mão de obra ou agência de emprego privada como aquela que presta serviços consistentes em empregar trabalhadores com o fim de colocá-los à disposição de uma terceira pessoa física ou jurídica (empresa usuária), que determine suas tarefas e supervisione sua execução. A leitura do texto legal permite inferir que o fornecimento de mão de obra está contido na noção de intermediação de mão de obra. De todo modo, a exposição de motivos da referida lei esclarece que tal definição foi tomada com base na Convenção 181 da OIT, a respeito de agências de emprego privadas, o que remete às empresas de trabalho temporário[185].

As empresas de trabalho temporário nasceram para atender a necessidades transitórias da empresa principal[186]. O prazo do fornecimento dessa mão de obra há de ser definido caso a caso; ultrapassado esse prazo, o trabalhador se torna empregado permanente da empresa tomadora[187].

De notar-se que em todas as hipóteses previstas na lei, o empregador do trabalhador é a empresa subcontratada, intermediadora ou fornecedora de mão de obra. A empresa principal figura, pois, como uma garante ou fiadora das obrigações laborais contraídas pela subcontratada, intermediadora ou fornecedora. Assim, mesmo no caso fronteiriço ao denominado da *marchandage*, como ocorre nas hipóteses de fornecimento ou intermediação de

---

[184] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 195.

[185] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 195-196.

[186] DELGUE, Juan Raso. *Las Leyes sobre Tercerización: sujetos y relaciones jurídicas*. *In* GRUPO DE LOS MIERCOLES. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010. P. 114.

[187] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 197-198.

mão de obra, na prática o resultado será a responsabilidade solidária das empresas envolvidas[188].

O art. 2º da lei 18.251 não considera enquadrados nas letras "A" e "B" do art. 1º os serviços executados ou prestados de maneira ocasional, conceito esse que não congrega o trabalho de safra ou de temporada, que é regido pelas normas gerais. Os serviços ocasionais são caracterizados pela precariedade do vínculo e por não pertencer ao giro normal da empresa principal. É o que ocorre, por exemplo, com serviços de pouca duração, como a pintura de uma fábrica ou o conserto de maquinários avariados por um incêndio[189].

O art. 3º, por sua vez, dita que os processos de distribuição de produtos são regidos por legislação própria. Apesar de entender-se que essa é outra hipótese de exclusão, com base no Decreto-lei 14.625[190], há posicionamento no sentido de que referida situação não exclui a responsabilidade da empresa principal, nos moldes das Leis 18.099 e 18.251[191].

Feita essa conceituação, o art. 1º da Lei 18.099, com a redação dada pelo art. 8º da Lei 18.251, enuncia que todo patrão ou empresário, que utilize subcontratados, intermediários ou fornecedores de mão de obra, será responsável solidário das obrigações laborais deles em favor dos trabalhadores contratados, assim como pelo pagamento das contribuições à seguridade social à entidade previdenciária correspondente, do prêmio de acidente de trabalho e enfermidade profissional e das sanções devidas ao Banco de Seguros do Estado em relação a esses mesmos trabalhadores. A mesma sorte de responsabilidade cabe ao Poder Público, quando utilizem pessoal mediante algumas das modalidades previstas na lei. A responsabilidade em questão se limita às obrigações devidas durante o período de subcontratação, intermediação ou fornecimento de mão de obra – tratando-se de obrigações determinadas em função de períodos maiores ao do contrato, a quantia máxima por que responderá o empresário principal não poderá exceder o equivalente do que seria devido se os trabalhadores laborassem diretamente para ele.

O art. 2º da Lei 18.099 possibilita aos devedores solidários das obrigações solidárias que estabeleçam a forma com que as obrigações assumidas serão por eles divididas – tal ajuste,

---

[188] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 187-188.

[189] DELGUE, Juan Raso. *Las Leyes sobre Tercerización: sujetos y relaciones jurídicas*. *In* GRUPO DE LOS MIERCOLES. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010. P. 115.

[190] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 206.

[191] DELGUE, Juan Raso. *Las Leyes sobre Tercerización: sujetos y relaciones jurídicas. In* GRUPO DE LOS MIERCOLES. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010. P. 115-116.

porém, não são oponíveis aos credores, que podem exigir de qualquer deles o total das obrigações referidas no art. 1º da mesma lei.

O art. 4º da Lei 18.251 faculta ao empresário que utilize subcontratados, intermediários ou fornecedores de mão de obra informações sobre o estado de cumprimento das respectivas obrigações laborais e previdenciárias, listando uma série de documentos que podem ser exigidos deles pela empresa principal. O art. 5º Lei 18.251, de sua parte, possibilita ao empresário principal reter as obrigações que tenha a favor de subcontratados, intermediários ou fornecedores de mão de obra, quando eles não comprovam o cumprimento de suas obrigações laborais e previdenciárias. O objeto da retenção deve ser obrigatoriamente direcionado ao cumprimento desses deveres, havendo faculdade do empresário principal pagar tais obrigações em sub-rogação.

O uso efetivo do direito de ser informado, conforme art. 4º da Lei 18.251, torna o empresário principal responsável subsidiário pelas obrigações referidas no art. 1º da Lei 18.099, com a limitação temporal ali estabelecida; do contrário, responderá solidariamente (art. 6º da Lei 18.251). Há divergência na doutrina se o direito de informação se esgota com a cobrança razoável da apresentação dos documentos previstos em lei, ou se tal deve abranger uma efetiva análise dessa documentação[192].

O art. 7º da Lei 18.251 prevê que as obrigações laborais que sujeitam o empresário principal a responder, solidária ou subsidiariamente, são aquelas previstas em leis, normas internacionais ratificadas, decretos, laudos ou decisões dos Conselhos de Salários e dos convênios coletivos registrados. O dever de informação do empregador congrega a prova de que, antes do início da atividade laboral, o trabalhador foi informado das condições de empego, o salário e a instituição, a empresa ou o titular dela, para a qual presta serviços.

O art. 10 da Lei 18.251 impõe a inclusão conjunta, nos processos em que se invoquem as responsabilidades prevista no mesmo diploma, de todas as pessoas contra as quais se pretenda exigir o cumprimento de tais obrigações.

O art. 3º da Lei 18.099 veda o emprego das modalidades de contratação dispostos no art. 1º, visando substituir trabalhadores amparados pelo seguro-desemprego, em razão da suspensão parcial ou total do trabalho, ou em sede de conflito coletivo. Por fim, o art. 5º da mesma lei assegura aos trabalhadores das empresas fornecedoras de emprego temporário os

---

[192] ARIGÓN, Mario Garmendia. *Carga de la Empresa usuaria que pretenda responder subsidiariamente em casos de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra. In* GRUPO DE LOS MIERCOLES. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010. P 123-124.

mesmos benefícios laborais aos estabelecidos por laudos de conselhos de salários, convênios coletivos ou decretos do Poder Executivo, para a categoria que desempenham e que corresponda ao giro de atividade da empresa onde eles prestam seus serviços.

Compreende-se que essa igualdade somente se aplica à modalidade de contrato de fornecimento de mão de obra. Ademais, as fontes normativas que embasam a igualdade são aquelas taxativamente previstas na lei, não se estendendo, por exemplo, a eventuais vantagens concedidas contratualmente no âmbito da empresa principal aos respectivos empregados permanentes[193].

3.3.3 Trabalhadores a tempo parcial

3.3.3.1 Argentina

O contrato de trabalho a tempo parcial é regulamentado pelo art. 92 ter. da LCT, que o conceitua como aquele em virtude do qual o trabalhador se obriga a prestar serviços durante um determinado número de horas ao dia ou na semana, inferiores a dois terços da jornada habitual da atividade. O tempo é parcial quanto à jornada, e não quanto ao contrato em si, de modo que pode ser aplicável a contratos por prazo determinado ou indeterminado[194].

A remuneração não poderá ser inferior à proporção que corresponda ao salário de um trabalhador a tempo integral, estabelecida por lei ou convênio coletivo, da mesma categoria ou posto de trabalho. Note-se que a lei não impõe que haja proporcionalidade entre a remuneração e a jornada a tempo parcial pactuada, senão estabelece um piso salarial nessas situações. Assim, pode haver três hipóteses nessas circunstâncias: a) trabalhador a tempo parcial percebe proporcionalmente o mesmo que o trabalhador a tempo completo; b) trabalhador a tempo parcial recebe proporcionalmente menos que o trabalhador a tempo completo, desde que respeitado o piso legal; c) trabalhador a tempo parcial recebe proporcionalmente mais que o trabalhador a tempo completo[195].

---

[193] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 198.

[194] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 736.

[195] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 735.

Se a jornada pactuada superar a proporção definida no primeiro parágrafo, o empregador deverá pagar a remuneração correspondente à de um trabalhador de jornada integral. Entende-se que, se a jornada não observar o preceito legal – *i.e.*, duração inferior a 2/3 da jornada habitual da atividade –, não há falar em contrato de trabalho em tempo parcial, incidindo a sanção acima disposta. De todo modo, por um critério harmônico, compreende-se que jornadas inferiores à habitual da atividade, porém que não atendam ao critério legal para caracterização do contrato a tempo parcial, podem configurar o contrato de jornada reduzida previsto no art. 198 da LCT[196].

É vedada a realização de horas extras, salvo no caso do art. 89 da LCT (auxílios ou ajudas extraordinárias). A violação do limite de jornada estabelecido para o contrato a tempo parcial gera a obrigação de o empregador pagar o salário correspondente à jornada completa para o mês em que houver ocorrido a infração, sem prejuízo de outras consequências que derivem desse descumprimento.

Entende-se que as horas extras, em casos que tais, não geram direito ao adicional, senão à remuneração simples do tempo laborado em regime suplementar, por se enquadrar no conceito de trabalho proibido. As horas extras com adicional, por outro lado, têm lugar na situação em que elas são permitidas no contrato a tempo parcial, como seja, no caso do art. 89 da LCT[197].

As contribuições à seguridade social e as demais arrecadações devem ser efetuadas na proporção da remuneração do trabalhador e serão unificados no caso de pluriemprego.

Os convênios coletivos de trabalho determinarão a porcentagem máxima de trabalhadores a tempo parcial em cada estabelecimento. De todo modo, as mesmas normas coletivas poderão estabelecer a prioridade dos trabalhadores que laboram no estabelecimento por tempo parcial, para que ocupem vagas de trabalho a tempo completo que surgirem na empresa.

3.3.3.2 Brasil

Com o advento da Lei 13.467/17, o art. 58-A da CLT passou a considerar trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a

---

[196] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 736-737.

[197] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 738.

vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Pelo texto revogado, o trabalho em regime de tempo parcial teria duração não excedente a vinte e cinco horas semanais, vedada a prorrogação de horário.

O § 1º do mesmo dispositivo dita que o salário a ser pago aos empregados sob o regime de tempo parcial será proporcional à sua jornada, em relação aos empregados que cumprem, nas mesmas funções, tempo integral. Tal critério é observado pela jurisprudência, como se denota da OJSBDI-1 nº 358, I, do TST, que admite o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado, havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais.

A lei admite a adoção do regime de tempo parcial para contratos em vigor, mediante opção manifesta perante a empresa, na forma prevista em instrumento decorrente de negociação coletiva (§2º).

Quando admitidas horas suplementares, aquelas que superarem a duração do trabalho semanal normal serão pagas com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o salário-hora normal (§3º). Na hipótese de o contrato de trabalho com duração semanal inferior a vinte e seis horas, as horas suplementares a este quantitativo serão consideradas horas extras para fins do pagamento estipulado no § 3o, estando também limitadas a seis horas suplementares semanais (§ 4º). As horas suplementares da jornada de trabalho normal poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas (§5º).

A Lei 13.467/17 passou a admitir a conversão de um terço do período de férias em abono pecuniário (§6º). Ainda sobre as férias, no regime anterior, tais eram concedidas em uma gradação crescente, quanto maior fossem as horas semanais contratadas no trabalho a tempo parcial (art. 138-A da CLT, revogado pela Lei 13.467/17). Atualmente, o §7º do art. 58-A da CLT estabelece que as férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto no art. 130 da Consolidação, isto é, aplicam-se as mesmas regras incidentes para contratos por tempo integral.

3.3.3.3 Paraguai

A lei 6.339, que regula o trabalho a tempo parcial, foi promulgada em 08.07.2019. O art. 1º da lei possibilita a celebração de contrato de trabalho a tempo parcial em todas as

modalidades de contrato – tempo determinado, indeterminado, contínuo, descontínuo e ocasional.

O contrato em referência, que há de ser formalizado por escrito, se entenderá celebrado quando as partes tenham acordado uma prestação subordinada de atividade laboral de duração entre dezesseis a trinta e duas horas semanais. Qualquer contrato com duração semanal que supere trinta e duas horas será considerado como relação laboral a tempo integral (art. 3º).

Dentro do limite semanal de duração, as jornadas de trabalho poderão ser distribuídas mediante a determinação de certo número de horas ao dia, de dias na semana ou de semanas no mês. Excepcionalmente, superando-se o limite de jornada, são devidas horas extras, mas o total do trabalho suplementar não poderá superar a dez por cento do total de horas semanais estabelecidas no contrato. Em jornadas superiores a cinco horas, haverá intervalo intrajornada não inferior a trinta minutos, não computado na jornada (art. 4º).

O art. 5º da lei exclui do regime de trabalho a tempo parcial os professores públicos e privados, profissionais da saúde e trabalhadores do setor de transporte público, que são regidos pela regulamentação respectiva.

A remuneração é calculada proporcionalmente à quantidade de horas trabalhadas, tomando-se como base o salário-mínimo legal vigente ou a remuneração superior porventura existente, dividida por vinte e seis, cujo quociente será dividido por oito horas (art. 6º).

As férias remuneradas do trabalhador a tempo parcial são regidas pelo disposto no Código do Trabalho do país (art. 7º). O mesmo critério se aplica às licenças. No caso das mulheres, a licença para amamentação é calculada na proporção das horas trabalhadas. Os homens também fazem jus à licença paternidade (art. 8º). O trabalhador a tempo parcial também faz jus ao abono familiar e à seguridade social (arts. 9º e 10).

É vedada cláusula de exclusividade de serviços em favor de um mesmo empregador (art. 11). Os trabalhadores a tempo parcial têm os mesmos direitos dos trabalhadores que laboram em tempo integral, empregando-se, em caso de dúvida de interpretação e como critério supletório, o disposto no Código do Trabalho (art. 12).

3.3.3.4 Uruguai

A atipicidade dos contratos é extraída mediante o cotejo com as formas tradicionais de trabalho. Conforme transcrito *supra*, o contrato típico seria aquele prestado em tempo integral, a um empregador e no estabelecimento deste, em pacto com prazo indeterminado. As atipicidades contratuais, pois, são os desvios que se observam a respeito dos elementos típicos

acima delineados. A diversidade e a intensidade desses fenômenos geraram uma nova tipologia, denominada de contratos de trabalho atípicos[198].

O desvio relativo ao tempo de trabalho é identificado com os contratos a tempo parcial, caracterizado como tal porque o tempo durante o qual o trabalhador presta serviços ao empregador é notoriamente inferior ao que caracteriza o trabalho em tempo integral. Notabiliza-se, pois, pela redução da jornada normal de trabalho, permitindo atender às necessidades do setor de serviços, ao mesmo tempo em que pode ser atrativo a algumas categorias de trabalhadores, como estudantes[199].

Não existe, no país, regulamentação legal que discipline essa modalidade de trabalho atípica, razão pela qual lhe são aplicáveis as leis comuns. Pode-se citar uma breve referência a esse tipo de contrato no Decreto-lei 15.180. As horas extras, no caso, são devidas pela jornada que exceda aquela convencionada, e não a máxima legal[200].

O contrato a tempo parcial pode decorrer do acordo entre as partes ou de convênio coletivo. Apesar da voluntariedade característica do trabalho a tempo parcial, a realidade demonstra que muitas vezes essa redução está determinada pela falta de um emprego a tempo integral à disposição. Por fim, vale notar que não se considera como trabalho a tempo parcial aquelas atividades que legalmente possuem jornada reduzida, como é o caso do labor em condições insalubres[201].

3.3.4 Contratos a termo e períodos de prova

3.3.4.1 Argentina

O art. 90 da LCT declina as situações em que o contrato deixa de ser por prazo indeterminado, isto é: a) quando se tenha fixado, de forma expressa e por escrito, o tempo de sua duração; b) quando as modalidades das tarefas ou da atividade, razoavelmente apreciadas, assim o justifiquem. De todo modo, o mesmo dispositivo ressalva que a formalização de

---

[198] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 195.

[199] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 44.

[200] AMEGLIO, Eduardo J.; CHIAPPARA, Andre. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). *El derecho laboral del Mercosur ampliado*. 2. Ed. Montevidéu: FCU, 2000. P. 235.

[201] AMEGLIO, Eduardo J.; CHIAPPARA, Andre. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). *El derecho laboral del Mercosur ampliado.* 2. Ed. Montevidéu: FCU, 2000. P. 230.

contratos por prazo determinado em forma sucessiva, que exceda as exigências prevista na letra "b" do artigo, converte o pacto em contrato de prazo indeterminado.

Por se tratar de exceção, a lei exige, para existência do contrato a prazo fixo, o cumprimento de dois requisitos cumulativos, sob pena de o pacto ser considerado por prazo indeterminado. Um, de índole formal, pelo qual o pacto em questão há de ser celebrado por escrito, com estabelecimento expresso de sua duração. Outro, de natureza material, a saber, a existência de uma causa objetiva que justifique a temporalidade da contratação, o que deverá constar do instrumento escrito[202].

O ônus da prova de que o contrato é por tempo determinado é do empregador (art. 92 da LCT).

O contrato de trabalho a prazo fixo dura até o vencimento do prazo ajustado, não podendo ser superior a cinco anos (art. 93 da LCT). Desse modo, pode haver a sucessão de mais de um contrato por prazo fixo, desde que a soma deles não ultrapasse o limite de cinco anos, observados os demais requisitos estabelecidos pela lei[203].

As partes devem pré-avisar a extinção do contrato com antecedência não menor de um mês nem maior que dois meses, contados da data da expiração do pacto, salvo nos casos em que o contrato tenha duração inferior a um mês. Presume-se que aquele que se omitiu em pré-avisar aceita a conversão do pacto a prazo fixo para contrato de prazo indeterminado, salvo se houver ato expresso de renovação do contrato, por um prazo igual ou distinto do previsto anteriormente, observando-se o disposto no art. 90 da lei, na parte que disciplina a celebração de contratos por prazo determinado de modo sucessivo (art. 94 da LCT).

Em caso de dispensa injustificada antes do vencimento do prazo, o trabalhador terá direito, além das indenizações que correspondam à extinção do contrato em tais condições, a perdas e danos provenientes do direito comum. Por outro lado, extinguindo-se o contrato pelo advento do prazo previsto, mediante aviso prévio e estando o contrato integralmente cumprido, o trabalhador receberá indenização equivalente à metade daquele correspondente à dispensa sem justa causa, sempre que o tempo de contrato não tenha sido inferior a um ano (arts. 95, 247 e 250 da LCT).

---

[202] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 554-555.

[203] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 556.

Caso a ruptura unilateral parta do trabalhador, apesar do silêncio da lei, compreende-se que ele estará sujeito a indenizar o empregador por perdas e danos eventualmente causados[204].

Quanto ao contrato de temporada, este possui como notas típicas a prestação de serviços sujeitas a ciclos, derivados de circunstâncias alheias à vontade das partes[205]. O art. 96 da LCT regula essa modalidade contratual, ditando que tal existirá quando a relação entre as partes, originada por atividades próprias do giro normal da empresa ou exploração, se cumpra em determinadas épocas do ano e esteja sujeita a repetir-se em cada ciclo em razão da natureza da atividade.

Considera-se que o contrato de temporada é por tempo indeterminado, apesar de as prestações se desenvolverem de modo descontínuo. Ademais, a relação contratual entre as partes é cumprida plenamente em determinadas épocas do ano e se sujeita a repetir-se em cada ciclo. Por outro lado, no período de recesso, o empregado deixa de trabalhar e o empregador não paga os respectivos salários, suspendendo-se as principais obrigações das partes. Digno de nota que a modalidade em descrição prescinde da forma escrita (art. 31 da Lei 24.013)[206].

A dispensa sem justa causa do trabalhador, enquanto pendentes os prazos previstos ou previsíveis do ciclo ou temporada em que estiver prestando serviços, implicará o pagamento dos mesmos ressarcimentos estabelecidos pelo art. 95, primeiro parágrafo, da LCT, pertinente aos contratos por prazo fixo. De outro giro, o trabalhador adquire os direitos que a lei atribui aos trabalhadores permanentes de prestação contínua, a partir de sua contratação na primeira temporada, se ele responde às necessidades também permanentes da empresa com a modalidade de contrato por temporada (art. 97 da LCT).

Caso a dispensa sem justa causa ocorra no período de recesso, serão aplicáveis as normas comuns em matéria de indenização por dispensa injusta[207].

O empregador deverá notificar pessoalmente ou por meios públicos idôneos, com uma antecipação não menor a trinta dias do início de cada temporada, sua vontade de reiterar a relação ou contrato nos termos do ciclo anterior. O trabalhador deverá manifestar sua decisão

---

[204] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 567.

[205] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 585.

[206] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 585-589.

[207] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 592.

de continuar ou não a relação laboral em um prazo de cinco dias, a contar da notificação, por escrito ou apresentando-se perante o empregador. Caso o empregador não efetive a notificação em apreço, considerar-se-á rescindido unilateralmente o contrato, ocasião em que responderá pela sua extinção (art. 98 da LCT).

O art. 99 da LCT dispõe que haverá contrato de trabalho eventual quando a atividade do trabalhador se exerça sob a dependência de um empregador para satisfação de resultados concretos visados por este, em relação a serviços extraordinários determinados de antemão ou exigências extraordinárias e transitórias da empresa, exploração ou estabelecimento, toda vez que não possa prever-se um prazo certo para finalização do contrato. Entender-se-á, ademais, que tal tipo de relação existe quando o vínculo começa e termina com a realização da obra, a execução do ato ou a prestação do serviço para o qual foi contratado o trabalhador.

A prova de que o contrato se enquadra nessa modalidade é do empregador. O instrumento escrito, no caso, é exigido a título de prova, e não para tornar válida tal modalidade contratual.[208]

Trata-se de uma modalidade de contrato por prazo determinado, condicionado a um fato futuro e incerto, qual seja, o cumprimento da tarefa concreta para a qual foi contratado o trabalhador. Nessa categoria, podem se enquadrar: 1) trabalhadores eventuais, que realizam atividades normais da empresa, cujos serviços são requeridos quando o ritmo da produção obriga o incremento de pessoal (picos de trabalho); 2) trabalhadores acidentais, que não realizam atividade coincidentes com o giro habitual do empregador, mas são requeridos para cobrir necessidades momentâneas da empresa; 3) trabalhadores suplentes[209].

Caso o contrato eventual perdure, cessada a causa de sua celebração, tal se converte em contrato por prazo indeterminado[210].

Extinto o contrato eventual pelo cumprimento de seu objeto, não há falar em indenização ou concessão de aviso prévio. Por outro lado, havendo ruptura antecipada, aplica-se o regime indenizatório da dispensa injusta, além da compensação por perdas e danos[211].

---

[208] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 581.

[209] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 568.

[210] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 583.

[211] LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 583.

O período de prova é regrado pelo art. 92 bis da LCT, o qual dispõe que o contrato de trabalho por tempo indeterminado, com exceção do de temporada, se entenderá celebrado à prova durante os três primeiros meses de vigência, ocasião em que as partes poderão extinguir a relação sem justificativa, sem direito à indenização, mas com obrigação de expedir aviso prévio, nos termos da lei.

O mesmo dispositivo enumera as seguintes regras quanto ao período de prova: 1) um empregador não pode contratar um mesmo trabalhador, mais de uma vez, utilizando o período de prova, sob pena de se considerar de pleno direito que o contratante renunciou o período de prova; 2) o uso abusivo do período de prova, visando evitar a efetivação de trabalhadores, será passível das sanções previstas na lei – considera-se abusiva a conduta do empregador que contratar sucessivamente distintos trabalhadores para um mesmo posto de trabalho de natureza permanente; 3) o empregador deve registrar o trabalhador sujeito ao período de prova, sob pena de se considerar de pleno direito que renunciou dito período; 4) as partes têm os direitos e obrigações próprias da relação laboral – inclusive o direito sindical, do ponto de vista do empregado –, com as exceções previstas no mesmo dispositivo; 5) as partes estão obrigadas ao pagamento das cotas e contribuições à seguridade social; 6) o trabalhador tem direito, durante o período de prova, às prestações por acidente ou enfermidade do trabalho, assim como por acidente ou enfermidade inculpável, que perdurará exclusivamente até a finalização do período de prova, se o empregador rescindir o contrato de trabalho durante esse lapso; 7) o período de prova será computado como tempo de serviço para todos os efeitos laborais e de seguridade social.

O período de prova opera, como visto, por força de lei, sobre todos os contratos ordinários de trabalho regidos pela LCT, isto é, submetidos a modalidades atinentes à continuidade da prestação de labor. Aplica-se, portanto, a quase todos os contratos por prazo indeterminado (inclusive a tempo parcial), com exceção do contrato por temporada[212].

Quanto ao âmbito de aplicação pessoal, o período de prova se aplica a todos os trabalhadores contratados por prazo indeterminado (com a exceção do contrato por temporada). Apesar de a lei ser expressa em vedar a contratação de um mesmo trabalhador para laborar para um mesmo empregador sob período de prova, a doutrina ressalva ser lícito que o empregado

[212] MAZA, Miguel A.; HÖCKL, María Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 508-510.

seja contratado sucessivamente sob esse regime, desde que o pacto seguinte tenha como objeto outra categoria profissional. Esse posicionamento, porém, não é unânime[213].

Compreende-se que o período de prova pode ser renunciado pelo empregador ou afastado por força de norma coletiva. Por outro lado, entende-se que o prazo de três meses previsto em lei não pode ser ampliado por negociação coletiva[214].

3.3.4.2 Brasil

O §1º do art. 443 da CLT dispõe que se considera como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. São três, pois, os contornos do contrato a prazo determinado: a) aquele em que um prazo foi fixado previamente; b) aquele cuja duração dependa da execução de serviços especificados, como ocorre com a construção de dada obra; c) aquele cuja realização depende de certo acontecimento previsível, como nos contratos de safra ou de temporada.

Como destacado *supra*, o contrato por prazo indeterminado é a regra; portanto, o contrato por prazo determinado há de ser concretizado apenas nas hipóteses legais. É assim que o §2º do art. 443 da CLT estabelece as seguintes situações em que se autoriza a adoção dessa modalidade contratual: a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) atividades empresariais de caráter transitório; c) contrato de experiência.

Apesar de não haver expressa previsão legal, compreende-se que o contrato por prazo determinado há de ser celebrado por escrito, dado seu caráter excepcional.

Quanto à duração, o art. 445 da CLT fixa que o contrato de trabalho por prazo determinado não poderá ser estipulado por mais de 2 (dois) anos. É vedada mais de uma prorrogação, expressa ou tácita, do contrato por prazo determinado, sob pena de o pacto passar a vigorar sem determinação de prazo (art. 451 da CLT).

Quanto ao contrato de experiência, este não poderá exceder noventa dias (parágrafo único do art. 445 da CLT). O legislador optou por considerar o contrato de experiência uma das espécies de contrato por prazo determinado, em vez de colocá-lo como fase inicial do pacto por prazo indefinido.

---

[213] MAZA, Miguel A.; HÖCKL, María Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 510-511.

[214] MAZA, Miguel A.; HÖCKL, María Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – *II.* V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 516-517.

A lei considera por prazo indeterminado o contrato por prazo determinado que suceder, dentro de seis meses, outro contrato da mesma natureza, salvo se a expiração do primeiro dependeu da execução de serviços especializados ou da realização de certos acontecimentos (art. 452 da CLT).

Nos contratos por prazo determinado, somente se as partes acordarem o tempo de afastamento não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação (art. 472, §2º, da CLT).

Havendo extinção contratual pelo advento do termo final ou pelo cumprimento do objeto do contrato, não se cogita de pagamento de indenização de parte a parte. O empregado, porém, que tomar a iniciativa de se desligar, antes do termo estipulado, se sujeita a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem, indenização que, porém, não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições (art. 480 da CLT).

Além das figuras constantes da CLT, outras modalidades de contratos por prazo determinados são previstas em leis especiais, tais quais o contrato de trabalho por prazo determinado especial (Lei 9.601/98); contrato do trabalhador rural por pequeno prazo (art. 14-A da Lei 5.889/73); contrato de trabalho por obra certa (Lei 2.959/56); contrato de trabalho do atleta profissional (Lei 9.615/98); contrato de trabalho do artista (Lei 6.533/78).

A Lei 13.467/17 introduziu na CLT o contrato de trabalho intermitente, que não se diferencia, em essência, do denominado *zero-hour contract*, figura similar adotada em outros países. Nessa linha, o art. 443, §3º, da CLT considera como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

O art. 452-A da CLT impõe a forma escrita para essa modalidade de pacto, exigindo a previsão, no mesmo instrumento, do valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. O empregado há de convocar o empregado intermitente, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência (§1º). Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa (§2º).

A lei dispõe que a recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente (§ 3º). Porém, prevê uma sanção, na hipótese de, aceita a oferta

para o comparecimento ao trabalho, a parte descumprir o ajustado, sem justo motivo, oportunidade em que pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo (§4º).

A lei considera que o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes (§5º). Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato da remuneração, das férias proporcionais com acréscimo de um terço, do décimo terceiro salário proporcional, do repouso semanal remunerado e dos adicionais legais (§6º).

O empregador deve efetuar o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal. Se a remuneração mensal do trabalhador intermitente for inferior ao limite mínimo do salário-de-contribuição, entende-se que o empregado deverá recolher diretamente a complementação da contribuição incidente sobre a diferença entre o limite mínimo do salário-de-contribuição e a remuneração total por ele recebida ou a ele creditada, sob pena de não haver contagem do tempo de trabalho para fins previdenciários (art. 66 da Instrução Normativa RFB Nº 971/2009).

A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador (§9º).

Por fim, em 11 de novembro de 2019, a Presidência da República editou a Medida Provisória 905, que instituiu o contrato de trabalho "verde e amarelo", complementado pela Instrução Normativa 950 de 13 de janeiro de 2020. O art. 1º da MP 905 dispõe que referida modalidade de contratação é destinada à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social. O art. 3º limita a contratação, sob essa modalidade, de trabalhadores com salário-base mensal de até um salário-mínimo e meio nacional.

O art. 5º da MP 905 fixa, como prazo máximo do contrato de trabalho verde e amarelo, o de vinte e quatro meses, permitindo seu uso para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, assim como para substituição transitória de pessoal permanente. Também possibilita sua prorrogação mais de uma vez, retirando a aplicação do art. 451 da CLT a essa modalidade, desde que não ultrapassado o prazo legalmente estipulado.

3.3.4.3 Paraguai

O art. 49 do CT estabelece, como modalidades contratuais pela duração, os contratos de prazo determinado, prazo indeterminado e para obra ou serviço determinados. O limite de tempo para contratos por prazo determinado é de até um ano, no caso de obras, e de até cinco anos, para os demais casos, concluindo-se o pacto com a expiração do prazo convencionado.

Todo contrato por prazo determinado é sujeito a prorrogação, expressa ou tácita; no último caso, tal se opera quando o trabalhador continuar a prestar serviços após o termo então pactuado. O contrato para obra ou serviços determinados dura até a total execução da primeira ou até a total prestação dos últimos (art. 49 do CT).

Findo o prazo estabelecido, não subsiste direito à indenização por dispensa injusta, salvo se o pacto se manteve após o termo final então pactuado, quando o contrato passa a ser regido pelas regras do contrato por prazo indeterminado[215].

Nesse sentido, o art. 50 do CT considera como contratos por prazo indeterminado aqueles relativos a trabalhos que, por sua natureza, sejam permanentes ou contínuos na empresa, independentemente de ter sido pactuado prazo determinado, se, ao vencimento de ditos contratos, subsiste a causa que lhes deu origem. O mesmo dispositivo esclarece que o tempo de serviço será contado desde a data de início da relação laboral, mesmo que não coincida com a da assinatura do contrato escrito. O art. 50 conclui enunciando que os contratos por prazo determinado têm caráter excepcional, somente podendo celebrar-se nos casos em que assim o exija a natureza acidental ou temporal do serviço que será prestado ou da obra que será executada.

Ao empregador cabe provar não só que o contrato é por tempo determinado, como que, ao término do prazo ajustado, não havia trabalho de natureza acidental ou temporária para a qual foi contratado o trabalhador[216]. A finalidade da norma é prevenir que empregadores, ao usarem modalidades de contrato por prazo determinado, privem os trabalhadores do gozo dos benefícios econômicos e sociais da antiguidade.

Ademais, entende-se que o contrato por prazo determinado há de ser celebrado por escrito, com a justificativa que deu causa ao uso dessa modalidade contratual[217].

---

[215] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 249.

[216] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 249.

[217] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 264.

Quanto ao trabalhador substituto, o art. 76 do CT faculta ao empregador nomeá-lo, durante a ausência do titular, nos casos previstos na lei. O contrato em questão expira automaticamente, sem responsabilidade para o empregador, quando o substituído é readmitido ao emprego. No entanto, se o substituído não retornar ao emprego no prazo legal, o trabalhador substituto será confirmado no emprego, com todos os direitos e obrigações inerentes ao pessoal efetivo.

Quanto ao período de prova, o art. 58 do CT define que tal se estabelece na etapa inicial do contrato de trabalho, visando que o empregador aprecie as aptidões do trabalhador, ao passo que este poderá verificar a conveniência das condições do trabalho contratado. A duração máxima do período de prova será: a) de 30 dias para serviço doméstico e trabalhadores não qualificados; b) de 60 dias, para trabalhadores qualificados ou para aprendizes; c) tratando-se de trabalhadores técnicos altamente qualificados, as partes poderão acordar período distinto, conforme as modalidades do trabalho contratado.

O período de prova não é um pré-contrato, pois o integra, tratando-se de uma fase inicial dele[218].

A remuneração, no período de prova, obedecerá ao estipulado no respectivo contrato. Findo tal período, caso ninguém manifeste vontade expressa de pôr termo ao contrato, este permanecerá vigente na forma pactuada, computando-se o período de prova para todos os efeitos legais (art. 59 do CT).

Durante o período de prova, qualquer das partes pode dar por terminado o contrato, sem incorrer em nenhuma responsabilidade. No período de prova, o trabalhador tem direito a todas as prestações tipicamente devidas, com exceção do aviso prévio e da indenização por dispensa injusta (art. 60 do CT).

3.3.4.4 Uruguai

A nota característica do contrato de trabalho é sua duração por tempo indeterminado, em que as partes acordam o contrato com a ideia inicial de que o pacto perdure no tempo, ao mesmo tempo em que o Direito estabelece mecanismos para proteção dessa durabilidade, como

[218] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 278.

os vários sistemas de estabilidade. Dentro da noção de contrato atípico, o desvio no aspecto da duração gera formas de contratos a prazo[219].

Não há regulamentação específica no país acerca dos contratos por prazo determinado. Assim, sua disciplina fica a cargo de construções jurisprudenciais e doutrinárias, que o tomam como regime excepcional[220].

Nos contratos de trabalho a prazo, o término do contrato não se dá pela dispensa do trabalhador, senão pelo advento do termo pactuado, situação que não gera direito do trabalhador a uma indenização. O prazo pode ser certo ou incerto, tendo o trabalhador, nesses contratos, os mesmos direitos franqueados a empregados com contratos por prazo indeterminado, com exceção da prerrogativa de exigir uma indenização decorrente da dispensa[221].

Os contratos a prazo são exceção; logo, hão de ser provados por escrito. Excepcionalmente, dispensa-se a prova escrita, quando a determinação do contrato surge de sua própria natureza ou dos usos e costumes[222].

Quanto aos contratos de safra, também denominados de temporada ou sazonal, trata-se de uma das variantes dos contratos temporários, com duração relacionada à periodicidade de dadas atividades, atreladas a ciclos da natureza, sendo comuns nas áreas agropecuária e turística. Porém, esclareça-se que o contrato de safra não se enquadra naqueles pactos que carecem de continuidade e regularidade própria das atividades laborativas em geral, senão naqueles que cessam ou decrescem regularmente, de modo geral, em um período do ano que se conhece de antemão[223].

O art. 1º da Lei 10.570 exclui o contrato de safra do regime de indenização decorrente da dispensa injusta. Assim, instaura-se dúvida acerca do implemento ao direito de indenização quando o mesmo trabalhador labora para o mesmo empregados durante várias safras sucessivas. Isso porque o postulado da continuidade, quando aplicado a contratos temporários, indica que

---

[219] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 227.

[220] AMEGLIO, Eduardo J.; CHIAPPARA, Andre. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). *El derecho laboral del Mercosur ampliado*. 2. Ed. Montevidéu: FCU, 2000. P. 231.

[221] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 227-228.

[222] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 228.

[223] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 231-232.

a sucessão de contratos transforma a relação em permanente, originando o direito à indenização decorrente da dispensa sem justa causa[224].

Uma primeira posição propugna que o contrato se torna permanente, porém sem gerar direito a indenização, nos termos do art. 1º da Lei 10.570. A segunda posição também considera que o contrato se transmuda para pacto por prazo indeterminado, gerando direito à indenização em referência. O mesmo antagonismo se expressa na jurisprudência[225].

Por fim, admite-se como pacto temporário o denominado contrato de suplência, em que um empregado se vincula provisoriamente com um empregador durante a ausência de um trabalhador titular. O contrato em apreço termina com o implemento de sua condição, que é o retorno do titular[226].

O contrato de suplência segue a regra dos demais contratos temporários: tem a nota da excepcionalidade e deve ser provado por quem o invoca. O trabalhador deve ter a inequívoca noção do motivo pelo qual o contrato é levado a efeito (art. 11 da Lei 11.577), a fim de que não crie expectativas alheias à realidade que o cerca. Tudo sob pena de o contrato estar sujeito à regra do direito à indenização por dispensa sem justa causa[227].

O suplente tem o mesmo direito dos demais trabalhadores da empresa, com exceção da indenização por dispensa sem justa causa (art. 23 do Decreto-lei 14.407). De todo modo, entende-se que o direito à indenização surge se o suplente permanece no emprego após o retorno do substituído, pois o contrato passa a ser por prazo indeterminado. Ademais, admite-se que o suplente receba salário inferior ao trabalhador substituído, desde que se respeitem os mínimos da categoria e da atividade – afinal, não necessariamente o suplente terá a mesma antiguidade e as mesmas qualificações do titular[228].

A jurisprudência, em princípio, não entende que a sucessão de pequenos contratos de suplência com o mesmo trabalhador implica a transmutação do pacto em contrato por prazo

---

[224] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 232.

[225] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 233-234.

[226] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 235.

[227] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 237.

[228] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 237-238.

indeterminado. Exige-se um grau maior de vinculação entre as partes para que se chegue a esse resultado, o que pode se inferir de sucessões contínuas de contratos de suplência, sem interrupções ou com interrupções mínimas[229].

O contrato de prova não é regulamentado no país, mas é admitido pela doutrina e pela jurisprudência, dentro de certos limites. Seu prazo máximo pode variar segundo a natureza do trabalho, a índole da tarefa e a qualificação que se exige do trabalhador, não superando, em geral, três meses. Há posicionamento que defende a possibilidade de ruptura unilateral do contrato por quaisquer das partes, sem consequências de índole indenizatório, ao passo que outra posição defende que o contrato a prova não é incompatível com a obrigação de pré-avisar a outra parte sobre o insucesso da experiência[230].

3.3.5 Resultados comparativos

3.3.5.1 Conceito de contrato típico de trabalho

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

No que se refere ao conceito de contrato típico de trabalho, a princípio, não se verificam maiores discrepâncias entre os ordenamentos jurídicos observados. Todos atribuem à normativa juslaboral, como regra, caráter cogente e de ordem pública, inquinando com pena de nulidade disposições contratuais que colidam com suas disposições.

Ademais, as ordens jurídicas investigadas submetem a caracterização do contrato de trabalho aos mesmos requisitos fático-jurídicos, com destaque para o pressuposto da subordinação/dependência. As normativas estudadas também são direcionadas a conceber o contrato de trabalho como um pacto consensual, destituído, em regra, de maiores formalidades.

Os Estados-partes também compartilham, essencialmente, os mesmos princípios reitores do contrato de trabalho, como a proteção, a irrenunciabilidade, a continuidade, a condição mais favorável, a aplicação da norma mais favorável, a presunção interpretativa em favor do trabalhador e a primazia da realidade sobre a forma (também denominado contrato-realidade). O prazo de duração do contrato tende a ser, como arquétipo básico, o de duração indeterminada, em prestígio ao postulado da continuidade.

---

[229] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 238.

[230] AMEGLIO, Eduardo J.; CHIAPPARA, Andre. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). *El derecho laboral del Mercosur ampliado.* 2. Ed. Montevidéu: FCU, 2000. P. 224-226.

Apesar de, nesse campo, haver um certo quadro geral de compatibilidade entre os marcos regulatórios contemplados, observa-se um agudo ponto de dissonância na legislação brasileira, notadamente em razão da Lei 13.467/17. Isso em decorrência da inserção de um parágrafo no art. 444 da CLT, que passou a autorizar a livre estipulação individual entre o empregador e o empregado portador de diploma de nível superior, que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, especificamente em ajustes cujas matérias são as elencadas no art. 611-A do texto consolidado. Nesse caso, segundo a novel legislação, o acordo individual entabulado entre as partes teria a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos.

Dessa forma, independentemente de o resultado da negociação individual ser desfavorável ao trabalhador, o parágrafo único do art. 444 da CLT estabelece que, nas condições previstas em sua hipótese de incidência, não há ilicitude no fato de as partes ajustarem entre si, sem interposição do sindicato profissional, condições que digam respeito à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; banco de horas anual; intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente; remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado e a remuneração por desempenho individual; modalidade de registro de jornada de trabalho; troca do dia de feriado; enquadramento do grau de insalubridade; prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação nos lucros ou resultados da empresa.

Conforme as informações transcritas alhures neste estudo, não há, além do Brasil, em nenhum dos ordenamentos jurídicos dos Estados-membros do Mercosul, dispositivos similares tendentes a vulnerar o princípio da proteção, na vertente que institui o caráter cogente da ordem normativa trabalhista, por meio da autorização da livre estipulação individual de condições de trabalho. Tal inovação, decerto, não representa uma mera dessemelhança legislativa, senão uma dramática ofensa aos alicerces do Direito do Trabalho, situação sem precedente na ordem juslaboral recente dos demais Estados-partes do Mercosul.

Esse foco de dissonância, conclui-se, ofende o propósito do Mercosul de harmonizar a legislação juslaboral dos Estados-partes, de modo a contribuir para minar a integração sub-regional, violando diretamente o último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem também a Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.3.5.2 Terceirização, fornecimento e intermediação de mão de obra

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

A complexidade dessa variável se expressa, de plano, pela multiplicidade de designações que lhe são conferidas em cada Estado-parte. É assim que, na Argentina, tal fenômeno é denominado mediação/intermediação, interposição, cessão e subcontratação, a depender do caso. No Brasil, empregam-se, entre outras, denominações como terceirização, terciarização, subcontratação, externalização ou intermediação de mão de obra, termos não necessariamente sinônimos. O Paraguai opta pela sobriedade denominativa, intitulando o fenômeno em discussão como *intermediário*, figura com grande espectro de aplicação. No Uruguai, verificam-se classificações como externalização de operações e externalização de mão de obra.

Também nessa esfera, em essência, apesar dos diferentes modos com que cada Estado-parte disciplina a terceirização, o fornecimento e a intermediação de mão de obra, não se constatam, a princípio, discrepâncias dignas de preocupação, ao menos quando está em questão a preservação dos escopos de integração do Mercosul. De todo modo, alguns aspectos são merecedores de menção.

Com exceção do Brasil, em que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços é a regra, os demais Estados-membros tendem a estabelecer, em situações dessa natureza, a responsabilidade solidária, de sorte a salvaguardar a obtenção efetiva e eficaz do crédito laboral eventualmente inadimplido. Essa peculiaridade brasileira, decerto, constitui um desnível protetivo em comparação com os demais Estados-partes; porém, não a ponto de caracterizar quebra da harmonia legislativa na sub-região, no que diz respeito a tal instituo, na medida em que a subsidiariedade, ao fim e ao cabo, nada mais é do que a solidariedade submetida a um benefício de ordem. Na Argentina, Paraguai e Uruguai, a propósito, a responsabilidade solidária tende a ser afastada quando a empresa tomadora adota certas providências e atende a dados requisitos, que demonstrem sua diligência em fiscalizar o cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa prestadora.

A Argentina e o Paraguai possuem maior aproximação legislativa no que se refere à possiblidade de reconhecimento de relação de trabalho entre a empresa tomadora e o empregado da empresa prestadora/fornecedora de mão de obra, a depender do caso. Tal diretriz também era a adotada pelo Brasil para situações de declarada ilicitude da terceirização, conforme construção jurisprudencial do TST. No entanto, com o advento da Lei 13.467/17 e do

posicionamento do STF expresso nos julgamentos da ADPF 324 e do RE 958252, o país atualmente atravessa uma fase de aceitação ampla e geral desse fenômeno.

O Uruguai segue linha mais pragmática, não estabelecendo necessariamente relação de trabalho entre a empresa tomadora e o empregado da empresa prestadora/fornecedora de mão de obra, mais se preocupando em constituir ferramentas técnicas que resguardem a satisfação do crédito do obreiro em caso de inadimplemento, como o emprego do instituto da responsabilidade solidária.

3.3.5.3 Trabalhadores a tempo parcial

A análise dessa variável é basicamente qualitativa e quantitativa.

Aqui, não se observam discrepâncias relevantes entre as legislações dos Estados-partes, em matéria de regulamentação do trabalho a tempo parcial. Do ponto de vista quantitativo, os limites de horas semanais para configuração dessa modalidade de pacto são relativamente próximos entre os Estados-partes – na Argentina: 32 horas semanais; no Brasil: 26 ou 30 horas semanais, a depender do caso; no Paraguai: de 16 a 32 horas semanais.

Do ponto de vista qualitativo, salvo pontuais idiossincrasias em tal ou qual ordenamento jurídico – com destaque para o Uruguai, que não regulamenta especificamente esse instituto –, prevalece harmonicamente nos Estados-membros, para o bem ou para o mal, a substância do contrato a tempo parcial: a ocupação de mão de obra em jornada inferior à considerada integral, com pagamento proporcional à unidade de tempo pactuada; salvo essa especificidade, os demais direitos trabalhistas (como férias, descansos, gratificações anuais, entre outros) tendem a ser preservados.

3.3.5.4 Contratos a termo e períodos de prova

A análise dessa variável é basicamente qualitativa e quantitativa.

Como transcrito alhures, os Estados-membros compartilham a adesão ao princípio da continuidade da relação de trabalho, que implica, entre outras consequências, a concepção de que esse tipo de pacto se desenvolve, em regra, com duração indeterminada. Com base nessa premissa, os marcos regulatórios dos Estados-partes tendem a reputar excepcionais os contratos a termo, exigindo, para sua constituição, formas escritas que prevejam essa circunstância, bem como causas objetivas que justifiquem seu emprego. A consequência do não atendimento dos

supostos legais, para caracterização do contrato por prazo determinado, tende a ser considerá-lo um contrato por prazo indeterminado.

Os direitos dos trabalhadores sujeitos ao contrato a termo tendem a ser os mesmos dos contratados por prazo indeterminado, com exceção do regime de indenização em decorrência da extinção do pacto. Os marcos regulatórios também convergem em dificultar o término antecipado do contrato a termo, geralmente fixando uma indenização em desfavor de quem deu causa à extinção contratual precoce. Em regra, o dever de indenizar também se aplica ao trabalhador, caso a extinção contratual por ele provocada cause prejuízos ao empregador.

Do ponto de vista quantitativo, porém, verificam-se discrepâncias bem acentuadas. Na Argentina, o prazo máximo do contrato a termo é de 5 anos; no Brasil, até 2 anos; no Paraguai, até 1 ano ou até 5 anos, a depender do caso; no Uruguai, não há regulamentação que estabeleça um limite máximo de duração de contrato. Quanto ao período de prova, tal possui a duração de três meses na Argentina; no Paraguai, pode se estender por 30 ou 60 dias, a depender do caso, assim como períodos distintos para trabalhadores altamente qualificados; no Uruguai, ele não costuma se estender por mais de três meses. Note-se que, no Brasil, optou-se por dar natureza distinta ao período de prova, de maneira a não considerá-lo um lapso inicial do contrato por prazo indeterminado, mas como uma modalidade de contrato por prazo determinado, com prazo máximo de 90 dias.

Do ponto de vista qualitativo, tirante as semelhanças acima descritas e algumas dessemelhanças superficiais, observam-se desníveis marcantes entre o Brasil e os demais Estados-membros do Mercosul, quando se leva em consideração uma figura recentemente introduzida pela novel legislação brasileira, a partir de 2017 – o contrato de trabalho intermitente.

O contrato de trabalho intermitente, resultado do advento da Lei 13.467/17, foi inserto na ordem juslaboral brasileira com a justificativa declarada de modernizar as relações do trabalho e gerar postos de emprego, com incremento da formalização desses pactos. Nessa modalidade de contrato, o trabalhador presta serviços de forma descontínua, mediante convocações do empregador, recebendo pelas horas efetivamente laboradas. No entanto, vários são os problemas que podem ser antevistos em desfavor dos trabalhadores em cenários que tais.

Primeiro, o trabalho intermitente não garante ao trabalhador prestação de serviço em horas suficientes para salvaguardar a respectiva mantença. Afinal, o salário-hora é fixado com a presunção de que somente se suprem as necessidades vitais do trabalhador quando este labora em uma dada carga horária mínima. Melhor dizendo, o salário-hora é o quociente do valor da

força de trabalho (o que já pressupõe a aptidão de atender às necessidades do trabalhador) dividido pelo número de horas trabalhadas habitualmente em dado espaço de tempo.

Ausente uma quantidade fixa de jornada, o trabalhador está sujeito a trabalhar em carga horária inferior ao necessária para sua autoconservação, sem nenhuma garantia, do empregador ou do Estado, de complementação salarial. Afinal, subvertendo a lógica juslaboral de que o salário é pago em razão do contrato de trabalho (e não necessariamente em razão do trabalho), o empregador, no trabalho intermitente, paga a exata medida do labor que lhe é ofertado, nem mais nem menos. Essa situação, por óbvio, somente beneficia um dos polos da relação, exatamente aquele que se interessa pela máxima redução dos custos do trabalho.

O segundo aspecto é a potencialização do poder hierárquico do empregador sobre o trabalhador. Afinal, no contrato de trabalho intermitente, o empregado não se vê apenas sujeito ao empregador na esfera do estabelecimento em que labora, mas sobretudo fora dele, em sua órbita privada, ao aguardar a qualquer momento o chamado para laborar, com curto espaço de tempo para atender ou não à convocação.

A propósito, a necessidade de laborar pela quantidade de horas suficientes para atender a suas necessidades básicas torna o trabalhador ainda mais dependente do empregador, porquanto sua convocação ficará sempre ao talante deste. E, nesse quadro, é deveras improvável que o trabalhador tenha efetiva liberdade para recusar o chamado ao serviço, por exemplo, sob a justificativa de que atendeu à convocação de outro empregador.

Nessas circunstâncias, agrava-se a exposição dos trabalhadores ao estresse, a assédios de toda ordem e à instabilidade financeira. Especificamente no tocante à instabilidade financeira, pode-se mencionar a notória dificuldade que o trabalhador intermitente terá para realizar as atividades contratuais mais comezinhas, como tomar empréstimos ou celebrar pactos locatícios de imóveis, dada sua situação econômica movediça. Quanto à vida privada do trabalhador, não se negam as dificuldades por que passarão quanto ao cuidado de seus filhos, problema que pesa eminentemente sobre as mulheres, de maneira a dificultar ainda mais sua inserção no mercado de trabalho.

A flexibilidade propalada pela reforma trabalhista brasileira, dessa forma, ganha contornos unilaterais, apenas beneficiando um polo da relação juslaboral. Se o empregador tem a sua disposição um leque considerável de potenciais trabalhadores a serem convocados, a recíproca, certamente, não é verdadeira.

Em terceiro lugar, o contrato de trabalho intermitente, dada sua inconstância, pode sujeitar o empregado a trabalhos em jornadas exaustivas, intercaladas com períodos de pouco ou nenhum serviço. De modo que, em períodos de baixa produção, o empregador pode retrair

a oferta de trabalho, sem que tal caracterize dispensa do empregado passível de indenização, ao passo que ao trabalhador não resta sequer o indispensável para a própria sobrevivência.

Em quarto lugar, não há, na legislação brasileira, nenhuma garantia de isonomia ou de fixação de parâmetros objetivos que viabilizem a distribuição justa das convocações entre os trabalhadores. Tal conjuntura de falta de transparência propicia um ambiente de desconfiança mútua, favoritismos e divisões entre os próprios trabalhadores, erodindo o sentimento de classe profissional.

Em quinto lugar, o contrato de trabalho intermitente ainda contribui para tornar mais tênues as fronteiras entre o trabalho, o trabalho indecente, o subemprego e o desemprego, na medida em que o trabalhador respectivo orbita nessas quatro esferas, ora trabalhando em jornadas normais, ora laborando em jornadas extenuantes, ora prestando serviços em carga horária insuficiente para sua sobrevivência, ora simplesmente sem ocupação, ainda que não formalmente dispensado.

Nessa última hipótese – a do trabalhador sem ocupação, mas não formalmente dispensado –, não se nega a possibilidade de o empregador, visando evitar os encargos decorrentes da dispensa imotivada, simplesmente deixar de ocupar o trabalhador, mantendo-o formalmente empregado, porém ao mesmo tempo sem convocá-lo nem romper o respectivo contrato. Isso porque a legislação não onera o empregador que age dessa forma. Do mesmo modo, o empregador poderia, em tese, retaliar o empregado por qualquer razão, lançando mão dessa dispensa velada, que não se opera formalmente, mas se concretiza na prática, com a simples não convocação do empregado.

O contrato de trabalho intermitente sobreleva a reificação do trabalhador, cujo tempo é manipulado como um meio de produção descartável, ao alvedrio do trabalhador. Além disso, faz pesar sobre o trabalhador os riscos que este não poderia suportar, na medida em que não tem outra mercadoria a oferecer senão sua força de trabalho.

O art. 5º da MP 905 fixa, como prazo máximo do contrato de trabalho verde e amarelo, o de vinte e quatro meses, permitindo seu uso para qualquer tipo de atividade, transitória ou permanente, assim como para substituição transitória de pessoal permanente. Também possibilita sua prorrogação mais de uma vez, retirando a aplicação do art. 451 da CLT a essa modalidade, desde que não ultrapassado o prazo legalmente estipulado.

Conclui-se, assim, que a introdução do contrato de trabalho intermitente na ordem juslaboral brasileira ofende o propósito do Mercosul de harmonizar a legislação juslaboral dos Estados-partes, de modo a contribuir para minar a integração sub-regional, violando

diretamente o último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem também a Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.4 Tempo do Trabalho

O estudo do tempo do trabalho compreende: 1) o conceito de duração do trabalho 2) a duração máxima do trabalho, nos módulos diário e semanal; 3) a regulamentação das horas excedentes à duração máxima do trabalho; 4) o descanso (intervalos, repousos, feriados e féria).

Nesse campo, em linha de princípio, não se verificam maiores disparidades entre os países estudados. Dignas de nota, porém, as profundas alterações legislativas ocorridas recentemente no Brasil nesse aspecto, em direção ao retrocesso de direitos, conforme será mais bem detalhado *infra*.

3.4.1 Conceito de duração do trabalho

3.4.1.1 Argentina

PIROLO e MURRAY[231] diferenciam três classes de tempo de trabalho, a saber: 1) tempo legal ou regulamentar (*word time*), consistente naquele definido em lei, contrato coletivo ou regulamento de empresa de acordo com as exigências da legislação; 2) tempo nominal (*nominal time*), que se refere a todo o lapso durante o qual o trabalhador se encontra no estabelecimento patronal, em condições de realizar suas tarefas e 3) tempo efetivo (*actual time*), correspondente ao trabalho efetivamente prestado. Os autores apontam que a legislação argentina adotou, do mesmo modo como a OIT (Convenção nº 30/1930), o critério nominal, como se deflui do art. 1º do Decreto 16.115/33 (que regulamenta a Lei 11.544), da última parte do art. 103, bem como do art. 197, ambos da LCT.

Note-se que nem toda pausa ocorrida no curso da jornada está fora da noção de duração de trabalho, na medida em que o art. 197 da LCT estabelece que "Integrarão a jornada de trabalho os períodos de inatividade impostos pela prestação contratada, com exceção dos que se produzirem por decisão unilateral do trabalhador". Ademais, a qualidade de a pausa – para almoço, lanche etc. – integrar ou não a jornada depende da análise casuística sobre se, de fato,

[231] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 688.

o empregado, naquela ocasião, estava ou não sujeito à esfera de instruções do empregador, de maneira a se reputar como à disposição deste[232].

Quanto ao tempo de deslocamento do trabalhador, do respectivo domicílio ao local de trabalho e vice-versa, o entendimento uniforme é de que tal não caracteriza tempo de trabalho, pois, nessa situação, o empregado não se encontra, a rigor, à disposição do empregador. Compreende-se que raciocínio em sentido contrário subordinaria a jornada de trabalho ao maior ou menor trajeto entre o domicílio e o local de trabalho do empregado. De todo modo, esse tempo não é excluído para fins de proteção do trabalhador contra acidentes de trabalho, além de poder influenciar na restrição ao *ius variandi* do empregador, sempre que eventual mudança no tempo de deslocamento trouxer consideráveis prejuízos ao tempo livre do empregado[233].

Quanto a atividades preparatórias e complementares – como o tempo dedicado pelo trabalhador, dentro do estabelecimento do patrão, a equipar-se, à troca de roupa, ao asseio próprio etc. –, os autores citados propugnam que tais devem ser enquadradas como tempo à disposição, por se tratar de parte integrante da prestação a que o empregado se obrigou. Corrobora esse entendimento o Acórdão Plenário 136/1970 da Câmara Nacional de Apelações do Trabalho da Capital Federal (CNAT). Ainda a esse respeito, defende-se que a inclusão das atividades preparatórias e complementares no tempo de trabalho constitui norma de ordem pública, infensa a negociações individuais ou coletivas[234].

3.4.1.2 Brasil

O Brasil, até a Lei nº 13.467, adotava conceito amplo de duração do trabalho. O art. 4º da CLT, ainda em vigor, considera, como serviço efetivo, o período em que o empregado esteja à disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. O §2º do art. 58 do mesmo diploma legal, por seu turno, contemplava no direito positivo brasileiro a teoria do tempo *in itinere*, ao incluir na duração do trabalho o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno,

---

[232] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 714.

[233] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 715-716.

[234] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 716-717.

quando o empregador fornecia a condução, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público.

O §1º do art. 58 da CLT teve inspiração na OJ-SBDI-I 23 do TST, posteriormente convertida na Súmula 366 da mesma Corte, contabilizando como tempo à disposição variações nos cartões de ponto que ultrapassassem cinco minutos em cada extremo da jornada. A Súmula 366 do TST, com a redação conferida pela Res. 197/2015 – DEJT, divulgada em 14, 15 e 18.05.2015, adotou conceito amplo de tempo à disposição nesses casos, ao considerar computável na jornada variações de horário do registro de ponto excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc).

A mesma Corte firmou posicionamentos no sentido de considerar, como tempo à disposição, intervalos concedidos pelo empregador na jornada de trabalho, não previstos em lei (Súmula 118), e o período necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de dez minutos diários (Súmula 429).

Entretanto, como já adiantado, a Reforma Trabalhista restringiu o conceito de duração de trabalho, até então contemplado na legislação e compreendido pela jurisprudência.

Primeiro, ao modificar a redação do §2º do art. 58 da CLT, estabelecendo que o tempo despendido pelo empregado, de sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, *não* será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador. Revogou-se, assim, a adoção, pelo sistema brasileiro, da teoria do tempo *in itinere*.

Segundo e em contraponto à construção jurisprudencial do TST, ao afastar da noção de tempo à disposição várias das hipóteses de períodos acessórios ou preparatórios para o trabalho, quando incluiu o §2º no art. 4º da CLT. A partir de então, por não se considerar tempo à disposição do empregador, estabeleceu como não computável na jornada situações em que o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer as dependências da empresa para exercer atividades particulares, como: práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, atividades de relacionamento social, higiene pessoal, troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.

Pode-se considerar, pois, que, a partir da Reforma Trabalhista, o direito positivo brasileiro adota conceito nominal de duração do trabalho, porém com restrições expressamente delineadas na legislação.

3.4.1.3 Paraguai

O art. 193 do CT considera como jornada de trabalho efetivo o tempo durante o qual o trabalhador permanece à disposição do empregador. Adota-se legalmente, pois, o critério nominal para definição da jornada.

Jorge Cristaldo e Beatriz Cristaldo ensinam que a jornada de trabalho efetiva se computa desde o momento preciso em que o trabalhador deve estar presente no lugar de trabalho para receber ordens ou instruções segundo o horário fixado, terminando precisamente quando o trabalhador conclui sua tarefa, salvo o tempo de descansos legais ou convencionais, em que o obreiro dispõe livremente de seu tempo. Ademais, o tempo em que o trabalhador permanece inativo, dentro da jornada, por condições alheias a sua vontade, é nela computável[235].

Coerente com esses posicionamentos, art. 199 do CT dispõe que a jornada começa a ser computada desde o momento preciso em que se exija do trabalhador sua presença no recinto da empresa, terminando precisamente quando o trabalhador conclui seus afazeres. Ademais, como mencionado *supra*, o art. 200 do CT estatui que o descanso intervalar não se computa na jornada de trabalho.

Os ensinamentos acima permitem deduzir que o ordenamento jurídico paraguaio não inclui, no conceito de jornada, o tempo complementar necessário para tarefas preparatórias. Do mesmo modo, não há menção ao tempo *in itinere*, podendo-se inferir que tal não é computável na jornada, conforme o excerto abaixo transcrito:

> Invalidez por acidentes de trabalho: já estabelecemos que aqueles infortúnios que a pessoa trabalhadora dependente sofre por motivo e na ocasião do trabalho constituem os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais; e que a diferença entre esses dois últimos está na forma repentina ou paulatina, respectivamente, em que aparecem cada um desses eventos. A doutrina e a jurisprudência estenderam a noção de acidentes de trabalho aos sinistros sofridos *in itinere*; isto é, os eventos ocorridos no trajeto entre o domicílio do trabalhador e seu lugar de trabalho. Em nossa ordem normativa não está prevista de forma expressa a cobertura desse tipo de contingência, o que significa que não integraria o regime previdenciário de benefícios. Com efeito, o texto do art. 40 do Decreto-lei nº 1.860/1950, aprovado pela Lei nº 375/1956, modificado pela lei nº 427/1973, define como acidentes de trabalho a aquela lesão orgânica que o trabalhador sofra por ocasião ou por consequência do trabalho que execute para seu patrão e durante o tempo que o realiza ou deva realizá-lo. A formulação referida vincula o sinistro laboral à tarefa realizada ou devida, e ao tempo em que ela tem ou teria que ter lugar. Portanto, isso exclui, à primeira vista, o ato de traslado ao ou do lugar de trabalho e o tempo empregado para levá-lo a cabo[236] (grifos e tradução nossos).

[235] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 725.

[236] No original "*Invalidez por accidentes de trabajo: Ya hemos establecido que aquellos infortunios que la persona trabajadora dependiente sufre con motivo y en ocasión del trabajo constituyen los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales; y que la diferencia entre estos dos últimos radica en la forma repentina o paulatina,*

3.4.1.4 Uruguai

Segundo CASTELLO[237], a sanção do Decreto de 29 de outubro de 1957, que regulamentou a Lei 5.350 e as Convenções da OIT 1 e 30, resolveu a questão acerca da definição do tempo de trabalho no país, optando-se pelo critério da dependência em sentido estrito, isto é, a jornada compreende todo o tempo em que o trabalhador está à disposição do empregador, nas dependências deste. Dessa forma, computa-se na jornada todo o tempo em que o trabalhador está presente no posto de trabalho, por ordem do empregador, ainda que não realize tarefas concretas. Ou quando o trabalhador deixa de dispor livremente de sua vontade, pelo que deve responder às ordens de seu superior.

As horas *in itinere*, assim, não estariam, em linha de princípio, compreendidas no conceito de tempo de trabalho no Uruguai. Porém, o próprio Decreto de 29 de outubro de 1957 previa exceção à regra de cômputo de jornada, em seu art. 9º, ao tratar da situação do trabalho à distância de estações e populações. Nesse caso, nas obras realizadas a mais de um quilômetro de distância das estações ferroviárias ou cidades, onde trabalhadores são transportados por conta dos empregadores, a jornada seria computada a partir do momento da chegada ao local de destino, desde que o trajeto seja percorrido em tempo não superior a uma hora para a viagem de ida ou de regresso.

Com a nova redação que lhe deu o Decreto 353/2014, o art. 9º em questão passou a exigir os seguintes requisitos para contagem das hora *in itinere*: a) trabalho à distância das populações ou dos centros urbanos; b) transporte do trabalhador totalmente por conta do e pelo empregador; c) duração da viagem, de ida ou de volta, superior a sessenta minutos em cada trecho, do limite urbano até o local em que serão realizadas as tarefas ou vice-versa; d) não

---

respectivamente, en que hacen su aparición cada uno de estos eventos. La doctrina y la jurisprudencia han extendido la noción de accidentes de trabajo a los siniestros sufridos in itinere; esto es los eventos ocurridos en el trayecto entre el domicilio del trabajador y su lugar de trabajo. En nuestro orden normativo no está prevista en forma expresa la cobertura de este tipo de contingencia, o que significa que no integraría el régimen previsional de beneficios. En efecto, el texto del Art. 40 del Decreto Ley Nº 1.860/1950, aprobado por Ley Nº 375/1956 modificado por la Ley Nº 427/1973, define como accidentes de trabajo a aquella lesión orgánica que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que ejecute para su patrón y durante el tiempo que lo realice o deba realizarlo. La formulación referida vincula el siniestro laboral a la tarea realizada o debida, y al tiempo en que ella tiene o tendría que tener lugar. Por ende, ello excluye, a primera vista, el acto de traslado al o del lugar de trabajo y el tiempo empleado para llevarlo a cabo" (cf. BUONGERMINI, Alma María Méndez de. *Responsabilidad del Empleador por Omisión de Inscripción del Trabajador em el Sistema de Seguridad Social*, 1. ed. Assunção: Corte Suprema de Justicia (Instituto de Investigaciones Jurídicas, IIJ), 2016. P. 208).

[237] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 22-23.

haver acordo coletivo que dê outra solução ao tema. De todo modo, somente é acrescido à jornada o tempo que supere, em cada trecho, os 60 minutos[238].

É dominante o posicionamento de que interrupções do trabalho durante a jornada, por fatores alheios à vontade do trabalhador – como, por exemplo, em razão da limpeza ou manutenção de equipamentos –, constituem tempo que integra a duração do trabalho[239]. Quanto a tarefas complementares ou preparatórias, como troca de roupa, colocação de equipamentos ou limpeza do local de trabalho, a solução passa pelo art. 6º do Decreto de 29 de outubro de 1957, ou seja, pelo fato de o trabalhador se encontrar ou não à disposição do empregador nessas ocasiões e se a atividade é livre ou voluntária, sem descurar-se do emprego do princípio da razoabilidade[240].

3.4.2 Duração diária e semanal do trabalho

3.4.2.1 Argentina

A regulamentação relacionada à jornada de trabalho está disciplinada pela Constituição Nacional, pelos princípios que emergem de tratados internacionais enumerados no art. 75 da Constituição, pela Lei 11.544 (e respectivo decreto regulamentar), pela LCT, pelos estatutos profissionais, pelos convênios coletivos e pelos contratos particulares, além de certas disposições administrativas especiais[241].

A Constituição Nacional do referido país, em seu art. 14 bis, assegura ao trabalhador, entre outros direitos, condições dignas e equitativas de labor e uma jornada limitada. Especificamente quanto à jornada limitada, entende-se que se trata de uma cláusula programática, cuja interpretação autêntica aponta para a duração diária de oito horas de

---

[238] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 25-26.

[239] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 26.

[240] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 27.

[241] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 711.

trabalho[242]. Não há, como se observa, na Constituição do referido país, definição da quantidade de trabalho máximo permitido diária e (ou) semanalmente.

No plano infraconstitucional, o art. 1º da Lei nº 11.544 fixa um máximo de oito horas diárias *ou* quarenta e oito horas semanais de trabalho. Observa-se o emprego da conjunção alternativa *ou*, pois se admite o aumento da jornada diária para até nove horas (salvo exceções legalmente admitidas), desde que não ultrapassado o limite semanal de quarenta e oito horas, de maneira a adequar-se às necessidades do comércio e da indústria[243].

Especificamente em relação aos menores com idade entre quatorze e dezoito anos, a duração máxima é de seis horas diárias ou trinta e seis semanais. Quanto aos maiores de dezesseis anos, havendo prévia autorização administrativa, a duração máxima pode se estender para oito diárias ou quarenta e oito semanais (art. 190 da LCT). Por fim, quanto aos aprendizes, a duração semanal máxima é de quarenta horas, incluídas as correspondentes à formação teórica (art. 1º da Lei nº 25.013), observando-se, de todo modo e se for o caso, outros limites aplicáveis à jornada, em caso de trabalho noturno, insalubre ou de menor, por exemplo.

A LCT, por seu turno, destina um capítulo esclarecendo que as regras atinentes à duração do trabalho devem ser uniformes para toda a Nação, excluindo a eficácia de qualquer disposição provincial em sentido contrário às disposições da Lei nº 11.554 (art. 196 da LCT). Dessa forma, não é dado às províncias sequer fixar jornada inferior à prevista nacionalmente[244].

Além da possibilidade de fixação de duração de trabalho inferior a oito horas diárias e quarenta e oito semanais, por meio de estatutos profissionais oriundos de leis nacionais, a doutrina e a jurisprudência, mesmo antes da alteração do art. 198 da LCT pela Lei 24.013, admitiam que tal também poderia ocorrer por meio de convênios coletivos. Tal posicionamento é sustentado no art. 8º da LCT e nos arts. 7º e 8º da Lei 14.250[245].

A mencionada Lei 24.013 contempla expressamente a possibilidade de redução de jornada por meio de convênio coletivo e por ajuste individual. O mesmo diploma normativo

---

[242] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 702.

[243] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 704.

[244] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 708.

[245] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 709.

autoriza a implementação, via convênio coletivo, de sistema de cálculo de duração de jornada por meio de módulos (média) diferentes dos estabelecidos em lei.

A jornada diurna, como define o art. 2º da Lei n 11.544, se desenvolve entre 6h e 21h – quanto aos menores, tal se estende até 20h. Nesse interregno, prevalece a duração de trabalho acima mencionada, a saber, oito horas diárias ou quarenta e oito semanais, salvo exceções legais (*e.g.,* trabalhadores que ocupam cargos de direção, trabalhadores sujeitos a turnos rotativos, menores, aprendizes etc.).

A jornada noturna, por sua vez, se desenvolve entre 21h e 06h (art. 2º da Lei 11.544 e art. 200 da LCT). Exceções se aplicam a menores de ambos os sexos, em que a jornada noturna é vedada, reputando-se como tal a desenvolvida entre 20h e 06h. Quanto aos menores do sexo masculino maiores de 16 anos, que trabalham em estabelecimentos fabris com funcionamento em três turnos compreendidos nas 24 horas, o labor pode se estender até 22h, marco inicial da jornada noturna nessas circunstâncias, que se estende até 06h (art. 190 da LCT).

Em se tratando de trabalho prestado integralmente em horário noturno, a jornada é de sete horas, salvo quando se aplicarem os horários rotativos do regime de trabalho por equipes (art. 2º da Lei 11.544 e art. 200 da LCT). Cada hora noturna tem o valor aproximado equivalente a uma hora e oito minutos da jornada diurna, critério utilizado para redução proporcional da jornada ou mesmo para remuneração extra, em se tratando de jornada mista (art. 9º do Decreto 16.115 e art. 200 da LCT). Não existe remuneração especial para a jornada noturna, mas sim um limite diferente da jornada de trabalho, salvo condição mais favorável estabelecida em convênio coletivo[246].

No que tange ao trabalho em condições insalubres, o art. 200 da LCT prescreve que a autoridade competente que constatar o desempenho de tarefas insalubres em dado estabelecimento intimará previamente o empregador para adequar o ambiente de trabalho. Em caso de descumprimento da intimação para adequação, a autoridade competente qualificará as tarefas ali desempenhadas como insalubres, de maneira a submeter os respectivos empregados aos limites de horário fixados na legislação, observando-se que é vedado o trabalho das mulheres em ambiente penoso, perigoso ou insalubre (art. 176 da LCT).

O limite de trabalho em ambiente insalubre é de seis horas diárias ou trinta e seis semanais – de maneira que é possível estender a jornada para sete horas, desde que não ultrapassado o limite semanal de trinta e seis horas (art. 200 da LCT e art. 8º do Decreto 16.115).

---

[246] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 725.

O empregado que trabalha em ambiente insalubre faz jus à mesma remuneração daquele que labora em jornada regular de oito horas, ainda que as condições insalubres sejam constatadas após a celebração do pacto, de sorte que não se cogita de redução proporcional do salário em razão da diminuição da jornada. Conclui-se, assim, que a hora de trabalho insalubre corresponde a uma hora e vinte minutos da jornada regular, apesar de o Decreto 16.115 estabelecer como proporcionalidade uma hora e trinta minutos[247]. Em caso de jornada mista, o limite de tempo para o trabalho em condições insalubres é de três horas (art. 8º do Decreto 16.115).

O contrato a tempo parcial tem como jornada máxima o correspondente a dois terços da jornada habitual, segundo a atividade da empresa (art. 92 da LCT).

O art. 1º da Lei 11.544 exclui do seu âmbito de aplicação o trabalho agropecuário, o serviço doméstico e o labor que se leva a termo em estabelecimentos onde somente os membros da família do chefe, dono, empresário, diretor prestem tarefas. Os trabalhos agropecuário e doméstico possuem estatutos próprios (leia 26.727 e 26.844, respectivamente).

A Lei 11.544 e o decreto 16.115 estabelecem exceções gerais e permanentes quanto à aplicação da regulamentação da jornada, como no caso dos empregos de direção (diretores e gerentes) e dos trabalhos em equipes. Como exceção geral e temporária, há também os casos de acidentes ocorridos ou iminentes, os trabalhos de urgências efetuados em máquinas, ferramentas ou instalações, ou em caso de força maior. Em quaisquer dessas situações, porém, a extensão da jornada não pode implicar trabalho ilimitado, considerando a vedação de intervalo inferior a 12 horas entre as jornadas (art. 197 da LCT)[248].

No campo das exceções gerais e permanentes, somente os ocupantes de cargos de direção estão excluídos das disposições acerca da duração máxima do trabalho diário e semanal, de modo a não fazerem jus a horas extras. Aplicam-se a eles, de todo modo, as regras inerentes ao descanso diário e semanal, assim como os limites estabelecidos para o labor em condições insalubres[249].

Quanto ao trabalho em equipe, permite-se a superação da duração de oito horas diárias ou quarente e oito semanais, dentro de três semanas consecutivas (dezoito dias de trabalho), desde que, ao cabo desse período, não se supere o total de 144 horas e que, no mesmo ciclo, o

---

[247] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 726.

[248] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 741.

[249] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 745.

trabalho semanal não exceda 56 horas (art. 2º do Decreto 16.115). Caso sejam ultrapassados esses limites, o pagamento de horas extras é de rigor.

Do mesmo modo, o art. 198 da LCT autoriza que, por meio de convênio coletivo, segundo as características da atividade, sejam fixados métodos de cálculo de jornada máxima sob a base de "médias", durante período superior a três semanas, sempre que a "média" convencionada não resulte superior ao máximo permitido em lei. Compreende-se que tais regimes não se aplicam a turnos fixos, senão a atividades executadas em turnos ininterruptos de revezamento, conforme arts. 197, 200 e 202 da LCT[250].

O trabalho prestado em situações de emergência também pode gerar pagamento de horas extras. A exceção legal apenas torna obrigatória a prestação de trabalho suplementar pelo empregado, o qual, em circunstâncias normais, não estaria obrigado a tanto.

O art. 4º da Lei 11.544 e o art. 199 da LCT admitem a possibilidade de que se estabeleçam outras exceções especiais permanentes ou temporárias (neste último caso, em caso de incremento sazonal de atividade produtiva, por exemplo) ao regime de jornada, em razão da índole da atividade ou do tipo de tarefa, por meio de leis ou regulamentos emanados do Poder Executivo. De notar-se que os regulamentos pertinentes a exceções especiais temporárias podem fixar jornadas superiores às oito horas legais, de modo que, ultrapassado o limite regulamentar, o empregado fará jus às horas extras[251].

A mesma lei prescreve que regulamentos do Poder Executivo podem fixar exceções permanentes para trabalhos preparatórios, complementares ou intermitentes. Por intermitentes, compreendem-se os trabalhos realizados sem horário fixo, no próprio lugar de trabalho, com intervalos ou lapsos de descanso ou inatividade, em que o empregado dita seu tempo para poder dedicá-lo a outras atividades próprias, sem perder a relação de subordinação com a atividade principal e sem que a jornada de trabalho efetivo para tal empregado possa ser superior à legal[252].

3.4.2.2 Brasil

---

[250] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 748.

[251] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 753.

[252] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 752.

A Constituição da República, no art. 7º, XIII, prevê a duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. O inciso XIV da mesma Constituição estabelece jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

No plano infraconstitucional, o art. 58, *caput*, da CLT estatui que a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. O mesmo diploma legal normatiza jornadas especiais para determinadas categorias, como, entre outras, a dos bancários –seis horas contínuas nos dias úteis, com exceção dos sábados, perfazendo um total de trinta horas de trabalho por semana (art. 224/CLT) –; a dos empregados de telefonia, de telegrafia submarina e subfluvial, de radiotelegrafia e radiotelefonia – seis horas contínuas de trabalho por dia ou trinta e seis horas semanais (art. 227/CLT) –; e a dos jornalistas – cinco ou sete horas, conforme o caso (arts. 303 e 304 da CLT).

Leis especiais também disciplinam a jornada de trabalho para as categorias correspondentes, como no caso dos advogados empregados (Lei 8.906/94) e dos atletas profissionais (Lei 9.615/98).

Não há jornada reduzida para o menor, apesar de, em regra, ser vedado o labor noturno. O art. 414 da CLT, a propósito, determina que, quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento (leia-se, mais de um empregador), as horas de trabalho em cada um serão totalizadas.

Quanto aos aprendizes, a duração do trabalho não excederá seis horas diárias, vedadas a prorrogação e a compensação de jornada, salvo quanto ao aprendiz que já houver completado o ensino fundamental, quando o limite será de oito horas diárias, nelas computadas as destinadas à aprendizagem teórica (art. 432/CLT).

O trabalho noturno urbano se desenvolve entre 22h e 5h do dia seguinte, sendo que a hora noturna corresponde a 52min30s. Em jornadas mistas, as disposições acerca do horário noturno se aplicam para o labor prestado no referido período (art. 73 da CLT). Considera-se horário noturno aquele laborado em prorrogação ao período noturno, desde que nele cumprida integralmente a jornada (Súmula 60, II, do TST).

A redução ficta da hora noturna não se aplica aos empregados nas atividades de exploração, perfuração, produção e refinação do petróleo, industrialização do xisto, indústria petroquímica e transporte de petróleo e seus derivados, por meio de dutos (Lei nº 5.811 e Súmula nº 112 do TST). Tampouco se aplica aos rurais, cujo trabalho noturno se desenvolve

entre as vinte e uma horas de um dia e as cinco horas do dia seguinte, na lavoura, e entre as vinte horas de um dia e as quatro horas do dia seguinte, na atividade pecuária (art. 7º da Lei 5.889).

Não há duração de trabalho reduzida para atividades insalubres.

O regime de tempo parcial é aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (art. 58-A da CLT, com a redação dada pela Lei nº 13.467/17).

O art. 62 exclui do regime previsto no capítulo de duração de trabalho: a) os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho; b) os gerentes, assim considerados os exercentes de cargos de gestão, aos quais se equiparam, para efeito do disposto neste artigo, os diretores e chefes de departamento ou filial, desde que o salário do cargo de confiança, compreendendo a gratificação de função, se houver, for igual ou superior ao valor do respectivo salário efetivo acrescido de 40%; c) os empregados em regime de teletrabalho.

3.4.2.3 Paraguai

A Constituição da República estabelece o limite da duração do trabalho diurno, definindo como tal o máximo de oito horas diárias *e* quarenta e oito horas semanais (art. 91 da Constituição). Também ordena que a lei fixará jornadas mais favoráveis para tarefas insalubres, perigosas, penosas, noturnas ou as que se desenvolvam em turnos contínuos rotativos.

O art. 194 do CT estabelece como duração máxima do trabalho diurno o máximo de oito horas diárias *ou* quarenta e oito horas semanais; para o horário noturno, os limites são sete horas diárias e quarenta e duas horas semanais. Os autores entendem que o emprego da conjunção alternativa *ou* afronta a Constituição da República, que utilizou a conjunção aditiva *e*, de maneira a prejudicar o trabalhador, razão pela qual a norma do código seria inaplicável, à luz dos arts. 86, II, e 137 do estatuto fundamental do país[253].

A jornada diurna se desenvolve das 06h às 20h, ao passo que a noturna se realiza entre as 20h e as 06h. Aquele que presta trabalho no período noturno, em nenhum caso, poderá

[253] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 730.

trabalhar durante a jornada diurna seguinte[254]. Em se tratando de jornada mista – que abarca períodos de tempo compreendidos nas jornadas diurnas e noturnas –, a duração máxima de trabalho será de 7h30min diárias e 45 horas semanais (art. 196 do CT).

Em se tratando de maiores de 15 anos e menores de 18 anos, a duração máxima do trabalho é de seis horas diárias ou trinta e seis semanais (art. 197 do CT). O mesmo limite de duração se aplica ao labor realizado em locais insalubres, perigosos, penosos, ou em turnos contínuos ou rotativos, com a diferença de que se aplica a conjunção aditiva *nem*, de modo que mais benéfico aos trabalhadores que se sujeitam a essas condições (art. 198 do CT).

O art. 198 do CT também garante aos trabalhadores que fazem jus à duração do trabalho reduzida ali prevista salário equivalente àqueles que laboram em jornada de oito horas. A jornada de seis horas se aplica independentemente de o trabalho ser diurno, noturno ou misto[255].

3.4.2.4 Uruguai

O art. 54 da Constituição da República estabelece que a lei reconhecerá a quem se encontrar em uma relação de trabalho ou serviço, entre outros direitos, a limitação da jornada. Apesar de haver posição no sentido de se tratar de norma programática, a orientação majoritária compreende que o art. 54 da Constituição constitui norma de aplicação automática, por força do art. 332 do mesmo estatuto, de maneira que os trabalhadores que não possuem regulamentação de ordem legal, convencional ou de qualquer outra natureza ainda assim gozariam do direito à limitação de jornada. O art. 332 faculta ao intérprete a aplicação de leis análogas, dos princípios gerais de direito e da doutrina mais aceita para suprir lacunas, a fim de tornar efetivos os direitos consagrados e reconhecidos no texto constitucional. Por esse critério, a jornada aplicável, como regra, seria a de oito horas, conforme estampado na normativa internacional (Convenções 1 e 30 da OIT) e na legislação nacional (Lei 5.350)[256].

No plano infraconstitucional, a normativa uruguaia quanto à limitação da jornada é antiga, datando das primeiras décadas do século XX, porém sem caráter universal, deixando uma gama de trabalhadores à margem dessa proteção. O primeiro diploma a regular o assunto

---

[254] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 731.

[255] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 734.

[256] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo,* 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 16.

foi a Lei 5.350/19, pioneira no mundo, prevendo a duração de oito horas diárias e quarenta e oito semanais. Seu alcance, porém, é limitado à indústria e ao comércio[257].

Vários decretos e leis foram ditados posteriormente para estender o direito à limitação de jornada a outras categorias. Foi assim, por exemplo, com as Leis 12.548 (telefonistas), 13.997 (cabeleireiros), 18.065 (trabalhador doméstico) e 18.441 (trabalhador rural), assim como com o Decreto 440. O Decreto de 29 de outubro de 1957, em seu art. 35, consagrou o limite de duração de trabalho, no comércio, com 8 horas diárias e 44 horas semanais.

É diante desse quadro que se torna transcendente um posicionamento que considera autoaplicável o art. 54 da Constituição. Afinal, há um feixe considerável de trabalhadores do setor terciário que não se enquadram fielmente nas atividades de indústria e de comércio, de maneira que ficariam descobertos de proteção diante da omissão legislativa a respeito da jornada de trabalho.

O art. 1º da Lei 11.577/50 prevê a jornada de seis horas para o labor em condições insalubres, ao passo que o art. 7º da mesma lei estabelece uma jornada mínima de três horas nessas condições, ditando-se que a remuneração de tal trabalho será de no mínimo 65% da reconhecida para a jornada total.

O trabalho noturno é regulamentado pela Lei 19.313, desenvolvendo-se entre as 22h e as 06h do dia seguinte, remunerável com adicional de 20% ou, não sendo o caso, com proporcional redução da carga horária, desde que se trabalhe mais de cinco horas nessa situação. A mulher grávida ou que deu à luz, até um ano após o nascimento, será designada para laborar durante o dia, pela só vontade da trabalhadora, sem que isso signifique perda da compensação pelo trabalho noturno.

Quanto aos adolescentes maiores de quinze anos, o art. 169 da Lei 17.823 impõe a duração de seis horas diárias, equivalentes a trinta e seis horas semanais. O Instituto Nacional do Menor poderá excepcionalmente autorizar aos adolescentes entre 16 e 18 anos a trabalhar oito horas diárias, correspondendo-lhes dos dias contínuos de descanso, preferentemente um no domingo, por cada cinco dias de trabalho, mediante prévia avaliação técnica individual, estudo do lugar e posto de trabalho, tendo em conta o interesse superior do menor.

Além da Constituição, das Leis e dos Decretos, completam o cenário normativo de fontes do direito à limitação de jornada os convênios coletivos, os laudos dos Conselhos de Salários e as Convenções da OIT.

---

[257] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo,* 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 12.

3.4.3 Horas extras

3.4.3.1 Argentina

Para realização de horas extras, a Lei 11.544 estabelece a necessidade de consulta prévia às organizações patronais e obreiras, além da premência de se considerar o grau de desocupação existente. O Decreto 484/2000 limita o número de horas extras em 3 horas por dia, 30 horas por mês e 200 horas por ano.

Em se tratando de jornada fixada em patamar inferior ao legal, por meio de ajuste individual, entende-se que não há horas extras se ultrapassada a jornada individualmente contratada, desde que respeitado o limite legal. O mesmo raciocínio não se aplica, porém, se o patamar inferior ao legal foi fixado por meio de negociação coletiva, por considerar que o convênio coletivo tem efeitos próprios de uma lei[258].

O trabalho suplementar prestado em caso de exceção especial temporária gera direito ao pagamento de horas extras. Em sentido contrário, a exceção geral permanente do art. 3º, "a", e a exceção especial permanente do art. 4º, "a", ambos da Lei 11.544, não geram direito ao pagamento de horas extras, sem prejuízo do respeito às normas pertinentes ao descanso[259].

O art. 201 da LCT considera remuneráveis, com os encargos legais, mesmo as horas extras havidas como ilícitas, assim compreendidas como aquelas prestadas fora das exceções temporárias legalmente admitidas (*e.g.*, 4º, "b", da Lei 11,544), além dos limites legais (art. 13 do Decreto 16.114 e Decreto 484) ou sem autorização administrativa. De outro giro, entende-se que a prestação habitual de horas extras não gera direito adquirido ao empregado que as presta dessa maneira[260].

O labor suplementar em condições insalubres é proibido de forma absoluta e, portanto, a doutrina e a jurisprudência convergem no sentido de que tal deve ser remunerado de forma simples[261]. Na mesma linha de raciocínio, é vedada a prestação de horas extras por menores de

---

[258] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 755-757.

[259] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 760.

[260] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 761.

[261] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 762.

idade. Os autores entendem que tais devem ser remuneradas de forma simples, dada a violação à proibição legal, de modo que juridicamente impossível enquadrá-las como horas extras[262].

Em caso de labor suplementar em contratos a tempo parcial, a remuneração deve ser correspondente ao de um trabalhador de tempo integral, frente à proibição de que haja horas extras nessas hipóteses (art. 92 ter da LCT). O pagamento das horas extras com encargos somente é autorizado na situação prevista no art. 89 da LCT, oportunidade em que, aí sim, a remuneração há de ser enriquecida pelo adicional fixado em lei[263].

Nos termos do art. 5º da Lei 11.445 e do art. 201 da LCT, as horas extras trabalhadas em dias comuns são remuneradas com adicional de 50%, ao passo que as laboradas em sábados (após as 13h), domingos e feriados são pagas com adicional de 100%. Em quaisquer dos casos, os adicionais incidem sobre o salário normal e habitual, de maneira a incluir, na base de cálculo, as rubricas fixas e variáveis que o integrem. Para atividades que se excetuam do regime geral, eis que desempenhadas habitual e normalmente em sábados e domingos, não se aplica o adicional de 100% em tais datas. Isso porque, nessas atividades, os dias de sábado e domingo são considerados comuns, de maneira que o adicional de 100% somente se aplica nas datas reservadas ao efetivo descanso do trabalhador[264].

As horas extras habitualmente pagas integram a base de cálculo das férias, das licenças derivadas de enfermidade e da indenização decorrente da dispensa injusta[265]. Quanto ao ônus da prova, considera-se que cabe ao empregado, em juízo, a prova da prestação de hora extras (cf. CNAT, Sala I, Sentença Definitiva Nº 81.473/2004; Sala II, Sent. Def. Nº 95.198/2007; Sala X, Sent. Def. Nº 15.962/2007).

3.4.3.2 Brasil

O art. 7º, XVI, da Constituição designa a remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal.

---

[262] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 733.

[263]PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 738.

[264] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 763.

[265] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 764.

No plano infraconstitucional, não há, como regra, necessidade de autorização estatal para a realização de horas extras, a qual depende, de todo modo, de acordo de prorrogação individual ou de negociação coletiva (art. 59, *caput*, da CLT). O mesmo dispositivo limita o número de horas extras em duas diárias. O limite legal de horas extras, no entanto, não exime o empregador de pagá-las integralmente, com o adicional legal, caso ultrapassada a limitação ditada pela lei (Súmula 376 do TST).

O art. 61 da CLT prevê as hipóteses em que as horas extraordinárias poderão exceder o limite legal ou convencionado, seja para fazer face a motivo de força maior, seja para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto. A Lei 13.467/17 modificou a redação do §1º do referido artigo, dispensando a negociação coletiva nessas hipóteses. O §2º estabelece que, tirante o motivo de força maior, o trabalho não poderá exceder de doze horas, desde que a lei não fixe expressamente outro limite. Por fim, o § 3º admite a prorrogação da jornada, sempre que ocorrer interrupção do trabalho, resultante de causas acidentais, ou de força maior, que determinem a impossibilidade de sua realização, oportunidade em que a duração do trabalho poderá ser prorrogada pelo tempo necessário até o máximo de 2 (duas) horas.

Quanto ao trabalho em tempo parcial, o contrato com duração semanal não excedente a vinte e seis horas gera a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais. Permite-se a compensação das horas suplementares até a semana imediatamente posterior à da sua execução, devendo ser feita a sua quitação na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam compensadas. Tudo conforme art. 58-A da CLT.

Em regra, a prorrogação de jornada em condições insalubres carece de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho (art. 60, *caput*, da CLT). A Lei nº 13.467/17, porém e contrariando o disposto no item IV da Súmula 85 do TST, incluiu um parágrafo no mesmo preceptivo, deixando a salvo de licença prévia as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis horas ininterruptas de descanso. Ademais, o art. 611-A, XIII, da CLT, introduzido pela Reforma Trabalhista, facultou à autonomia coletiva negociação acerca da prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

As horas extras são vedadas, em regra, aos menores de idade, salvo a) em regime de compensação coletivamente negociado, limitadas a duas horas de prorrogação e observado o máximo do tempo de trabalho semanal; ou b) por motivo de força maior (art. 413 da CLT).

São vedadas a prorrogação e a compensação da jornada do aprendiz (art. 432 da CLT).

As horas extras devem ser calculadas com base na globalidade das verbas remuneratórias pagas ao trabalhador (Súmulas 132, 226 e 264 do TST; OJ SBDI-I 97 da mesma Corte). As horas extras habitualmente pagas integram o cálculo da indenização rescisória (Súmula 24 do TST), dos repousos semanais remunerados (Súmula 173 do TST e art. 7º, *a* e *b,* da Lei 605), das férias (art. 142, §5º, da CLT), entre outras verbas (Súmula 347 do TST).

Quanto ao ônus da prova, considera-se que cabe ao empregador com determinado número de empregados manter os registros de entrada e saída, de maneira que a não apresentação desses documentos em juízo gera a presunção de veracidade da jornada alegada pelo trabalhador (Súmula 338 do TST). De todo modo, a Lei nº 13.874/19 aumentou de 10 para 20 trabalhadores a exigência de que os estabelecimentos mantenham esses registros. A mesma lei cuidou de legitimar o emprego do denominado "ponto por exceção", mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, de maneira a não exigir o registro de jornada, salvo ocorrência de situações excepcionais, como prestação de jornada suplementar.

Em relação à compensação de jornada, a legislação brasileira sofreu diversas alterações, com teor predominantemente contrário ao entendimento do TST sedimentado ao longo do tempo.

O §2º do art. 59 da CLT dispensa o pagamento de horas extras, desde que, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. As horas extras serão devidas, porém, se, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho, não tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária.

A Lei 13.467/17, em desacordo com o item V da Súmula 85 do TST, passou a admitir a implantação do banco de horas mediante ajuste individual, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses. Em desacordo com os itens I e III da mesma súmula, passou a reputar lícito o ajuste tácito de compensação de jornada no mesmo mês. Contrariando a Súmula 444 do TST, passou a possibilitar o estabelecimento do horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, mediante acordo individual. Indo de encontro ao disposto na Súmula 85 do TST, assentou que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o acordo de compensação de jornada e o banco de horas.

3.4.3.3 Paraguai

O art. 201 do CT preceitua que, quando, por circunstâncias especiais, devam-se aumentar as horas de jornada, tal trabalho será considerado extraordinário. O mesmo preceptivo limita as horas extras a três diárias, dispondo que o tempo de trabalho não pode superar 57 horas por semana, salvo as exceções previstas no mesmo diploma legal. O art. 203 do CT prevê a possibilidade de a jornada extraordinária ultrapassar os limites legais em casos de força maior, acidentes ou perigos graves que ameacem a existência das pessoas e da empresa.

Segundo o art. 67, "g", do CT, os trabalhadores têm o dever de trabalhar excepcionalmente por tampo maior que a jornada ordinária, quando as circunstâncias o requeiram para boa marcha do serviço, ocasião em que terão direito ao aumento legalmente correspondente da remuneração. O art. 202 do CT exime o trabalhador da obrigação de prestar serviços extraordinários, salvo nos casos nele enumerados, tais quais: a) acidentes ocorridos ou riscos iminentes, com o único objetivo de evitar sérias perturbações no andamento regular da empresa; b) reparos urgentes em máquinas ou locais de trabalho; c) para temporariamente fazer frente a trabalhos urgentes ou demandas extraordinárias; d) devido a exigências excepcionais da economia nacional ou da empresa, com base no critério de colaboração para fins de interesse comum, da empresa e dos trabalhadores.

A lei proíbe a prestação de horas extras por menores de dezoito anos. Revogou-se a proibição de labor suplementar das mulheres maiores de dezoito anos.

O art. 205 do CT exclui do regime de limitação da jornada de trabalho: a) os gerentes, chefes, administradores em relação de dependências e os empregados não sujeitos a fiscalização imediata; b) os guardas, vigilantes e demais trabalhadores que desempenhem funções descontínuas ou que requeiram apenas sua presença; os que cumpram suas atividades foram do local de trabalho onde se tenha estabelecido a empresa, como agentes e comissionistas que tenham caráter de empregados. O mesmo dispositivo ordena que os trabalhadores nele enumerados não podem ser obrigados a trabalhar mais de 12 horas diárias, sendo que o labor excedente a oito horas será pago sem adicional.

De todo modo, entende-se que há de ser feita caso a caso a análise sobre a exclusão dos trabalhadores com funções descontínuas ou de simples presença do limite de jornada. Ademais, o art. 205 há de ser interpretado restritivamente, em caso de dúvida sobre se o regime de jornada rege ou não o caso analisado. De outro giro, a jornada máxima de tais trabalhadores é de 10h30min, considerando que o descanso de 1h30min integra a jornada[266].

---

[266] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 750

Segundo o art. 207 do CT, nos casos de suspensão coletiva do trabalho por causas imprevistas ou de força maior, as horas perdidas nessas situações poderão ser compensadas nas seguintes condições: a) não poderão ser autorizadas senão durante trinta dias ao ano e deverão ser executadas em prazo razoável; b) a prolongação da jornada não poderá exceder uma hora, a qual não será remunerada como extra.

O art. 215 aceita a ampliação da jornada ordinária, mediante distribuição das 48 horas semanais, com o fim exclusivo de permitir aos trabalhadores o descanso semanal desde o meio-dia do sábado, mediante acordo entre as partes. Tal ampliação não constitui trabalho extraordinário. Segundo os autores citados, tal dispositivo viola o art. 91 da Constituição[267].

Segundo o art. 234 do CT, as horas extras são pagas com os seguintes adicionais: a) horas extras diurnas, 50%, no mínimo, sobre o salário contratado para jornada ordinária; b) horas extras noturnas, 100% sobre o salário-hora ordinário noturno; c) horas laboradas em feriados, 100% sobre o salário-hora ordinário do dia útil.

É obrigação do empregador registrar as horas extras e os pagamentos respectivos no livro de salários (art. 206, "b", do CT). A quantidade de horas extras pretendidas em juízo deve ser concretamente determinada na demanda, não cabendo pedidos globais ou genéricos, sendo do empregado o encargo de trazer provas precisas e convincentes a respeito. De todo modo, caso o empregador não apresente, nos autos do processo, o livro de horas extras devidamente preenchido, a prestação de horas extras é presumida[268].

3.4.3.4 Uruguai

As horas extras são regulamentadas pela Lei 15.996 e pelo respectivo Decreto Regulamentar, de número 550/89. A lei em questão se aplica, segundo seus próprios termos, às atividades e categorias laborais cuja jornada esteja limitada, legal ou convencionalmente, em sua duração. O Decreto 611/89 estabelece as categorias e as atividades que não estão sujeitas à limitação de jornada.

As horas extras, portanto, são devidas quando: 1) o trabalhador possui limitação em sua jornada diária, seja por meio da lei, de convênio coletivo ou contrato individual; 2) o trabalhador exceda esse limite, ainda que inferior à lei. De outro giro, as horas extas não são devidas quando:

---

[267] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 755.

[268] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 741-742.

1) mediante acordo, se redistribuam as horas de trabalho de um dia nos demais dias da semana, não se computando, para tanto, o tempo de descanso intervalar, desde que o excesso não supere uma hora; 2) nos trabalhos em equipe, podendo-se prolongar a jornada além das oito horas e quarenta e oito semanais, desde que ao cabo de três semanas (ou menos), a média das horas laboras não exceda a duração de trabalho regular[269].

O art. 1º da Lei 15.996 estabelece o adicional de horas extras de 100% para o labor em dias úteis. Os dias úteis são aqueles em que o trabalhador deve prestar serviços normalmente, de maneira que tal apuração depende da análise do caso concreto. Entende-se que a base de cálculo das horas extras é o salário-base (Sentença 122/2003, TAT, 2º Turno) [270].

Caso as horas extras sejam prestadas em dias que, de acordo com a lei, convenção ou costume, por serem feriados ou descanso semanal, não se deva trabalhar, o adicional de horas extras é de 150% (art. 1º, último parágrafo, da Lei 15.996).

As frações menores que 30 minutos se computam como trinta minutos; as maiores, como uma hora (art. 2º da Lei 15.996). As somas pagas a título de horas extras possuem natureza salarial (art. 3º da Lei 15.996), de maneira a integrar a base de cálculo de outras verbas trabalhistas ("aguinaldo", férias, indenização decorrente da dispensa)[271]. O limite de horas extras é de oito horas por semana, podendo ser ultrapassado por meio de autorização do Ministério do Trabalho, temporária ou permanentemente, por ramo de atividade ou por empresa (arts. 5º e 6º da Lei 15.996).

O ônus de provar, em juízo, a existência de horas extras recai sobre o empregado, que deve trazer evidências claras, cabais, eficazes e plenas. De todo modo, provadas as horas extras, cabe ao empregador comprovar a quantidade de horas efetivamente prestadas, com base no princípio da disponibilidade do meio de prova e na teoria dinâmica da distribuição do ônus probatório.

O art. 3º da Lei 5.350 autoriza, em casos especiais, o aumento do término da jornada, sem que se caracterizem horas extras, desde que não haja excesso na duração do trabalho semanal, considerando 48 horas por seis dias de labor, mediante comunicação à autoridade competente, conforme condições a serem estabelecidas por regulamentação do Poder

---

[269] ZENI, Nelson Larrañaga. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo,* 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 38-39.

[270] ZENI, Nelson Larrañaga. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 39.

[271] ZENI, Nelson Larrañaga. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 42-43.

Executivo. O Decreto de 29 de outubro de 1957, visando harmonizar os critérios já consagrados internacionalmente nas Convenções 1 e 30 da OIT (e incorporados à ordem jurídica interna uruguaia) com a legislação nacional, disciplinou a distribuição do tempo do trabalho, mediante "regimes especiais", sem que tais gerem horas extras.

É o caso, por exemplo, da "jornada diagramada", em que há distribuição desigual da jornada ao longo da semana, em atividades com duração do trabalho inferior a oito horas em um ou mais dias da semana (art. 20 do Decreto de 29 de outubro de 1957). Também é o caso da falsa semana inglesa, em que se trabalham mais de oito horas (sem exceder oito), a fim de que o labor aos sábados se estenda até 12h30min (art. 26 do Decreto de 29 de outubro de 1957). Por fim, a distribuição do trabalho no ciclo de três semanas ou 144 horas, desde que a média semanal não exceda 56 horas (art. 22 do Decreto de 29 de outubro de 1957).

No último regime, as empresas devem primeiro obter o acordo dos empregados e trabalhadores em questão, bem como solicitar autorização à autoridade de Inspeção Geral do Trabalho. Requer-se também que os trabalhos sejam de operação contínua, devendo ser assegurados por equipes sucessivas[272].

Estão excluídos do regime de limitação jornada, conforme art. 1º do Decreto 611/80: a) os tripulantes pesqueiros que são remunerados "à parte" ou por "sistemas mistos"; b) os empregados da Associação Uruguaia de Aldeias Infantis SOS, que desenvolvam atividades na qualidade de Mães SOS ou Tias SOS; c) o pessoal superior dos estabelecimentos, assim considerados os que ocupem cargos superiores ao de chefe de seção; d) os profissionais de nível universitário e idôneos e alta especialização que, nessa qualidade, cumpram tarefas nos estabelecimentos; e) os viajantes e vendedores de praça, corretores, colecionadores e pesquisadores de cobrança, promotores de vendas, consultores de pensões e consultores de investimentos, que realizam suas tarefas fora do estabelecimento.

Nos três últimos casos, embora não possam exceder o limite máximo de jornada fixado para a atividade correspondente, os horários são indeterminados e os trabalhadores respectivos não têm direito a perceber nenhuma soma a título de horas extras (art. 3º do Decreto 611/80). Por limite máximo lícito, entende-se o horário legalmente fixado para a atividade, mais a extensão autorizada pelas regulamentações vigentes e toda outra que seja concedida pela autoridade competente (art. 4º do Decreto 611/80).

---

[272] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 21.

3.4.4 Descanso

3.4.4.1 Argentina

A legislação argentina não contempla, de modo geral, o intervalo intrajornada, que é disciplinado pontualmente em determinados estatutos profissionais ou para dados tipos de trabalhadores. É o caso, por exemplo, da mulher e do menor, que têm direito a uma pausa adicional de duas horas ao meio-dia, salvo se não quiserem fazer uso dessa vantagem (arts. 174 e 190 da LCT). As mães lactantes ainda dispõem de intervalo de meia hora para amamentar o filho (art. 179 da LCT). Ademais, há regulamentação de intervalo intrajornada na Lei do Peão Rural (Lei 26.727); no Estatuto do operador rádio-cabo-telegrafista (Decreto-lei 8.996), entre outros.

Há debate sobre se a não concessão de pausas deve ser compensada em dinheiro, prevalecendo o entendimento que dá primazia ao seu valor higiênico, em detrimento do importe de remuneração que sua omissão gere[273].

O intervalo interjornada, por sua vez, não pode ser inferior a 12 horas (art. 197 da LCT). O desrespeito a esse tempo não gera direito, por si só, ao recebimento de horas extras – salvo se o trabalho prestado nessa situação ultrapassou a jornada regular –, podendo, de todo modo e caso persista o ilícito, acarretar a resolução contratual por injúria (art. 242 da LCT) e sanções administrativas[274].

O descanso semanal é regulamentado pelo art. 14 bis da Constituição Nacional – que estabelece que as leis que protejam o trabalho devem assegurar ao trabalhador descanso e férias pagas –, pela Lei 18.204, pela LCT e pelo Decreto 16.117. O art. 1º da Lei 18.204 e o art. 204 da LCT vedam a ocupação do trabalhador das 13h do sábado às 24h do domingo, nesse período selando-se a obrigatoriedade de o empregador conferir ao empregado o descanso semanal nesse interregno. O descanso semanal na Argentina, pois, totaliza 36 horas.

Tais disposições admitem exceções legais e regulamentares, como, por exemplo, no caso de perigo, força maior ou acidente ocorrido ou iminente (art. 203 da LCT), sem prejuízo do descanso compensatório (art. 207 da LCT); independentemente de autorização, quando assim o justifiquem a índole das necessidades que satisfaçam os serviços, motivos de caráter

---

[273] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 715.

[274] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 768.

técnico, grave prejuízo que ocasionaria sua interrupção ao interesse público, necessidade de preparar ou reparar maquinarias afetas a processos industriais de produção contínua (arts. 7º a 12 do Decreto 16.117); mediante autorização, atividades de interesse público não essenciais (art. 13 do Decreto 16.117).

Obviamente que as exceções mencionadas não implicam a perda do direito ao descanso semanal – o trabalhador apenas o usufruirá em dias distintos daqueles destinados a tanto. Ademais, tais exceções não se aplicam aos menores de dezesseis anos (art. 4º da Lei 18.204, art. 206 da LCT e art. 25 da Lei 26.061).

Quanto à remuneração do descanso, apesar do disposto na Constituição Nacional, compreende-se que os repousos semanais não são remunerados, por não haver previsão nesse sentido em nível infraconstitucional, por constituir interpretação mais favorável ao trabalhador – ao reduzir a quantidade de horas utilizadas como divisor das horas extras – e porque o salário constitui a retribuição pelo trabalho subordinado[275].

Também se compreende que o labor em dias destinados a descanso não importa o pagamento de horas extras, caso a duração máxima semanal de trabalho não tenha sido ultrapassada, entendimento contemplado pela jurisprudência (Acórdão Plenário 33/56 da CNAT). No caso, o empregado somente faz jus ao descanso compensatório (art. 207 da LCT), pois os institutos das horas extras e do descanso semanal não se confundem. Busca-se preservar a finalidade higiênica do instituto, em vez de convertê-lo em dinheiro[276].

O empregado, no caso de o empregador omitir-se na concessão de descanso, faz jus ao uso compulsório do repouso compensatório, dentro da semana subsequente àquela em lhe deveria ter sido franqueada a compensação (isto é, a semana seguinte à omissão), mediante prévia comunicação ao patrão. Caso não utilize tal direito no prazo legal, tal se perde em razão da caducidade[277].

Somente ao fazer uso desse direto, diante da omissão do empregador na concessão do descanso e na outorga da compensação correspondente, o empregado faz jus à remuneração do dia correspondente com adicional de 100%, posicionamento contemplado uniformemente pela jurisprudência. Tal posicionamento busca prevenir a troca da não concessão do descanso por

---

[275] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 782-783.

[276] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 785-787.

[277] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 791.

dinheiro, somente gerando sanção ao empregador para a hipótese de o empregado fazer uso de seu direito ao gozo compulsório do repouso[278].

No que concerne aos feriados, por não se tratar de instituto necessariamente atrelado a questões de higiene ou descanso, mas de participação do trabalhador em dias comemorativos derivados de questões políticas, cívicas ou religiosas, não se cogita de concessão de descanso compensatório na hipótese de labor em tais datas, senão de remuneração com encargo (art. 166, último parágrafo, da LCT)[279]. O art. 165 da LCT dita que são feriados nacionais e dias não úteis aqueles estabelecidos no regime legal que os regula, o que, atualmente, está disciplinado no Decreto 1.584/2010.

Para que o empregado faça jus à remuneração pelo gozo do feriado, deverá trabalhar para o mesmo empregador por quarenta e oito horas ou seis dias em um prazo de dez dias. O mesmo direito é outorgado a quem laborou no dia útil que antecede o feriado e nos cinco dias úteis subsequentes (art. 168 da LCT).

Em relação aos dias não úteis, o art. 167 da LCT faculta ao empregador a continuação de suas atividades, salvo exceções, ocasião em que os trabalhadores receberão remuneração sem encargos. Caso o empregador opte por considerar o dia não útil, o trabalho do empregado será remunerado com encargos, do modo como se procede com os feriados.

Em relação às férias remuneradas, como transcrito alhures, tais são reconhecidas na Constituição Nacional (art. 14 bis). No plano infraconstitucional, o instituto é regulado predominantemente pela LCT, sem prejuízo da aplicabilidade de condições mais vantajosas previstas em estatutos próprios, convênios coletivos ou nos contratos individuais.

O art. 151 da LCT exige, para aquisição do direito às férias integrais, que o trabalhador tenha laborado a metade dos dias úteis do ano calendário ou do aniversário (o que for mais benéfico a juízo do trabalhador). Os dias úteis são contados conforme os dias normais de trabalho na empresa, considerando haver atividades que se desenvolvem em dias considerados não úteis[280]. São computáveis como "trabalhados" os dias em que o trabalhador não preste serviços por gozar de uma licença legal ou convencional, por causas que não lhe são imputáveis (art. 152 da LCT). Caso o empregado não obtenha o número de dias úteis laborados mínimo

---

[278] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 793.

[279] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 844.

[280] PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – II.* V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 803.

para aquisição das férias integrais, fará jus ao gozo de um descanso anual remunerado proporcional, à razão de um dia de descanso para cada 20 dias úteis laborados (art. 153 da LCT).

É vedada legalmente a conversão das férias em dinheiro (art. 162 da LCT), vigorando o princípio do gozo efetivo. A lei permite o acúmulo de férias para gozo futuro, isto é, no período seguinte, na proporção de 1/3, mediante convenção das partes (art. 164 da LCT).

As férias devem ser concedidas pelo empregador entre 1º de outubro e 30 de abril do ano seguinte (art. 154 da LCT). O segundo parágrafo do dispositivo citado, porém, faculta ao empregador solicitar à autoridade competente a concessão de férias em outro período, quando as características da atividade assim o justifiquem. Do mesmo modo, o art. 164, segundo parágrafo, da LCT obriga o empregador a conceder férias ao empregado, mediante requerimento deste, em acúmulo à licença decorrente do matrimônio.

As férias devem ser comunicadas ao empregado, por escrito, com antecedência não menor que quarenta e cinco dias (art. 154 da LCT). As férias devem ser concedidas a partir de segunda-feira ou no primeiro dia útil subsequente (art. 151 da LCT).

O art. 150 da LCT dispõe que o trabalhador desfrutará de férias remuneradas nos seguintes prazos: a) 14 (quatorze) dias corridos, quando a antiguidade no emprego não exceder cinco (5) anos; b) 21 (vinte e um) dias corridos, quando a antiguidade for superior a cinco (5) anos e não exceder a dez (10); c) Vinte e oito (28) dias corridos, quando a antiguidade for superior a dez (10) anos e não exceder vinte (20); d) Trinta e cinco (35) dias corridos, quando a antiguidade exceder 20 (vinte) anos. Aos menores de dezoito anos é assegurado o descanso anual remunerado mínimo de quinze dias (art. 194 da LCT).

Quanto à remuneração das férias, o art. 155 da LCT estabelece que a integrará tudo que o trabalhador perceba pelos trabalhos ordinários ou extraordinários, por bonificação de antiguidade e por outras remunerações acessórias. O pagamento deve ser feito no início do gozo do benefício (último parágrafo do dispositivo citado).

A não concessão das férias em época própria implica a possibilidade de o trabalhador fazer uso próprio desse direito, constatada a expiração do prazo para comunicação das férias pelo patrão. Para tanto, o empregado fará uma comunicação inequívoca ao empregador de sua decisão, podendo gozar das férias no máximo até 31 de maio (art. 157 da LCT). O não exercício desse direito pelo empregado importa em sua perda, face à impossibilidade de conversão das férias em dinheiro, salvo em caso de extinção do contrato (arts. 156 e 162 da LCT).

Em quaisquer das modalidades de extinção do contrato, o empregado faz jus à indenização equivalente ao salário que corresponda ao período de descanso proporcional à fração do ano trabalhado (art. 156 da LCT).

Quanto a pequenas empresas, o art. 90 da Lei 24.467 fixou a possibilidade de convênio coletivo modificar as formalidades e os requisitos estabelecidos na LCT a respeito dos descansos anuais, independentemente de se tratar de alteração prejudicial ao trabalhador. O Decreto regulamentar 146/99 estabeleceu que cada um dos períodos fracionados por meio de negociações coletivas não pode ser inferior a seis dias contínuos, excluindo do âmbito da flexibilização, de todo modo, as regras pertinentes à época do pagamento das férias.

3.4.4.2 Brasil

O art. 71 da CLT prescreve como obrigatória a concessão de intervalo mínimo de uma hora (e máximo de duas horas) para todo trabalho contínuo cuja duração exceda de seis horas. Para jornadas superiores a quatro e até seis horas, o intervalo obrigatório é de quinze minutos. O intervalo intrajornada, como regra, não é computado na jornada.

A não concessão do intervalo intrajornada implicava o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. a remuneração (Súmula 437 do TST). A Lei nº 13.467/17, porém, modificou a redação do §4º do art. 71 da CLT, dispondo que tal infração importaria no pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

O §5º do mesmo dispositivo possibilita a redução e (ou) o fracionamento do intervalo intrajornada, mediante negociação coletiva, quanto a motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros.

Além da regra acima exposta, a CLT prevê intervalos intrajornada diferenciados, como, entre outros, nos serviços permanentes de mecanografia – dez minutos a cada noventa de trabalho consecutivo, não deduzidos da jornada (art. 72) –; empregados que trabalham no interior das câmaras frigoríficas – vinte minutos a cada uma hora e quarenta de trabalho contínuo, não deduzidos da jornada (art. 253) –; empregados em minas de subsolo – quinze minutos para cada três horas consecutivas de trabalho, não deduzidos da jornada (art. 298).

Quanto ao intervalo interjornada, o art. 66 prevê um período mínimo de onze horas. A inobservância desse intervalo implica o pagamento, como extra, do período suprimido do descanso em questão (OJ SBDI-I 355 do TST).

O repouso semanal remunerado é previsto como direito fundamental na Constituição da República, preferencialmente aos domingos (art. 7º, XV). No plano infraconstitucional, o instituto é disciplinado na CLT e na Lei 605/49. O art. 1º da Lei 605/49 conceitua os repousos como o período de vinte e quatro horas consecutivas, preferentemente aos domingos. O art. 67 da CLT dispõe que, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, o repouso deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte. O trabalho aos domingos, total ou parcialmente, é subordinado à permissão prévia da autoridade competente (art. 68).

A Medida Provisória 905/2019, que instituiu o contrato de trabalho "verde e amarelo", modificou o art. 68 da CLT, prevendo que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial. Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local.

Os feriados também são reconhecidos como direito pela CLT e pela Lei 605/49, sendo que o labor em tais datas, salvo os casos em que a execução do serviço for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado e carece de prévia autorização (art. 70 da CLT).

O labor em domingos ou feriados, não compensado, gera pagamento em dobro, sem prejuízo da remuneração que lhes corresponda (Súmula 146 do TST). A remuneração em dobro do repouso é devida a partir do momento em que o descanso é concedido após o sétimo dia consecutivo de trabalho (OJ SBDI-I 410 do TST). A Lei 13.467/17, em contraponto à Súmula 444 do TST, considerou como remunerados os dias laborados em domingos e feriados, no regime 12 x 26, de maneira a considerá-los compensados.

As férias também estão contempladas pela Constituição da República, em seu art. 7º, XVII, que enuncia o direito às férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal.

Na esfera infraconstitucional, o art. 129 da CLT prevê que todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. As férias são adquiridas pelo empregado a cada período de doze meses de vigência do contrato de trabalho, na seguinte proporção (art. 130/CLT): a) 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; b) 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; c) 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; d) 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

O art. 133 da CLT prevê situações em que o empregado perde o direito às férias, como quando, entre outras hipóteses, no curso do período aquisitivo, deixa o emprego e não é

readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída, ou quando permanece em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias.

As férias serão concedidas pelo empregador, em um só período, nos doze meses subsequentes à data de sua aquisição (art. 134/CLT), na época que melhor consulte os interesses do empregador (art. 136/CLT). A Lei 13.467/17 aumentou o número possível de fracionamento das férias, de dois para três, ao mesmo tempo em que vedou o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A concessão das férias é participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de, no mínimo, trinta dias, contra recibo (art. 135/CLT). O atraso na concessão das férias implica seu pagamento em dobro (Súmula 81 do TST), ao passo que, na hipótese de não concessão do descanso anual, o empregado deve fazer uso de reclamação judicial para fixação da época de gozo das férias por sentença (art. 137/CLT).

A lei faculta a concessão de férias coletivas, que podem ser gozadas em dois períodos anuais não inferiores a dez dias corridos, mediante comunicação ao órgão competente e ao sindicato da categoria profissional correspondente (art. 139/CLT).

A remuneração das férias compreende, em sua base de cálculo, o salário pago em utilidades, os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso (art. 142/CLT. É facultado ao empregado converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (art. 143/CLT). O pagamento das férias deve ser efetuado até dois dias antes do início do respectivo período (art. 145), pena de pagamento em dobro, ainda que tenham sido gozadas em época própria (Súmula 450 do TST).

A indenização das férias não usufruídas é assegurada, na hipótese de rescisão do contrato por fato não atribuível ao empregado (art. 146/CLT), ainda que o trabalhador peça demissão, independentemente de o contrato ser inferior a doze meses (Súmulas 171 e 261 do TST).

3.4.4.3 Paraguai

O art. 200 do CT não estabelece um tempo específico para intervalo intrajornada, apenas fixando o mínimo de 30 minutos, não computáveis na jornada. Cabe às partes contratantes fixar o tempo do intervalo, respeitando o mínimo legal, de acordo com a natureza do trabalho e as

necessidades do trabalhador[281]. Quanto aos trabalhadores excluídos do regime de limite de jornada, o art. Art. 205 do CT dita que tais terão direito a um descanso mínimo de uma hora e meia, que integra a jornada respectiva.

O intervalo interjornada deve perfazer, no mínimo, dez horas (art. 212 do CT).

Os descansos semanais e as férias remunerados são garantidos pelo art. 91, parágrafo final, da Constituição da República, que remete a regulamentação respectiva à lei.

No plano infraconstitucional, o art. 213 do CT franqueia ao trabalhador o direito a um dia de descanso semanal, a ser gozado normalmente no domingo. Excepcionalmente, possibilita a estipulação de um período íntegro de 24 horas consecutivas de descanso, no lugar do domingo e na semana seguinte, como, por exemplo, nos trabalhos não suscetíveis a interrupções, pela índole das necessidades que satisfazem, por motivos de ordem técnica etc.; trabalhos de reparação e limpeza de maquinários, instalações ou locais industriais e comerciais, indispensáveis a fim de não interromper as tarefas da semana.

O labor em domingos e feriados, sem o correspondente descanso compensatório, implica o pagamento do salário correspondente com o adicional correspondente – o trabalho no domingo gera pagamento em dobro, sem prejuízo do descanso compensatório, ao passo que no feriado gera pagamento das horas acrescidas de 100% (art. 234 do CT)[282].

Cabe ao empregador organizar planilha de turnos de descanso para os trabalhadores que excepcionalmente laboram em dias de repouso (art. 214 do CT).

O art. 217 também prevê, como dias de descanso obrigatório, os feriados estabelecidos na lei. A Lei nº 08/90 é o diploma normativo que enumera os feriados da República.

O art. 218 do CT atribui ao trabalhador direito a férias remuneradas depois de cada ano de trabalho contínuo ao mesmo empregador, com as seguintes durações mínimas: a) para trabalhadores com até cinco anos de antiguidade, doze dias úteis corridos; b) para trabalhadores com mais de cinco anos de antiguidade, dezoito dias úteis corridos; c) para trabalhadores com mais de dez anos de antiguidade, trinta dias úteis corridos. As férias devem ser concedidas às segundas-feiras ou no primeiro dia útil subsequente.

O art. 218 do CT faz remissão ao art. 92, "c", do mesmo código, que, por sua vez, estabelece que a continuidade do trabalho não se considera interrompida por enfermidade,

---

[281] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 740.

[282] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 753-754.

licença, férias, greve ou paralisações legais, bem como outras causas que, segundo a lei, não põem termo ao contrato. Será absolutamente nula a cláusula do contrato que intente interromper a continuidade dos serviços prestados o a serem prestados (art. 218, último parágrafo, do CT).

Em se tratando de trabalho que não seja efetuado ao longo do ano, a condição da continuidade no serviço se considera implementada quando o trabalhador tenha laborado no mínimo 180 dias do ano; em se tratando de trabalho por peça, quando o trabalhador receber o montante mínimo de cento e oitenta salários, receberá o valor das férias proporcional ao tempo trabalhado (art. 219 do CT). Os autores esclarecem que, quanto ao trabalho por peça, apesar da redação do artigo em questão, os trabalhadores respectivos fazem jus às férias integrais, somente as recebendo proporcionalmente em caso de encerramento do contrato por causa imputável ao empregador[283].

O período aquisitivo das férias é contado a partir da data de admissão do empregado, adotando-se o critério da "data de aniversário". Os períodos de férias não são afetados em relação a empregados que cumprem jornadas inferiores à legal[284].

A base de cálculo das férias é o salário-mínimo vigente na época do seu gozo ou o então efetivamente recebido pelo trabalhador. As férias devem ser remuneradas antes do seu início (art. 220 do CT). As horas extras (e o adicional respectivo), repousos e feriados não integram a base de cálculo das férias; as comissões, por sua vez e quando for o caso, integram-na[285].

O art. 221 do CT assegura o recebimento de indenização das férias não gozadas, na hipótese de extinção do contrato, inclusive em dobro quando a dispensa ocorre após o período de seu usufruto. Também prevê o pagamento de férias proporcionais ao tempo trabalhado, na hipótese de dispensa injusta.

Cabe ao empregador ditar a época de gozo das férias, a serem concedidas nos seis meses seguintes à data em que se adquire tal direito. As férias são concedidas por iniciativa do empregador ou a requerimento do empregado, sem prejudicar o andamento do serviço nem a efetividade do descanso. A época das férias é participada por escrito ao trabalhador, com antecedência de 15 dias (art. 222 do CT).

---

[283] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 760.

[284] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 758-759.

[285] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 762.

Na hipótese de concessão tardia das férias, tais devem ser remuneradas em dobro, sem prejuízo do descanso (art. 223 do CT). As férias não são acumuláveis, mas o pedido do trabalhador pode acumular-se por dois anos, sempre que não prejudique o interesse da empresa (art. 224 do CT).

As férias devem ser gozadas continuamente; no entanto, pode haver reintegração do trabalhador para atender urgente necessidade do empregador, ocasião em que o empregado não perde seu direito de retornar ao seu descanso anual (art. 225 do CT). As férias não registradas pelo empregador se presumem não gozadas (art. 226 do CT).

3.4.4.4 Uruguai

O art. 54 da Constituição da República estabelece que a lei reconhecerá a quem se encontrar em uma relação de trabalho ou serviço, entre outros direitos, o descanso semanal e a higiene física e moral.

Quanto ao intervalo intrajornada, as fontes normativas mais importantes, dado seu grau de abrangência, são o Decreto de 29 de outubro de 1957 e o Decreto 55/00, sem prejuízo de outros regulamentos mais específicos ou de convênios coletivos mais benéficos às categorias a eles pertinentes. Apesar do disposto nos Decretos mencionados – que seriam aplicáveis tão somente para as atividades da indústria e do comércio –, entende-se que suas disposições atingem outras áreas, como a de serviços, ressalvadas as regulamentações específicas[286].

O Decreto 55/00 dita que o intervalo intrajornada deve ser gozado até a quinta (no caso da indústria) ou quarta hora consecutiva de trabalho (no caso do comércio e, por analogia, dos "serviços), contadas desde o início da jornada. A normativa em questão diferencia jornadas contínuas de descontínuas, havendo remuneração dos intervalos nas primeiras e não nas segundas.

Nessa linha, em jornadas descontínuas, o intervalo intrajornada é de duas horas na indústria e duas horas e meia no comércio. Em quaisquer dos casos, o Decreto faculta, mediante acordo entre as partes, a redução do intervalo para uma hora. Na hipótese de jornada contínua, o intervalo intrajornada é de meia hora.

Compreende-se que a não concessão (ou a concessão irregular) do intervalo intrajornada gera o direito do empregado de recebê-las a título de horas extras, observando-se, quando ao

[286] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo,* 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 31.

trabalhador submetido a jornada contínua, o pagamento tão somente do adicional[287]. Não há regulamentação específica a respeito do intervalo de quem labora em jornada inferior a oito horas; nesse caso, desde que a jornada supere a 5ª ou a 4ª hora (a depender de o labor se desenvolve na indústria, no comércio ou na prestação de serviços), defende-se que o descanso há de ser proporcional à carga horária[288].

Não há regulamentação geral, no Uruguai, a respeito da concessão de intervalo interjornada, salvo quanto aos menores, conforme será detalhado *infra*.

Quanto aos repousos, o regime geral acolhe o descanso hebdomadário de 24 horas consecutivas (Lei 7.318)[289], assim como um regime especial, que abraça o sistema da semana inglesa, com descanso de 36 horas (demais regulamentos, como, por exemplo, o Decreto de 26 de junho de 1935).

A Lei 7.318 obriga a concessão de descontos aos domingos, mas o mesmo diploma normativo e o respectivo decreto regulamentar enumeram várias exceções a essa regra. Na prática, o labor aos domingos se tornou prática aceita, independentemente de autorização prévia[290]. Entende-se majoritariamente que o descanso somente é remunerado para trabalhadores mensalistas, com a exceção do Decreto-Lei 14.320[291].

Se há labor em dia de descanso, desde que com o consentimento do trabalhador, este pode escolher entre a folga compensatória ou a indenização em dinheiro, em valor não inferior ao dobro da remuneração ordinária (arts. 8º e 9º da Lei 7.318).

Quanto aos adolescentes maiores de quinze anos, o art. 169 da Lei 17.823 lhes assegura o gozo de um dia de descanso semanal, preferentemente no domingo. O art. 170 da mesma lei, de sua vez, prevê intervalo intrajornada remunerado de meia hora, que deverá ser gozado na metade da jornada. Não se admite jornada descontínua de trabalho nem horários rotativos durante o ciclo letivo. Em todos os casos, deve haver intervalo interjornada de doze horas.

---

[287] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 33.
[288] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 34.
[289] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 51.
[290] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 52.
[291] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 58.

Quanto aos feriados, há a diferenciação entre os laboráveis e os não laboráveis. Os primeiros constituem datas em que se celebram dados acontecimentos, mas em que não há impedimento de que se trabalhe. Estão enumerados no Decreto-Lei 14.977. Os não laboráveis estão previstos na Lei 15.290 como aqueles em que todo trabalhador receberá como se trabalhasse; caso trabalhe, receberá em dobro. São, assim, denominados "feriados pagos"[292].

A distinção é relevante principalmente para os trabalhadores diaristas, que, em regra, não percebem remuneração nos dias em que não trabalham – ainda que se trata de repouso semanal –, salvo em se tratando de "feriado pago". Ademais, somente o "feriado pago" rende remuneração em dobro e adicional de 150% de horas extras, caso haja labor suplementar nessas datas.

As férias anuais são regulamentadas presentemente pela Lei 12.590 e respectivo Decreto regulamentar. As férias são consideradas um descanso com duração determinada, de caráter irrenunciável, contínuo e remunerado, que deve ser gozado efetivamente, não podendo converter-se em dinheiro, cuidando-se de direito fundamental que não se perde em razão de dispensa ou pedido de demissão do empregado[293].

As férias são adquiridas com o cômputo de 12 meses, 24 quinzenas ou 52 semanas de trabalho, cumpridos com um ou mais empregadores, dentro do ano civil. Caso não complete esse tempo, o trabalhador ainda assim terá direito às férias, proporcionalmente aos dias trabalhados dentro do ano civil, até 31 de dezembro[294].

Cada ano completo de trabalho gera o direito a 20 dias de férias, a serem concedidas no ano seguinte ao da aquisição do direito (arts. 1º e 7º da Lei 12.590). Os trabalhadores com mais de cinco anos de serviços na mesma empresa têm direito a um dia de férias complementar a cada quatro anos de antiguidade, que podem ser acumulados (art. 2º da Lei 12.590).

Não se computam no período de gozo de férias os domingos e os feriados. O Decreto regulamentar veda o início das férias em data destinada ao descanso semanal do empregado.

---

[292] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 58.

[293] ROSENBAUM, Patricia. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 71-73.

[294] ROSENBAUM, Patricia. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 74 e 77.

Na prática, as férias são fixadas pelo empregador, independentemente de comunicação às autoridades competentes[295]. O fracionamento é permitido por meio de negociação coletiva, em dois períodos não inferiores a dez dias contínuos. Por acordo entre as partes, os feriados podem ser computados nas férias. Em estabelecimentos que funcionam em regime de turno, mediante negociação coletiva, pode haver acumulação das férias aos descansos compensatórios que lhes correspondam.

O pagamento das férias tem natureza salarial[296], cuja efetivação deve ser feita antes do seu gozo, salvo em relação aos trabalhadores mensalistas (art. 25 da Lei 12.590).

Caso as férias não sejam usufruídas em razão da extinção do contrato, tais serão pagas na proporção do que houver trabalhado. Em caso de férias não concedidas na época própria, o que por si constitui infração administrativa, o último posicionamento da Suprema Corte de Justiça é de que o trabalhador pode cobrar sua indenização, dentro do prazo legal[297].

3.4.5 Dados extraídos da leximetria

3.4.5.1 Duração semanal

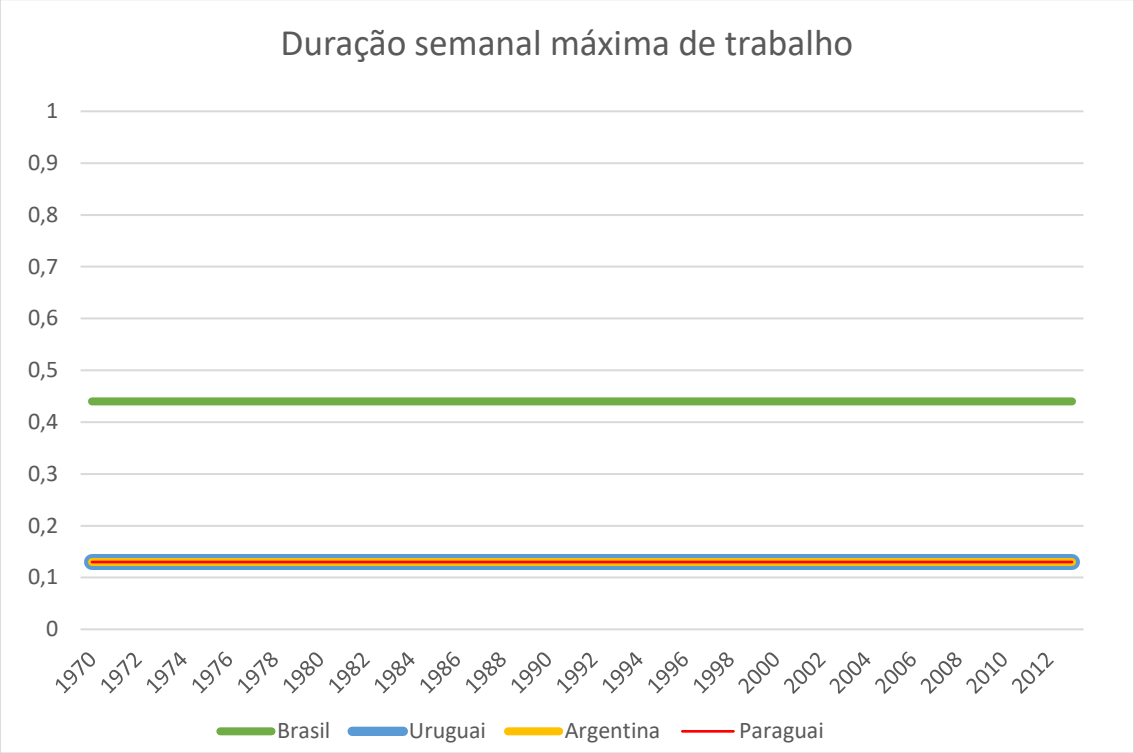
Nesse tópico, busca-se medir a duração máxima da semana normal de trabalho, sem contar as horas extras, em uma escala de 0 a 1. Pontuam-se com "1" os países com duração semanal máxima não superior a 35 horas. No outro extremo, pontuam-se com "0" países com duração semanal máxima igual ou superior a 50 horas[298].

Argentina, Paraguai e Uruguai foram pontuados, durante todo o período apurado, com "0.13", em razão da duração semanal máxima de 48 horas (no caso do Uruguai, o limite de duração semanal para empregados do comércio é de 44 horas)[299]. Brasil, que possui duração semanal máxima de 44 horas, foi pontuado com "0.44" durante todo o período apurado[300].

---

[295] ROSENBAUM, Patricia. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 79.
[296] ROSENBAUM, Patricia. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 85.
[297] ROSENBAUM, Patricia. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 87.
[298] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 13.
[299] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 45, 544, 772.
[300] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 116.

GRÁFICO 1



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.4.5.2 Duração diária

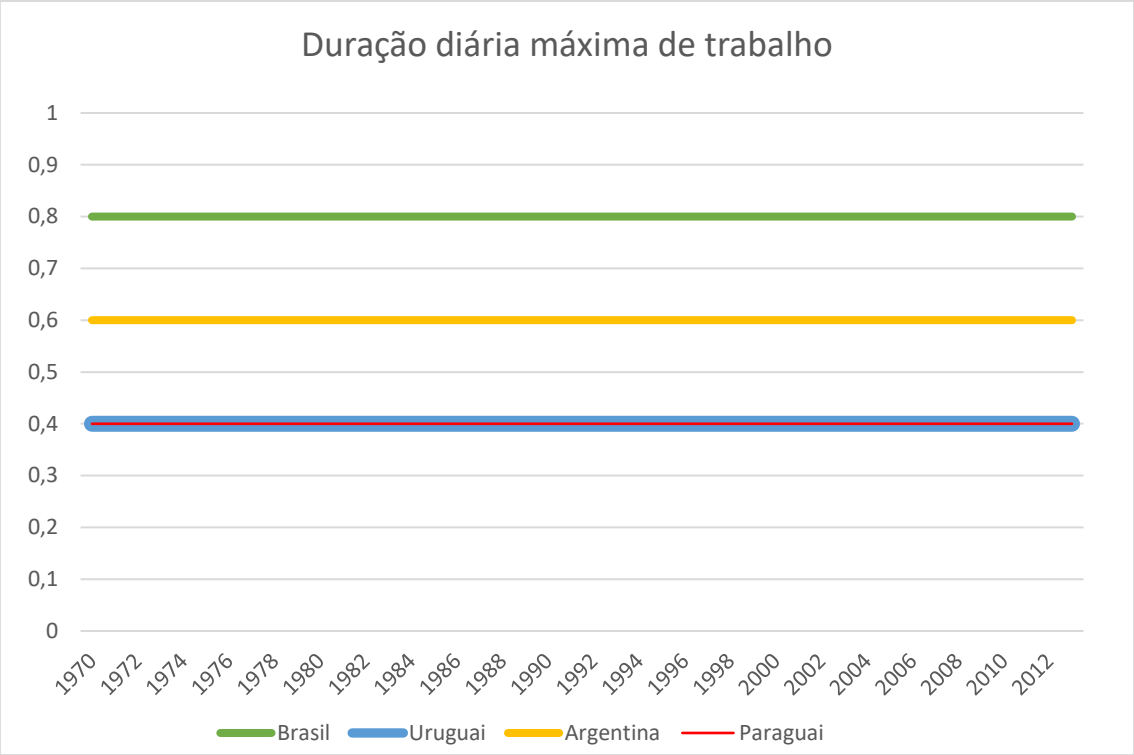
Visa-se medir o número máximo de horas de trabalho permitidas em um dia, levando em consideração as regras que regem os intervalos para descanso e os limites máximos de horário de trabalho diário, em uma escala de 0 a 1. Pontuam-se com "1" países com jornada de até 8 horas. Pontuam-se com "0" países com jornadas não inferiores a 18 horas[301].

Argentina foi pontuada com "0.6" durante todo o período apurado, em razão do intervalo interjornada de 12 horas[302]. Brasil foi pontuado com "0.8" durante todo o período apurado, em razão da jornada de 8 horas e do intervalo interjornada de 11 horas[303]. Paraguai e Uruguai foram pontuados, durante todo o período apurado, com "0.4". O primeiro em razão da jornada de 8

[301] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 13.
[302] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 45.
[303] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 116.

horas e do intervalo interjornada de 10 horas[304]. O segundo em razão da jornada de 8 horas e da possibilidade, conforme entendem os autores, de prestação de 14 horas de trabalho em um dia, dado o limite de horas extras semanais[305].

GRÁFICO 2



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.4.5.3 Adicional de horas extras

Mede o adicional de horas extras estabelecido em lei, em uma escala de 0 a 1. A pontuação é igual a "1" se o adicional for equivalente ao dobro da hora extra prestada. A pontuação é igual a "0.5" se o adicional remunera a hora trabalhada mais 50%. A pontuação é igual a "0" se não houver adicional[306].

Argentina, Brasil e Paraguai foram pontuados com "0.5", em razão do adicional de 50%, com a ressalva de que o Brasil recebeu pontuação de "0.2" até 1987, dado o adicional de 20%

[304] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 554.
[305] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 773.
[306] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 13.

previsto na CLT[307]. O Uruguai foi pontuado com "0,5" até 1987, pois previamente pagava 50% de adicional, subindo para "1" a partir do momento em que o adicional foi majorado para 100%[308].

GRÁFICO 3

Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.4.5.4 Férias

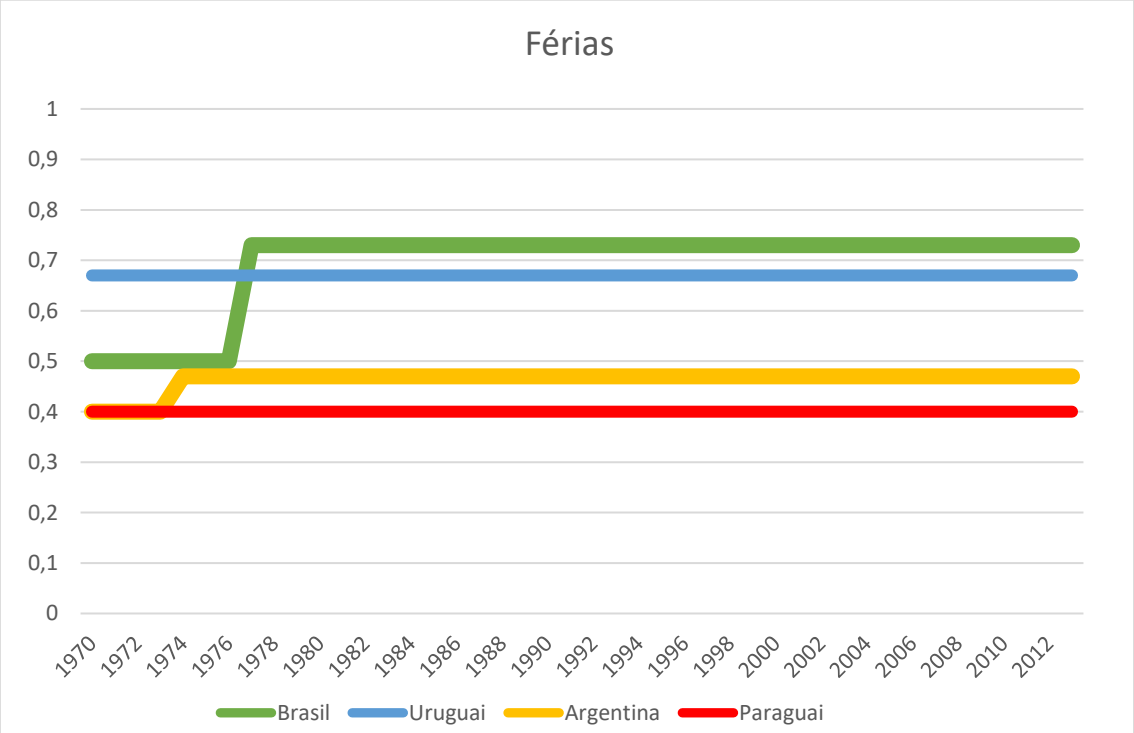
Mede a duração normal das férias anuais remuneradas garantidas por lei, em uma escala de 0 a 1. Os países com férias remuneradas equivalentes a 30 dias úteis são pontuados com "1"[309].

Argentina foi pontuada com "0.4" até 1973, quando empregados com mais de cinco anos de serviço tinham direito a 12 dias consecutivos de férias, majorando-se a pontuação para "0.47", quando, na mesma situação, os trabalhadores passaram a ter direito a 14 dias

[307] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 45, 116 e 554.
[308] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 772.
[309] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 12.

consecutivos de férias[310]. Brasil foi pontuado com "0.5" até 1976, quando as férias eram de quinze dias para empregados com doze meses ou mais de emprego, majorando-se a pontuação para "0.73", quando as férias passaram a corresponder a 30 dias consecutivos (22 dias úteis)[311]. Paraguai foi pontuado com "0.4", em razão das férias de 12 dias consecutivos[312]. Uruguai foi pontuado com "0.67", em razão das férias de 20 dias, o que pode aumentar quando o trabalhador tem mais de cinco anos de serviço, na proporção de um dia adicional para cada quatro anos de serviços[313].

GRÁFICO 4



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.4.5.5 Trabalhos em dias de repousos

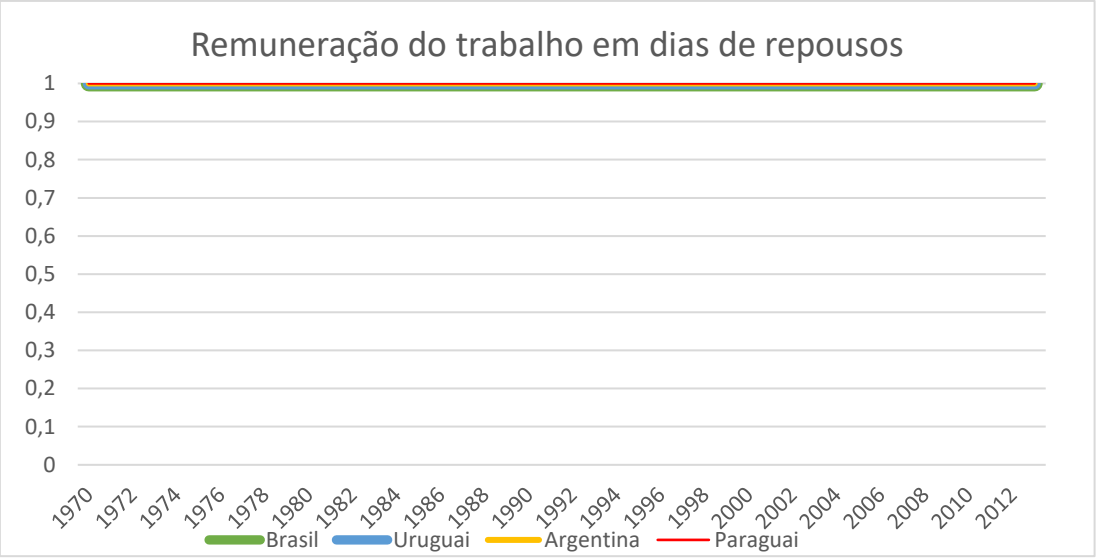
Mede o adicional previsto para o trabalho prestado em finais de semana, conforme estabelecido em lei, em uma escala de 0 a 1. A pontuação é igual a "1" se o adicional for o dobro do tempo trabalhado; "0,5" se for pago o tempo acrescido de 50%; "0", se não houver

[310] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 44.
[311] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 115.
[312] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 554.
[313] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 772.

pagamento de adicional. A pontuação também será "1" se o trabalho em finais de semana for estritamente controlado ou proibido[314].

Todos os países foram pontuados com "1"[315].

GRÁFICO 5



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.4.6 Resultados comparativos

3.4.6.1 Conceito de duração do trabalho

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Os marcos regulatórios dos Estados-partes convergem no sentido de adotar um critério nominal de conceito de duração de trabalho, compreendendo não somente o tempo efetivo de trabalho, mas também aquele em que o trabalhador se coloca à disposição do empregador. Existe certa tendência, na Argentina e no Uruguai, no sentido de contemplar, dentro da jornada, o tempo dedicado a atividades preparatórias ou complementares, como troca de roupa e colocação de equipamentos. O mesmo não se pode dizer sobre o Paraguai.

Há, decerto, algumas discrepâncias, como no tocante às horas *in itinere*, não admitidas na Argentina e no Paraguai e aceitas com restrições no Uruguai. O Brasil, em decorrência da Lei 13.467/17, passou de uma noção ampla de duração do trabalho, que copiosamente admitia

[314] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 13.
[315] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 45, 116, 554, 772.

as horas *in itinere* e o tempo dedicado a atividades preparatórias/complementares, para uma visão mais restrita, expurgando tais situações do lapso temporal computável na jornada.

A revogação do instituto das horas *in itinere* no Brasil, apesar de caracterizar notório retrocesso, não configura propriamente uma violação, ao menos com base em um critério comparativo com outros países do Mercosul que já não admitiam o tempo de deslocamento como integrante da jornada. Trata-se de um nivelamento "para baixo", o que será analisado em momento oportuno, quando o presente estudo versar sobre macrocomparações.

A mesma linha de raciocínio se aplica para a restrição, no caso brasileiro, do tempo dedicado a atividades preparatórias/complementares, o que o equipara ao Paraguai, país que já não adotava esse critério amplo de duração de trabalho.

3.4.6.2 Duração diária e semanal do trabalho

A análise dessa variável é basicamente quantitativa.

Em termos gerais, não se afere desacordo considerável entre os marcos regulatórios estudados, em matéria de duração diária e semanal de trabalho. Na Argentina, como regra, a duração é de oito horas diárias ou 48 horas semanais; no Brasil, oito horas diárias e 44 horas semanais; no Uruguai, oito horas diárias e 44 horas semanais para o comércio/serviços ou 48 horas semanais para a indústria; no Paraguai, oito horas diárias e 48 horas semanais.

As ordens jurídicas dos Estados-partes também são próximas quanto a hipóteses de exclusão de dados trabalhadores do regime de regulamentação de jornada, como é o caso dos ocupantes de cargos de direção. Da mesma maneira, caminham no mesmo sentido ao estabelecerem jornada noturna inferior à diurna, apesar de o período em que se desenvolve o trabalho noturno poder variar de país para país.

As dissonâncias em termos comparativos, entretanto, se fazem sentir significativamente quando se focam determinadas jornadas especiais. É o caso, a título de exemplo, do labor em condições insalubres. Argentina, Paraguai e Uruguai preveem, em suas correspondentes legislações, jornadas reduzidas nessas circunstâncias, nomeadamente a de seis horas. O Brasil, porém, além de não prever jornada reduzida para o trabalho insalubre, admite sua prestação em até 12 horas diárias, sem intervalo, para o labor ofertado em regime 12 x 36, independentemente de licença prévia da autoridade competente (arts. 59-A, *caput*, e art. 60, parágrafo único, da CLT).

Referida disparidade, que, sem justificativa, admite o dobro de horas de trabalho, sem intervalo, em condições que notoriamente agridem a saúde do trabalhador, certamente

configura desvantagem desproporcional no grau de intensidade de proteção do trabalhador sujeito à lei brasileira, quando comparado com o dos demais Estados-partes nas mesmas circunstâncias. E tal representa violação direta ao último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem como aos arts. 2º e 11 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.4.6.3 Horas extras

A análise dessa variável é basicamente quantitativa.

De modo geral, os Estados-partes possuem regulamentações similares no tocante aos limites do trabalho extraordinário, seja no tocante ao seu quantitativo (que pode ser de duas a três horas diárias), seja no tocante a determinadas pessoas que não podem prestá-la, como os menores de idade. Os limites quantitativos das horas extras, de todo modo, podem ser ultrapassados em situações excepcionais, como no caso de força maior.

Os marcos regulatórios consultados tendem a remunerar a hora extra com adicional de 50%, em dias úteis, proporcionando remuneração superior para o labor extraordinário em domingos e feriados – 100%. Exceção digna de nota é o Uruguai, país que mais valoriza o labor extraordinário – o adicional, no caso, é de 100% para dias úteis e 150% para feriados ou dias dedicados ao descanso semanal (ver GRÁFICO 3). Também se verifica a tendência dos Estados-partes de admitir o trabalho suplementar em um dia, com subsequente diminuição da jornada de trabalho em outro, a título de compensação.

Em vista da proximidade dos marcos regulatórios nesse particular, não se cogita de imputação de discrepância legislativa a tal ou qual Estado-membro.

3.4.6.4 Descanso

A análise dessa variável é basicamente quantitativa.

Quanto aos intervalos intrajornada, com exceção da Argentina, que somente o contempla pontualmente para determinados estatutos profissionais, os demais Estados-partes preveem esse direito, ainda que em quantitativos diferentes, que podem variar de 30 minutos a 2h30min, a depender do caso. Em relação ao intervalo interjornada, com exceção do Uruguai, que somente o franqueia expressamente aos menores, os demais Estados-membros agraciam os trabalhadores com esse direito, que varia entre 11 e 12 horas.

Os descansos semanais e os feriados, observadas as peculiaridades de cada país, também estão no rol de direitos observados pelos Estados-partes. A mesma constatação se verifica em

relação às férias, com a observância de que, com exceção do Brasil, cuja duração se estende, em regra e indistintamente, por trinta dias, os demais Estados-membros tendem a majorar seu tempo de duração, conforme o critério da antiguidade.

Considerando a relativa harmonia dos marcos regulatórios dos Estados-membros nesse aspecto, não há falar em afronta aos objetivos de integração do bloco nesse tocante.

3.5 Salário

O estudo do salário compreende: 1) conceito e composição do salário; 2) salário-mínimo; 3) igualdade salarial; 4) garantias e proteções salariais.

3.5.1 Conceito e composição do salário

3.5.1.1 Argentina

O art. 103 da LCT define remuneração como a contraprestação que deve receber o trabalhador como consequência do contrato de trabalho. O mesmo dispositivo concebe que o empregador deve ao trabalhador a remuneração, ainda que este não preste serviços, pela mera circunstância de haver colocado sua força de trabalho à disposição daquele.

Apesar de o primeiro parágrafo do preceptivo em foco apresentar uma visão ampla de remuneração, compreende-se que, dentro da noção de salário, está presente o vínculo de interdependência recíproca entre a obrigação de prestar o serviço (aí compreendido o ato de o trabalhador colocar-se à disposição) e a contraprestação salarial[316].

Ainda assim, a LCT qualifica como salários os valores pagos em situações em que o trabalhador nem mesmo coloca sua capacidade de trabalho à disposição do empregador, tal como sucede com a cessação da prestação de serviços em razão de acidentes ou enfermidades inculpáveis (art. 208), férias (art. 155), licenças especiais (art. 158), entre outras circunstâncias.

Segundo a tipologia do art. 105 LCT, os salários podem ser classificados como principal ou complementar/acessório; em dinheiro ou em *in natura*. Os salários complementares incluem as diárias (excetuado o disposto no art. 106 da LCT), as comissões individuais ou coletivas

[316] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 168.

(arts. 108 e 109), as gratificações (art. 104), a participação nos lucros (art. 110), os prêmios (art. 104) e as gorjetas habituais e não proibidas (art. 113)[317].

A natureza jurídica das diárias é palco de polêmicos debates, sobretudo diante da possibilidade de seu emprego visando fraudes[318]. Segundo o art. 106 da LCT, as diárias são presumidamente remuneratórias, salvo em se tratando de gastos comprovados documentalmente. O mesmo dispositivo põe a salvo da natureza remuneratória as diárias que venham a ser regulamentadas em estatutos profissionais ou convenções coletivas de trabalho.

O art. 105, "c", da LCT retira a natureza remuneratória das diárias de viajantes de comércio, para gastos comprovados nos termos do art. 6º da Lei 24.241, assim como o ressarcimento de gastos pelo uso de automóveis da empresa, nos termos do art. 105, "b". Isto é, gastos sem comprovantes, calculados com base nos quilômetros percorridos.

As gratificações são importâncias ou benefícios adicionais, oriundos de ato voluntário e unilateral do empregador, frequentemente interligados a fatos vinculados ao desenvolvimento da empresa ou ao próprio trabalhador. Apesar de também trazer certa complexidade, pode-se inferir que a exigibilidade da gratificação nasce, basicamente, de dois requisitos: 1) habitualidade; 2) reiteração das condições que deram azo ao surgimento dessa vantagem[319].

Os prêmios constituem métodos de incentivo, por meio de uma remuneração acessória, unilateralmente fixada pelo empregador ou negociada por este com representantes dos trabalhadores[320].

Quanto às prestações *in natura*, desde que não inclusas na noção de benefícios sociais ou na casuística disposta no art. 105 da LCT, integram a remuneração para todos os efeitos legais. Tais incluem alimentos, oportunidades de lucro ou habitação. De todo modo, o pagamento em utilidades não pode ultrapassar 20% da remuneração total do trabalhador (art. 107 da LCT).

---

[317] CARCAVALLO, Hugo (atualizado por CARCAVALLO, Esteban). *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 607.

[318] CARCAVALLO, Hugo (atualizado por CARCAVALLO, Esteban). *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 614-615.

[319] CARCAVALLO, Hugo (atualizado por CARCAVALLO, Esteban). *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 623-624.

[320] CARCAVALLO, Hugo (atualizado por CARCAVALLO, Esteban). *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 627-629.

Das considerações acima, conclui-se que, entre outras, não são remuneratórias as seguintes vantagens: diárias com comprovantes; gratificações não habituais; indenizações em geral; reembolso de gastos; prestações complementares previstas no art. 105 da LCT.

Também não se incluem, na noção de salário, utilidades pagas no contexto de um contrato de trabalho, mas que não visem propriamente constituir uma contraprestação por serviços prestados ou postos à disposição, senão atender necessidades e melhorar a qualidade de vida do trabalhador e sua família[321]. É o caso dos benefícios sociais, conforme art. 103 bis da LCT, consistentes em prestações de natureza jurídica de seguridade social, não remuneratórias, não monetárias, não substituíveis em dinheiro, que o empregador oferta ao trabalhador, por si ou por intermédio de terceiros, com o objetivo de melhorar a qualidade de vida do empregado ou da família ao seu cargo.

Consequentemente, não integram o salário, a título de exemplo, as seguintes vantagens (art. 103 bis da LCT): a) serviços de refeição da empresa; b) reembolsos de gastos de medicamentos, médicos e odontológicos do trabalhador e sua família, assumidos pelo empregador, mediante prévia apresentação de comprovantes; c) fornecimento de uniformes e equipamentos para uso exclusivo no trabalho; d) Reembolsos com assistência à criança e (ou) maternidade, utilizados por trabalhadores com crianças até seis anos quando a empresa não possui essas instalações, desde que documentalmente comprovada; e) fornecimento de material escolar para os filhos do trabalhador, concedidos no início do período escolar; f) concessão ou pagamento de cursos ou seminários de treinamento ou especialização, mediante comprovação documentada.

Na mesma linha de raciocínio acima exposta, o art. 223 bis da LCT considera prestações não remuneratórias os abonos em dinheiro pagos em compensação por suspensões da prestação laboral, fundadas na falta ou diminuição de trabalho, não imputáveis ao empregador, por força maior devidamente comprovada, pactuadas individual ou coletivamente e homologadas pela autoridade competente, conforme normas legais vigentes.

Os dispositivos em questão, interpretados sistematicamente com o art. 103 da LCT, levam à conclusão de que o sistema jurídico argentino, mormente após o advento da Lei 24.700, limita o efeito expansivo do conceito amplo de salário[322].

---

[321] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 173.

[322] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 179.

Compreende-se que a determinação da natureza de uma determinada prestação, se salarial ou não, depende de seu substrato real, independentemente da qualificação atribuída pelas partes do contrato individual ou do convênio coletivo. Assim, é irrelevante (ineficaz) a atribuição, por força de contrato individual ou convênio coletivo, de natureza não salarial a algo que, em substância, efetivamente o é. Essa conclusão é extraída do caráter de ordem pública do ordenamento jurídico laboral, que limite a autonomia individual e coletiva (art. 12 da LCT e art. 7º da Lei 14.250). A Suprema Corte de Justiça, por meio das Decisões proferidas nos casos "Pérez contra Disco S.A." e "González, Martín N. contra Polimat S.A.", foi ainda mais longe, restringindo o próprio raio de ação do Poder Executivo e do Poder Legislativo, de maneira a invalidar atos normativos que retirem o caráter salarial de prestações que efetivamente possuem essa natureza[323].

3.5.1.2 Brasil

No país, as noções de salário e remuneração são objetos de distinção pela doutrina. O primeiro consistiria na contraprestação, paga pelo empregador ao empregado, decorrente do contrato de trabalho. A segunda compreenderia não somente o salário em si, como também as importâncias pagas por terceiros em favor dos empregados, como gorjetas, gueltas e verbas de representação.

O art. 457 da CLT contempla essa diferenciação, ao estabelecer que se compreendem na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

O salário é pago e devido não somente em razão do efetivo labor prestado, como também nos períodos em que o trabalhador esteve à disposição do empregador. Do mesmo modo, o empregado faz jus ao salário em períodos nos quais, ainda que em inatividade, a lei lhe franqueia esse direito, a exemplo do descanso semanal remunerado, dos feriados, das férias etc.

Além do salário básico em si, outras parcelas podem se agregar a ele, como comissões, percentagens, gratificações, prêmios, adicionais, abonos e quebras de caixa.

O § 1º do art. 457, com a redação dada pela Lei 1.999/53, dispunha que o salário era integrado não só a pela importância fixa estipulada, como também pelas comissões, percentagens, gratificações ajustadas, diárias para viagens e abonos pagos pelo empregador. O

[323] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 165-167.

§ 2º do mesmo dispositivo, também com a redação dada pela Lei 1.999/53, estatuía que os salários não eram integrados por ajudas de custo, tampouco pelas diárias para viagem que não excedessem de 50% do salário percebido pelo empregado.

A Lei 13.467/17 alterou tal sistemática. O §1º do art. 457 atualmente disciplina que integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações *legais* e as comissões pagas pelo empregador. O §2º, ao seu turno, prevê que as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, *auxílio-alimentação*, vedado seu pagamento em dinheiro, *diárias para viagem*, *prêmios* e *abonos* não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário. O § 4º considera prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

A Medida Provisória 905/2019, que instituiu a modalidade de contrato denominada "verde e amarelo", modificou o §5º no art. 457 da CLT, retirando a natureza remuneratória da alimentação, seja *in natura* ou seja por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios. Do mesmo modo, modificou o art. 458 da CLT, de maneira a retirar, do rol de vantagens que compreendem o salário, a alimentação *in natura*.

As comissões e percentagens são remunerações variáveis, condizentes com a produtividade do trabalhador. Enquanto as percentagens são remuneradas de acordo com determinado percentual que incide sobre o valor da venda, as comissões implicam o pagamento de dado valor decorrente da venda de certo produto. Tais verbas preservaram, mesmo após a Reforma Trabalhista, sua natureza remuneratória.

As gratificações, por seu turno, consistem em contraprestações decorrentes da prestação de serviços em alguma situação especial ou diferenciada, como se dá com o exercício de cargo de confiança, a antiguidade na empresa, entre outras. A redação anterior da CLT considerava remuneratórias as gratificações *ajustadas*. Quando não ajustadas, a doutrina e a jurisprudência (Súmula 207 do STF) reputavam remuneratórias as gratificações, desde que habituais.

Com a Reforma Trabalhista, somente as gratificações legais passaram a ser consideradas remuneratórias, abrindo-se margem para a interpretação de que gratificações não previstas em lei, ainda que ajustadas expressamente ou pagas com habitualidade, não integram o salário do trabalhador.

A quebra de caixa é um adicional pago em decorrência do exercício da função respectiva, dada a possibilidade de haver diferenças decorrentes de erro na execução da tarefa,

o que é compensado pela verba em questão. Sua natureza é remuneratória (Súmula 247 do TST), situação não afetada pela Reforma Trabalhista.

Os prêmios, quando recebidos com habitualidade, também eram considerados remuneratórios (Súmula 209 do STF). Com o advento da Reforma Trabalhista, não obstante seu evidente propósito de contraprestação pela apresentação de resultados acima da média por parte do empregado, tal verba passou a não mais integrar a remuneração do empregado.

Os abonos, consistentes em adiantamentos ou antecipações salariais – tal como ocorre com "luvas" pagas a atletas profissionais quando da assinatura do contrato de trabalho –, também foram destituídos de natureza remuneratória por força da Reforma Trabalhista.

As ajudas de custo usualmente são pagas para ressarcir o empregado com despesas decorrentes de sua transferência. O entendimento majoritário, confirmado pela nova redação do §2º do art. 457 da CLT, é no sentido de se tratar de parcela indenizatória.

Quanto às diárias, pagas em razão de viagens feitas a serviço pelo empregado para que este arque com as despesas correlatas, a redação anterior da CLT reputava salariais tais verbas, quando ultrapassassem 50% do salário do empregado. A doutrina obtemperou esse critério, não considerando salário o pagamento efetuado a título de ressarcimento de despesas comprovadas dessa natureza, ainda que ultrapassado o limite de 50%.

De todo modo, a Reforma Trabalhista excluiu esse limite, ao reputar indenizatórias as diárias, independentemente de prestação de contas por parte do empregado.

O art. 458 da CLT também considera compreendido no salário o fornecimento de alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações *in natura* que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado.

O §2º do mesmo dispositivo, porém, exclui da noção de salário utilidades como: a) vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço; b) educação, em estabelecimento de ensino próprio ou de terceiros, compreendendo os valores relativos a matrícula, mensalidade, anuidade, livros e material didático; c) transporte destinado ao deslocamento para o trabalho e retorno, em percurso servido ou não por transporte público; d) assistência médica, hospitalar e odontológica, prestada diretamente ou mediante seguro-saúde; e) seguros de vida e de acidentes pessoais; f) previdência privada.

Compreende-se que, para integrar a remuneração, o salário utilidade deve ser fornecido *pelo* trabalho, de modo que, se tal prestação for indispensável para a prestação dos serviços do empregado, não possuirá natureza salarial (Súmula 367, I, do TST). De outro giro, com base no

caput do art. 458 da CLT, a utilidade deve ser fornecida habitualmente para que integre o salário do empregado.

Quanto ao teletrabalhador, os equipamentos tecnológicos, a infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, são utilidades que não integram sua remuneração (art. 75-D, parágrafo único, da CLT).

Quanto ao fornecimento de vale-alimentação, o entendimento corrente era no sentido de que referida prestação, fornecida por força do contrato de trabalho, possuía caráter salarial, integrando a remuneração do empregado, para todos os efeitos legais. (Súmula nº 241 do TST). Exceção se daria no caso de adesão do empregador ao Programa de Alimentação do Trabalhador (cf. Lei 6.321/76) ou de norma coletiva destituir tal vantagem de natureza salarial (OJ SBDI-1 nº 413 do TST).

Porém, com a Reforma Trabalhista, a alimentação fornecida *in natura* passou a não mais ter natureza salarial, somente adquirindo essa nota se ofertada em dinheiro.

De notar-se que é entendimento corrente a possibilidade de norma coletiva destituir tal ou qual parcela de natureza remuneratória.

3.5.1.3 Paraguai

O art. 227 do Código de Trabalho prevê que salário significa a remuneração, seja qual for sua denominação ou método de cálculo, que possa avaliar-se em espécie, devida por um empregador a um trabalhador em virtude dos serviços ou obras que este tenha efetuado ou deva efetuar, de acordo com o estipulado no contrato de trabalho.

A lei atribui ao salário uma definição ampla, de modo que qualquer classe de benefício ganho pelo trabalhador, com base na relação de trabalho, se converte em parte do salário regular. Tal decorre do caráter protetivo do Direito do Trabalho, pois, do contrário, ficaria a cargo dos empregadores atribuir distintas denominações e formas de pagamento, prejudicando a exigibilidade de vantagens remuneratórias por parte dos trabalhadores[324].

As gratificações compreendem todas as melhoras voluntárias concedidas pela empresa a seus trabalhadores. Quando habituais, integram o salário, independentemente da denominação que se lhes atribua. As gratificações acordadas pelos empregadores podem adotar diversas

[324] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 771-772.

formas, revestindo caráter de complemento dos salários que se agrega às retribuições básicas. O requisito exigido para considerar parte do salário surge inequivocamente pela periodicidade regular de sua outorga ao trabalhador[325].

Do mesmo modo e a título de exemplo, integram os salários: 1) pagamentos extraordinários – quantidades entregues pela empresa sem relação estrita com o trabalho prestado; 2) adicionais por trabalhos penosos, tóxicos e perigosos; 3) adicionais de custo de vida e residenciais, visando alcançar um nível de remuneração adequado aos preços correntes; 4) diárias não sujeitas à comprovação de gastos; 5) prêmios por pontualidade (Acórdão 54, 24.04.06, do Tribunal do Trabalho da Capital); 6) quebra de caixa (Acórdão 204, 03.11.06, do Tribunal do Trabalho da Capital); 7) gorjetas (Acórdão 152, 12.08.05, do Tribunal do Trabalho da Capital) [326].

A estipulação do salário é livre, respeitado o mínimo legal (art. 228 do CT). Os salários podem ser pagos por unidade de tempo, por unidade de obra e por comissões sobre vendas ou cobranças por conta do empregador (art. 230 do CT).

Os arts. 230 e 231 preveem o salário utilidade como parte integrante da remuneração, desde que não compreenda todo o montante da renda do trabalhador. Assim, os alimentos e a habitação recebidos pelo trabalhador, no curso do contrato de trabalho, integram sua remuneração[327].

Restringindo a amplitude da definição de salário determinada no art. 227 do CT, o segundo parágrafo do art. 230 do mesmo código exclui a natureza remuneratória de pequenos lanches, gastos de transferências, despesas de viagens e outras prestações ofertadas pelo empregador com finalidade de facilitar a execução das tarefas. Da mesma maneira, o art. 268 Do CT exclui do abono familiar qualquer conotação salarial.

3.5.1.4 Uruguai

O salário é compreendido como o conjunto de vantagens econômicas, normais e permanentes, que o trabalhador obtém como consequência de seu labor, prestado em virtude de

---

[325] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 769-770.

[326] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 770-772.

[327] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 820.

uma relação de trabalho. Por ser uma vantagem econômica, não é preciso necessariamente que o ganho seja em dinheiro, bastando que se obtenha benefício passível de avaliação pecuniária. Apesar do caráter permanente, há prestações que, mesmo não habituais, são essencialmente salariais, como as horas extras[328].

Quanto a sua morfologia, o salário é composto por uma parte fixa em dinheiro, que constitui seu elemento básico. A ele podem se somar elementos marginais em dinheiro (por exemplo, diárias, comissões e prêmios) ou em utilidades (moradia, alimentação e vestuário, *e.g.*)[329].

Para que constituam salário, as utilidades devem consistir em uma vantagem, prestada de modo regular e permanente, como contraprestação pelo trabalho subordinado, não devendo se esgotar nas necessidades do serviço. Assim, podem representar utilidades de natureza salarial, a depender do caso, a moradia, a alimentação, a vestimenta e o transporte[330].

De outro giro, as prestações em dinheiro, pagas como elementos marginais do salário, são somas fixas ou variáveis que representam uma forma estável e ordinária de remuneração, concedidas como retribuição de serviços[331].

É o caso, por exemplo das diárias *a forfait*, pagas em quantidade fixa, sem prestação de contas. Nesses casos, presume-se que 50% das diárias pagas dessa maneira são remuneratórias, para atividades desenvolvidas no próprio país – caso sejam no estrangeiro, a presunção diminui para 25% (art. 157 da Lei 16.713). As diárias submetidas a prestações de conta, por outro lado, não são consideradas parcelas salariais.

Do mesmo modo, constituem salários, passíveis de tributação, as gorjetas e as quebras de caixa (arts. 156 e 159 da Lei 16.713, respectivamente). O mesmo tratamento é dispensado a comissões, participações nos lucros da empresa e prêmios[332].

---

[328] ORTIZ, Elmer Arce. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 147-148.

[329] ORTIZ, Elmer Arce. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 148.

[330] ORTIZ, Elmer Arce. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 149-150.

[331] ORTIZ, Elmer Arce. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 150.

[332] ORTIZ, Elmer Arce. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 150-151.

Quanto às gratificações, o art. 158 da Lei 16.713 prevê sua tributação, quando possuírem as características de regularidade e permanência. Presume-se regular e permanente o ingresso percebido não menos de três oportunidades em intervalos de similar duração (Decreto 113/96). Excluem-se, porém, da matéria tributável as benesses que as empresas concedem a seus trabalhadores de maneira discricionária ou por motivos específicos não vinculados à prestação de serviços própria da relação ou contrato de trabalho (segundo parágrafo do art. 158 da Lei 16.713).

Os abonos familiares e benefícios análogos, apesar de concedidos em virtude da existência de uma relação de trabalho, são pagos por caixas de compensação ou organismos de previdência social. Seus beneficiários são os menores ou jovens que dependem do trabalhador. Ademais, tais benesses são devidas mesmo com o término da relação de trabalho. Por essas condições, a doutrina consente em atribuir a essas vantagens natureza não salarial[333].

As participações do trabalhador em ganhos de capital da empresa, derivadas da titularidade de ações, e não da prestação de serviços, ainda que com contribuição do trabalho coletivo, não possuem caráter salarial. Separam-se, assim, os ganhos atribuídos ao trabalho e aqueles decorrentes dos fatores da empresa, ainda que as condições de capitalista e assalariado se concentrem na mesma pessoa[334].

3.5.2 Salário-mínimo

3.5.2.1 Argentina

O art. 14 bis da Constituição Nacional firma que o trabalho gozará da proteção das leis, que assegurarão ao trabalhador, entre outros direitos, retribuição justa e salário-mínimo móvel.

O art. 103 da LCT dita que remuneração não poderá ser inferior ao mínimo vital. O salário-mínimo vital é definido pelo art. 116 do mesmo diploma, ao enunciar como tal a menor remuneração que deve perceber, em espécie, o trabalhador sem encargos familiares, em sua jornada legal de trabalho, de modo que lhe assegure alimentação adequada, moradia digna, educação, vestuário, assistência sanitária, transporte, lazer, férias e previdência.

---

[333] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo*. 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 118.

[334] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 124.

Todos os trabalhadores, tanto empregados públicos como do setor privado, têm direito a uma remuneração não inferior ao salário-mínimo, inclusive os que percebam remuneração variável[335]. O art. 117 da LCT assenta que todo trabalhador maior de dezoito anos terá direito ao salário-mínimo.

O art. 118, por sua vez, fixa que o salário-mínimo se expressará em montantes mensais, diários e horários, sendo independente dos subsídios ou abonos em razão de encargos de família, nos termos da lei que regulamente esses benefícios.

O art. 119 da LCT autoriza reduções no salário mínimo, no caso de aprendizes ou de trabalhadores que cumpram jornada reduzida. O salário-mínimo, porém, não pode ser pago em valor inferior decorrente de jornada reduzida, quando tal decorre do labor prestado em condição insalubre; tampouco tal ocorrerá quando o trabalhador sofra, em razão da execução do contrato, diminuição funcional que o incapacite parcialmente[336].

O art. 120 da LCT, por seu turno, dispõe ser impenhorável o salário-mínimo, na proporção que estabeleça a regulamentação, salvo para dívidas alimentícias.

O salário-mínimo é fixado periodicamente pelo Conselho Nacional do Emprego, da Produtividade e do Salário Mínimo Vital e Móvel (CNEPySMVM), a teor do art. 135 da lei 24.013. Trata-se de órgão tripartite, composto por representantes dos empregadores, dos trabalhadores e do Estado Nacional.

Em setembro de 2019, o CNEPySMVM estabeleceu, por meio da Resolução 6/2019, como salário-mínimo mensal a partir de outubro de 2019, o importe de $ 16.875,00 (dezesseis mil, oitocentos e setenta e cinco pesos argentinos), além do valor horário de $84,37 (oitenta e quatro pesos argentinos e trinta e sete centavos). O salário-mínimo em questão representa aproximadamente $283,00 (duzentos e oitenta e três dólares americanos) mensais.

Convênios coletivos também podem fixar pisos salariais para as categorias respectivas, também denominados de mínimo convencional.

3.5.2.2 Brasil

O art. 7º, IV, da Constituição da República inclui, no rol de direitos fundamentos, o salário-mínimo a ser fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às necessidades

---

[335] TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 653.

[336] TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 656.

vitais básicas do trabalhador e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim. O inciso VII do estatuto fundamento também garante salário nunca inferior ao mínimo para os que percebem remuneração variável.

No país, ao menos desde 2003, graças, entre outros fatores, a campanhas promovidas pelas Centrais Sindicais, o salário-mínimo obteve aumentos reais que, acumulados, somaram até 2016 o importe de 77,01%. A partir de 1º de janeiro de 2017, porém e interrompendo a série histórica de majoração real, o valor do salário-mínimo aumentou 6,48%, não correspondendo à variação anual do Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC) de 2016, que foi de 6,58%[337].

Por outro lado, contrariando as legislações anteriores que primavam pela valorização do salário-mínimo – *e.g.,* leis 12.382/11 e 13.152/15, que fixaram, como fórmula de reajuste e aumento real, o INPC acumulado no ano mais percentual equivalente à taxa de crescimento real do Produto Interno Bruto –, o governo federal atual, em 2019, divulgou projeto de Lei de Diretrizes Orçamentárias com previsão de aumento do salário-mínimo obedecendo apenas o índice de inflação do ano[338].

Em janeiro de 2019, o Poder Executivo editou Decreto estabelecendo, como salário-mínimo mensal, o importe de R$ 998,00 (novecentos e noventa e oito reais), além do valor diário de R$ 33,27 (trinta e três reais e vinte e sete centavos) e o valor horário de R$ 4,54 (quatro reais e cinquenta e quatro centavos). O salário-mínimo em questão representa aproximadamente $247,00 (duzentos e quarenta e sete dólares americanos).

A partir de janeiro de 2020, conforme Decreto da Presidência da República, o salário-mínimo passou a ser de R$ 1.039,00 (mil e trinta e nove reais), correspondendo ao valor diário de R$ 34,63 (trinta e quatro reais e sessenta e três centavos) e ao valor horário de R$ 4,72 (quatro reais e setenta e dois centavos). Referida cifra representa, aproximadamente, $ 249,00 (duzentos e quarenta e nove dólares).

---

[337] DIEESE. Política de Valorização do Salário-mínimo: Depois de 20 anos, reajuste fica abaixo da inflação (INPC). Nota técnica nº 166, janeiro de 2017. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTecsalariominimo2017.html>. Acesso em 23.10.2019. P. 2-4.

[338] REVISTA VEJA. Governo acaba com política de ganho real sobre o salário-mínimo. Disponível em <https://veja.abril.com.br/economia/governo-acaba-com-politica-de-ganho-real-sobre-o-salario-minimo/>. Acesso em 23.10.2019.

Note-se que o salário em questão pressupõe o trabalho em jornada integral. Considera-se lícito o pagamento de salário-mínimo proporcional ao tempo trabalhado (OJ SBDI-1 nº 358 do TST).

Quanto ao piso da categoria, tal representa o salário dos empregados que pertencem a dada categoria profissional. Correlatos a esse conceito, há o salário-mínimo normativo, fixado por sentença normativa emanada em dissídio coletivo, e o salário-mínimo convencional, definido por convenção ou acordo coletivos.

O salário profissional, ao seu turno, é aquele pertencente a certas profissões legalmente regulamentadas, fixado por lei, tal como ocorre com médicos (Lei 3.999/61) e engenheiros (Lei 4.950/66). A jurisprudência atribui validade a essas leis, ainda que fixem os salários profissionais com múltiplos do salário-mínimo, citando-se, a título de exemplo, a Súmula 370 do TST.

Dando efetividade ao art. 7º, V, da Constituição da República, que dispõe ser direito do trabalhador o piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho, a Lei 103/00 autoriza Estados e Distrito Federal a instituírem piso salarial nos respectivos domínios, de modo a estabelecerem valores diferenciados para empregados que não tenham piso salarial definido em lei federal, convenção ou acordo coletivo de trabalho.

3.5.2.3 Paraguai

A Constituição da República, em seu art. 92, parágrafo segundo, preconiza que a lei consagrará o salário-mínimo. No plano infraconstitucional, o salário-mínimo é disciplinado precipuamente pelos arts. 249 e seguintes do CT.

O conceito de salário-mínimo se encontra no art. 249 do mesmo diploma, que o define como aquele suficiente para satisfazer as necessidades normais da vida do trabalhador, consistentes em alimentação, habitação, vestuário, transporte, previdência, cultura e recreações honestas, considerando-o como chefe de família. O seu cálculo não inclui o benefício de abono familiar[339].

A fixação do salário vital, mínimo e móvel leva em consideração, entre outros fatores, o custo de vida da família do trabalhador; o nível geral dos salários no país ou região em que se realize o trabalho; as condições econômicas do ramo de atividade respectivo; a natureza e o

[339] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 849.

rendimento do trabalho; a idade do trabalhador (art. 250 do CT). O salário-mínimo é fixado para cada uma das zonas (urbanas e rurais) em que o país é dividido, levando em consideração prévio estudo técnico, mediante proposta do Conselho Nacional de Salários-mínimos, de composição tripartite (arts. 251 e 252 do CT).

O período de vigência do salário-mínimo é de dois anos, automaticamente prorrogável por períodos de igual duração. Antes do vencimento do prazo estabelecido para sua vigência, o salário-mínimo poderá ser modificado, por exemplo, em caso de variação do custo de vida, estimada em dez por cento, no mínimo (arts. 255 e 256 do CT).

O salário-mínimo se aplica a todo trabalhador maior de dezoito anos, por dia de trabalho executado dentro da jornada legal (art. 257 do CT). Em caso de jornada inferior à legal, o trabalhador faz jus ao salário-mínimo proporcional[340].

Na hipótese de salário mensurado por unidade de peça ou tarefa, assegura-se ao trabalhador uma remuneração equivalente à que obteria com seu trabalho, sobre a base do salário por unidade de tempo (art. 258 do CT).

A fixação do salário-mínimo modifica automaticamente os contratos de trabalho nos quais um salário mais baixo foi estipulado. Qualquer cláusula contratual que estabeleça um salário abaixo do mínimo legal é nula de pleno direito. O trabalhador lesado pode reclamar o complemento devido perante o empregador. Nesse caso, a autoridade administrativa do trabalho definirá sumariamente prazo para pagamento da diferença, que não excederá trinta dias. (art. 259 do CT).

Em junho de 2019, o Poder Executivo paraguaio editou Decreto estabelecendo, como salário-mínimo mensal, o importe de Gs 2.192.839,00 (dois milhões, cento e noventa e dois mil, oitocentos e trinta e nove guaranis). O valor diário desse salário é de Gs 84.340,00 (oitenta e quatro mil, trezentos e quarenta guaranis). O salário-mínimo em questão representa aproximadamente $339 (trezentos e trinta e nove dólares americanos).

3.5.2.4 Uruguai

O art. 54 da Constituição da República dispõe que a lei há de reconhecer a quem se encontrar em uma relação de trabalho ou serviço, como obreiro ou empregado, entre outros direitos, a justa remuneração. O país também é signatário das Convenções 26 e 131 da OIT.

---

[340] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 852.

O sistema de fixação de salários-mínimos foi criado pela lei 10.449, em 1943. O art. 1º da referida lei conceitua o salário-mínimo como aquele que se considera necessário, em relação às condições econômicas que imperam em um lugar, para assegurar ao trabalhador um nível de vida suficiente, a fim de prover a satisfação de suas necessidades físicas, intelectuais e morais.

Se a definição do art. 1º da lei 10.449 remete o intérprete a um salário-mínimo geral, a intenção do mesmo diploma era a instituição de mínimos relativos, por meio de Conselhos de Salários. Tais órgãos, assim, não visavam à equiparação de todos os trabalhadores em um único salário-mínimo, mas sim a determinação de uma gama de mínimos, que permitiriam a estruturação de uma ampla variedade de salários superiores ao mínimo racional absoluto[341].

Dessa maneira, os mecanismos de fixação de salários-mínimos se dão no seio da estrutura de negociação coletiva, que se desenvolve em três níveis: o primeiro é composto pelo Conselho Superior Tripartite, órgão de coordenação e governança de todo o sistema; o segundo é onde se localiza a totalidade da negociação coletiva por ramo de atividade, por meio dos Conselhos de Salários; o terceiro congrega as negociações coletivas bilaterais. Em razão dessa estrutura, as negociações podem ser típicas (bilaterais) ou atípicas (trilaterais, ocorridas por meio dos Conselhos de Salários, com participação do Estado)[342].

Os Conselhos de Salários são órgãos de integração tripartite, com participação do Estado, do sindicato por ramo de atividade mais representativo dos trabalhadores e pela organização empresarial que possua essa mesma qualidade. Tem como finalidade fixar, por ramo de atividade, salários, condições de trabalho, categorias, licença sindical, entre outros, além da participar na aplicação da lei, atuar como organismo de conciliação e, conforme assinalado pela Lei 18.566, proceder à atualização das remunerações. Os salários-mínimos do setor privado, nessa dinâmica, são fixados por ramo de atividade, por cadeia produtiva e por categorias de cada setor[343].

Ao longo da história, tal sistemática ora foi acionada, ora foi deixada sem efeito, de acordo com as oscilações políticas do país, que geralmente dela não lançava mão em períodos

---

[341] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo*. 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 152.

[342] LOUSTAUNAU, Nelson. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo,* 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 158.

[343] LOUSTAUNAU, Nelson. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 159.

autocráticos[344]. Em suma, o regime de fixação de salários-mínimos por conselhos tem resultado fundamentalmente afetado pela preeminência reconhecida ao Poder Executivo[345].

Além da fixação de salários-mínimos por laudos emanados dos Conselhos de Salários, as negociações coletivas produtoras de convênios coletivos também podem atuar nessa tarefa. Tal se dá precipuamente na falta de Conselhos de Salários que contemplem determinada categoria ou ramo de atividade. Também poderá vingar quando o convênio coletivo fixar salário-mínimo em patamar superior ao dos referidos laudos. Os convênios coletivos, de todo modo, não podem fixar mínimos inferiores aos definidos nos laudos do ramo de atividade respectivo[346].

A falta de ajuste às disposições da Lei 10.449 gerou o costume de formular negociação de salários-mínimos diretamente entre sindicatos de trabalhadores e representantes sindicais empresariais, que estenderam suas disposições a todo setor de atividade compreendido na jurisdição de cada Conselho de Salários por meio de decretos do Poder Executivo[347]. Essa prática foi legalizada pela lei 16.002.

Paralelo ao salário-mínimo relativo, fixado por laudos dos Conselhos de Salários ou por convênios coletivos, o país também dispõe do mecanismo do salário-mínimo nacional, estabelecido pelo Poder Executivo. O salário-mínimo nacional foi introduzido pelo Decreto 1.534 de 1968, compreendendo todo o país e todas as pessoas assalariadas maiores de dezoito anos do setor privado, salvo domésticos (que ingressaram em 1991) e trabalhadores rurais (que ingressaram em 1978).

A fixação do salário-mínimo nacional se dá por meio de Decreto do Poder Executivo, após consulta aos atores sociais por meio do Conselho Superior Tripartite (art. 10, "A", da Lei 18.566). Em janeiro de 2019, o Poder Executivo uruguaio editou Decreto estabelecendo, como salário-mínimo mensal, o importe de $15.000 (quinze mil pesos uruguaios). Para 2020, foi estabelecido o salário-mínimo de $16.300 (dezesseis mil e trezentos pesos uruguaios). O

---

[344] LOUSTAUNAU, Nelson. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 158.

[345] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo*. 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 150.

[346] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo*. 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 156.

[347] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 145.

salário-mínimo em questão representa aproximadamente $438 (quatrocentos e trinta e oito dólares americanos).

3.5.3 Igualdade salarial

3.5.3.1 Argentina

O art. 14 bis da Constituição Nacional consagra não somente o direito dos trabalhadores a uma remuneração justa, como igual salário por igual tarefa. Trata-se da expressão do princípio da igualdade, que, na relação de trabalho, não se cuida propriamente de simetria perante a lei, senão da sua proteção no âmbito das relações privadas, nomeadamente no contexto do pacto laboral[348].

No plano infraconstitucional, referido postulado é expresso, exemplificativamente, nas seguintes situações: a) exclusão de todo tipo de discriminação entre os trabalhadores por motivo de sexo, raça, nacionalidade, religião, política, sindical ou de idade (art. 17/LCT); b) dever de dispensar a todos os trabalhadores igual tratamento em identidade de situações (art. 81/LCT).

Busca-se, em essência, prevenir no âmbito da empresa a discriminação arbitrária, como seja, aquela não baseada em móveis objetivos, senão por razões de sexo, religião, raça, idade, orientação sexual, entre outras[349].

No plano jurisprudencial, a decisão da Corte Suprema no caso "Ratto, Sixto e outros contra Productos Stani S.A." assentou as bases de interpretação do conteúdo e do alcance da garantia de remuneração por igual tarefa, conforme inscrito no aet. 14 bis da Constituição Nacional. Trata-se de caso em que três trabalhadores receberam aumento salarial acima dos demais colegas, não obstante estes terem sido resguardados no direito de receber o mínimo fixado nas normas coletivas da categoria. Buscava-se, assim, a equiparação salarial com um dos três empregados agraciados com o aumento superior concedido pelo empregador.

Na ocasião, a Suprema Corte fixou os seguintes princípios interpretativos para casos que tais: a) a igualdade de remuneração por igual tarefa, contemplada na Constituição, é expressão da regra de que a remuneração deve ser justa; b) tal princípio se opõe a discriminações arbitrárias, mas não àquelas que se sustentam em motivos de bem comum,

---

[348] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 213.

[349] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 215.

tampouco as fundadas na maior eficácia, laboriosidade e comprometimento ao trabalho pelo trabalhador; c) o empregador cumpre o mandamento constitucional quando paga a cada categoria de trabalhadores o estipulado pela norma coletiva, a qual assegura uma remuneração justa, por ter-se produzido com intervenção do representante do trabalhador; d) o empregador não pode ser privado do direito de premiar, com patamares salariais superiores aos mínimos fixados coletivamente, a quem revele méritos suficientes; e) o direito de premiar esses méritos não pode se sujeitar à prova, na prática muito sutil e difícil, de que eles existem, de maneira que deve estar atrelada a sua prudente discricionariedade[350].

Tal precedente influenciou a doutrina e o trabalho legislativo, este que modificou a redação do art. 81 da LCT. Tal dispositivo passou a ordenar que o empregador deve dispensar a todos os trabalhadores igual tratamento em identidade de situações, considerando-se que existe trato desigual quando se produzam discriminações arbitrárias, mas não quando a diferença de trato responda a princípio de bem comum, tal qual o sustentado na maior eficácia, laboriosidade ou compromisso com suas tarefas por parte do trabalhador.

De todo modo, com base em voto minoritário proferido no caso "Fernández, Estrella", também julgado pela Suprema Corte, gerou-se uma corrente jurisprudencial, no âmbito dos tribunais inferiores, entendendo que, para poder fazer valer uma distinção no tratamento remuneratório, ainda que observados os mínimos salariais imperativos, o empregador deveria invocar e provar uma das causas objetivas contidas no art. 81 da LCT. Por sua parte, caberia ao empregado comprovar a identidade de situações com o trabalhador com quem se visasse equiparar[351].

Diante desse impasse, vale repisar que a garantia de igualdade não se dirige a impossibilitar que alguns trabalhadores sejam mais beneficiados que outras, mas sim impedir que algum seja discriminado com respeito à generalidade. Vale dizer: protege-se a pessoa do trabalhador relegado sem causa objetiva com relação à comunidade laboral que integra – seria nessas situações que a carga probatória deveria recair sobre o empregador, a fim de que este demonstrasse a causa objetiva que justificaria essa exclusão[352].

---

[350] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 222.

[351] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 229.

[352] CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 234.

3.5.3.2 Brasil

No tocante à vedação à discriminação em termos de salários, o art. 7º da Constituição da República institui três incisos que apontam para a concretização do postulado da igualdade. O inciso XXX prevê proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil. O inciso XXXI estabelece a proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência. O inciso XXXII enuncia a proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

No plano infraconstitucional, o princípio constitucional da igualdade é adensado pelos arts. 5º e 461 da CLT, que, ao contrário dos demais países do Mercosul, positivam o postulado da equiparação salarial absoluta.

O *caput* do art. 461 da CLT disciplina que, sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

O §1º do mesmo dispositivo considera trabalho de igual valor aquele feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica. A redação anterior desse parágrafo previa que, para reconhecimento da equiparação salarial, o tempo de serviço entre os empregados não poderia ser superior a dois anos. A Lei 13.467/17 alterou referido dispositivo, passando a exigir, como requisitos para equiparação, tempo de serviço para o mesmo empregador não superior a quatro anos (o que vai de encontro ao entendimento sufragado na Súmula 6 do TST), assim como diferença de tempo na função não superior a dois anos.

Os §§ 2º e 3º do art. 457 da CLT afastam o direito à equiparação quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. A Lei 13.467/17 tornou facultativo o emprego do critério de promoção por antiguidade e merecimento, permitindo ao empregador utilizar apenas um desses critérios. Ademais, contrariando entendimento firmado na Súmula 6 do TST, possibilitou que o plano de cargos e salários seja instituído por norma interna da empresa ou negociação coletiva, independentemente de homologação da autoridade competente.

A Lei 13.467/17 incluiu o §5º no art. 457 da CLT, ao excluir a possibilidade de indicação de paradigma remoto para obtenção de equiparação salarial, contrariando entendimento sedimentado na Súmula 6 do TST. Incluiu também o § 6º, prevendo multa na hipótese de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, além do pagamento das diferenças

salariais devidas, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

No tocante à distribuição do ônus da prova, a jurisprudência construiu a orientação de que cabe ao empregado o encargo de evidenciar a identidade de função; comprovada esta, recai sobre o empregador a prova da diferença de produtividade e perfeição técnica dos empregados (Súmula 6 do TST).

3.5.3.3 Paraguai

O art. 92 da Constituição prevê expressamente o princípio do "igual salário por igual trabalho". Na esfera legal, o princípio da igualdade salarial está previsto singelamente no art. 229 do CT.

Referido artigo ordena que as taxas de remuneração não podem estabelecer desigualdade com base no sexo, nacionalidade, religião, status social e preferências políticas ou sindicais. Também apregoa que, para trabalhos de igual natureza, valor, duração e eficácia, deverá corresponder remuneração igual, salvo o salário maior fundado em produtividade em merecimentos.

Não constitui ilegalidade a existência de incremento salarial a dados empregados, e não aos demais, desde que não signifique discriminação. Quanto ao alcance do dispositivo em questão, tal se refere à igualdade de remuneração que deve existir entre a mão de obra masculina e feminina, e não entre adultos e menores, ajustando-se à Convenção 100 da OIT, ratificada pelo Paraguai[353].

No Paraguai, são raras as demandas judiciais sobre equiparação salarial, devido à dificuldade em se provarem os requisitos de trabalho de igual natureza, valor, duração e eficácia. O ordenamento jurídico do país pretende evitar a discriminação salarial ilegítima, e não adotar a equiparação automática absoluta, aproximando-se dos sistemas argentino e uruguaio.

3.5.3.4 Uruguai

Não há, no país, o reconhecimento explícito do princípio de que para igual tarefa corresponderá igual remuneração, também conhecido como princípio da equiparação salarial.

---

[353] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 818.

O art. 8º da Constituição do país, que trata da igualdade das pessoas perante a lei, não é compreendido como absoluto[354].

A diferenciação salarial, assim, pode obedecer a causas legítimas, em virtude das quais o empregador pode decidir livremente. A diferenciação ilegítima derivaria de mero capricho do empregador, sem nenhuma justificação, visando ofender o trabalhador em sua dignidade. As diferenças salariais, assim, podem ou não possuir conotações discriminatórias; havendo discriminação, tal há de ser comprovada por quem a alega – no caso, o trabalhador supostamente ofendido –, de maneira a apontar o abuso de direito praticado pelo empregador[355].

A equiparação salarial absoluta para quem executa o mesmo trabalho não foi contemplada no ordenamento jurídico uruguaio, que se restringe a sancionar a discriminação fundada em motivos ilícitos. Assim, desde que se respeitem os mínimos salariais correspondentes à categoria do trabalhador respectivo, o empregador poderá pactuar diferenças salariais entre dependentes que realizem tarefas iguais ou similares[356].

Esse critério foi abraçado pela jurisprudência do país ao longo do tempo e em todos os graus, de maneira a restringir o princípio da equiparação salarial. Citam-se, a título de exemplo, as Sentenças 68/1997[357], 89/1999[358] e 69/2003[359], todas da Suprema Corte de Justiça. Na mesma

---

[354] DELGUE, Juan Raso. *Sobre el Principio de Igualdad Salarial: Una Opinion desde la Experiencia Uruguaya*. Disponível em <http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/09/sobre-el-principio-de-igualdad-salarial.html>. Acesso em 20.10.2019.

[355] DELGUE, Juan Raso. *Sobre el Principio de Igualdad Salarial: Una Opinion desde la Experiencia Uruguaya*. Disponível em <http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/09/sobre-el-principio-de-igualdad-salarial.html>. Acesso em 20.10.2019.

[356] DELGUE, Juan Raso. *Sobre el Principio de Igualdad Salarial: Una Opinion desde la Experiencia Uruguaya*. Disponível em <http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/09/sobre-el-principio-de-igualdad-salarial.html>. Acesso em 20.10.2019.

[357] "(...) nosso sistema não recebeu o princípio da equiparação salarial absoluta; o que resulta ilícito é a desigualdade entre trabalhadores em virtude de causas proibidas pelo ordenamento jurídico (...).

[358] "Em nosso direito o patrão é livre para discriminar salarialmente seus trabalhadores e só poderá reclamar por tanto quem não perceba o salário-mínimo correspondente a sua categoria (...) Corresponde que lhe seham pagas as diferenças, mas tendo como teto os respectivos mínimos das categorias, já que nosso sistema não recebe o proncípio da equiparação salarial absoluta".

[359] "A discriminação, para que resulte arbitrária, deve responder a causa objetivas, ilícitas, porquanto por si só deve se considerar compreendida dentro do exercício do *jus variandi* e como elemetno integrador da política do empregador. Portanto, em nosso direito, o empregador é livre para discriminar salarialmente seus trabalhadores, e só poderá reclamar quem não percebe o salário-mínimo correspondente a sua categoria, de modo que, como no caso sob exame, não se alega nem se prova que se percebera – por parte da autora – um salário inferior a esse mínimo, não se configura um direito a cobrar as diferenças, ainda que haja outro trabalhador de igual categoria com maior retribuição"."

linha, os Tribunais de Apelação do Trabalho, conforme Sentenças 71/2001[360] (Primeiro Turno), 398/2003[361] (Segundo Turno) e 427/2011 (Terceiro Turno)[362].

Em síntese, o princípio da igualdade salarial não proíbe que o empregador retribua de forma diferente trabalhadores que realizem a mesma tarefa, sempre que respeite os mínimos definidos em lei, laudos ou convênios coletivos. A diferença salarial proibida é aquela sustentada em discriminações baseadas em motivos ilegítimos, conforme definido pelo art. 1º da Convenção 111 da OIT, cabendo ao trabalhador comprovar tais irregularidades[363].

3.5.4 Garantias e proteções salariais

3.5.4.1 Argentina

O ordenamento jurídico argentino possui uma série de dispositivos que visam proteger a remuneração do trabalhador contra abusos do empregador.

Como regra, o salário deve ser pago diretamente ao empregado. Excepcionalmente, poderá ser realizado a um familiar do trabalhador, caso este esteja impossibilitado de recebê-lo, mediante autorização por ele assinada, podendo o empregador, para tanto, exigir o reconhecimento de firma (art. 129, parágrafo segundo, da LCT).

O pagamento das remunerações deve ser realizado nos seguintes períodos: a) aos mensalistas, no vencimento de cada mês-calendário; b) aos diaristas ou horistas, por semana ou quinzena; c) aos remunerados por peça ou medida, em cada semana ou quinzena pertinente aos trabalhos concluídos nos referidos períodos, além de uma soma proporcional ao valor do resto do trabalho realizado (mas não concluído), podendo-se reter como garantia uma quantidade não maior da terça parte da referida soma (art. 126 da LCT).

---

[360] "Não se ajusta a nenhum texto legal nem constitucional pretender qualificar como discriminatórios os casos em que dois trabalhadores, que cumprem igual tarefa, percebem salário diferente. E não existe um direito subjetivo a reclamada identidade de salário, salvo nos casos enunciados na citada doutrina transcrita".

[361] "(...) este princípio se dá apenas no caso que a diferenças salarial seja por discriminação, isso em razão de que é justo que se pague mais a quem o merece por suas melhores condições, ou seja, que se há dois empregados que fazem o mesmo, mas um é brilhante e outro, não, o primeiro deve ser recompensado de alguma forma, porque não se aceita a interpretação da apelante e sim a que efetuou a sentença recorrida"."

[362] "(...) nem dos textos das Convenções Internacionais, nem da proteção do trabalho consagrada em nossa Constituição pode-se inferir que resulte ilícito que os trabalhadores percebam diferente remuneração, apesar de ocuparem cargos similares na empresa. E, como não existe norma legal q eu assim o ampare, não existe, em consequência, um direito subjetivo a reclamar identidade de salário fora dos casos enunciados nas Convenções".

[363] DELGUE, Juan Raso. *Sobre el Principio de Igualdad Salarial: Una Opinion desde la Experiencia Uruguaya*. Disponível em <http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/09/sobre-el-principio-de-igualdad-salarial.html>. Acesso em 20.10.2019.

Havendo estipulação de remunerações acessórias, tais devem ser pagas juntamente com a retribuição principal. Quanto à participação nos lucros da empresa, o prazo de pagamento deve ser estipulado pelas partes, individual ou coletivamente (art. 127 da LCT).

Uma vez vencido o período correspondente ao pagamento do salário, o empregador terá os seguintes prazos para extinguir a dívida: a) quatro dias úteis para remuneração mensal ou quinzenal; b) três dias úteis para a semanal (art. 128 da LCT).

Havendo intermediação de mão de obra ou empreitada, os trabalhadores contratados por intermediadores ou empreiteiros têm direito a exigir do contratante principal solidário, para os quais ditos intermediadores ou empreiteiros prestaram serviços ou executaram obras, que retenham o que eles devam receber, de maneira a fazer com que paguem o valor devido, a título de remunerações ou outros direitos apreciáveis em dinheiro provenientes da relação de trabalho (art. 136 da LCT).

Sob pena de nulidade, as remunerações em dinheiro devem ser pagas em espécie, cheque à ordem do trabalhador ou transferência em conta aberta em seu nome, em entidade bancária ou em instituição oficial de poupança. No último caso, a referida conta especial terá o nome de uma conta salarial, não podendo ter limites de saque nem trazer custo para o trabalhador de constituição, manutenção ou saque de recursos. Em todos os casos, o trabalhador pode exigir que o pagamento seja feito em espécie (art. 124 da LCT).

As remunerações em espécie ou em cheque devem ser pagas em dias úteis, no local de trabalho e durante as horas de prestação de serviços. É proibido realizar tal pagamento em local onde se vendam mercadorias ou bebidas alcoólicas como negócio principal ou acessório, com exceção dos casos em que a paga deva ser efetuada a pessoas ocupadas em estabelecimentos que tenham dito objeto. Não poderão ser fixados, em cada mês, mais de seis dias de pagamento, salvo autorização da autoridade competente (art. 129 da LCT).

Conforme art. 138 da CLT, os pagamentos dos salários, com todas as rubricas, devem ser materializados mediante recibo assinado pelo trabalhador (ou mediante impressão digital, nos termos do art. 59/LCT). O recibo será confeccionado pelo empregador em duas cópias, ficando uma em poder do trabalhador (art. 139 da LCT).

Do recibo, deverão necessariamente conter, no mínimo e entre outras, as seguintes rubricas (art. 140 da LCT): a) todo tipo de remuneração paga, com indicação substancial de sua determinação – tratando-se de percentagens ou comissões de vendas, indicar-se-ão os importes totais destas últimas, bem como a porcentagem ou comissão franqueada ao trabalhador; b) total da remuneração bruta básica ou fixa, percentual devido e o período que lhe corresponda – nos trabalhos remunerados por dia ou hora, o número de jornadas ou horas trabalhadas; tratando-se

de remuneração por peça ou medida, o número destas, quantia por unidade adotada e montante global correspondente ao lapso liquidado; c) importe das deduções efetuadas para contribuições previdenciárias e outras autorizadas por lei; penhora e demais descontos que legalmente lhe correspondam; d) cifra líquida paga, expressa em números e letras; e) prova da recepção da cópia do recibo pelo trabalhador.

O empregador deve conservar os recibos e outras provas de pagamento durante todo o prazo correspondente à prescrição do benefício correlato. O último pagamento ou o pagamento de períodos posteriores não faz presumir a paga dos períodos pretéritos (art. 143 da LCT).

O recibo não deve conter renúncias de nenhuma espécie, nem pode ser utilizada para materializar a extinção da relação laboral ou a alteração da qualificação profissional, em prejuízo do trabalhador, sendo nula toda menção que contradiga essa disposição (art. 145 da LCT).

O comprovante de transferência bancária constitui prova suficiente do pagamento (art. 125 da LCT).

Faculta-se ao empregador efetuar adiantamentos de remuneração ao trabalhador, no limite de 50%, correspondentes a não mais de um período de pagamento. Em caso especial de gravidade e urgência, o empregador poderá ultrapassar esse limite. Os adiantamentos devem se ajustar, em sua forma e conteúdo, às disposições pertinentes ao recibo de pagamento (art. 130 da LCT).

O art. 131 da LCT consagra o princípio da intangibilidade salarial, ao enunciar que não poderá ser deduzida, retida ou compensada nenhuma soma que rebaixe o valor das remunerações. Incluem-se nesta proibição os descontos, retenções ou compensações por entrega de mercadorias, provisão de alimentos, moradia ou alojamento, além do uso ou emprego de ferramentas e de qualquer outra prestação em dinheiro ou espécie. Do mesmo modo, é vedada a imposição de multas ao trabalhador, bem como realizar deduções, retenções ou compensações das remunerações por essa via.

O art. 132, por seu turno, traça as hipóteses taxativas em que são possíveis deduções, retenções ou compensações na remuneração do trabalhador, podendo-se citar, a título de exemplo: a) adiantamentos de remunerações feitas com as formalidades do art. 130 da LCT; b) retenção da cota do trabalhador de contribuições previdenciárias e obrigações fiscais.

O art. 133 da LCT estabelece uma porcentagem máxima para, fixando como tal o percentual de até 20% do montante total remuneração total da remuneração em dinheiro que o trabalhador tem para receber no momento que se a pratique. Exceção a essa regra incide sobre o adiantamento, cujo limite é 50% (cf. art. 130/LCT).

O segundo parágrafo do art. 133 da LCT veda deduções, retenções ou compensações sem o expresso consentimento do trabalhador, salvo aquelas que decorram das leis, estatutos profissionais ou convenções coletivas de trabalho. Nos demais casos, tais carecerão de prévia autorização do organismo competente.

Quanto à proteção da remuneração do trabalhador perante credores do empregador, a legislação atribui privilégio ao crédito laboral, a teor dos arts. 241 e seguintes da Lei 24.522. Na LCT, tal é regulamentado nos arts. 261 a 274.

A remuneração dos trabalhadores que continuem a prestação de serviços, mesmo após o concurso, deve ser paga com preferência perante os demais, por constituírem gastos de conservação – somente são preteridos, porém, na hipótese de haver créditos com privilégio especial (art. 240 da Lei 24.522).

O art. 241, 2, da Lei 24.522 – em consonância com o art. 268 da CLT – estatui, como créditos de privilégio especial, aqueles originados de remunerações devidas ao trabalhador por seis meses, bem como os provenientes de indenizações por acidentes de trabalho, antiguidade ou dispensa, falta de aviso prévio e fundo de desemprego. Tal privilégio incide as mercadorias, matérias-primas e maquinários que, sendo de propriedade do concursado, se encontrem no estabelecimento onde os trabalhadores tenham prestado seus serviços ou que sirvam para sua exploração.

O privilégio especial transcrito no parágrafo anterior se estende aos juros devidos por dois anos, contados a partir da mora dos créditos trabalhistas (art. 242, 1, da Lei 24.522).

Os créditos trabalhistas também possuem privilégio geral, assim compreendido aquele que não possui vinculação com um bem determinado, incidindo sobre a universalidade de ativos do empregador. Estão disciplinados no art. 246, 1, da Lei 24.522 e no art. 273 da LCT.

O art. 246, 1, da Lei 24.522 dispõe que possuem privilégio geral os créditos por remunerações e subsídios familiares, devidos ao trabalhador por seis meses, e os provenientes de indenizações de acidente de trabalho, antiguidade ou dispensa, bem como por falta de aviso prévio, férias e soldo anual complementar, assim como os importes por fundo de desemprego e qualquer outro derivado da relação laboral. Da mesma forma, estão incluídos os juros pelo prazo de dois anos, contados a partir da mora.

Os créditos laborais estão excluídos da regra de suspensão da incidência de juros, conforme último parágrafo do art. 19 da Lei 24.522.

O art. 16 da Lei 24.522 institui regras de pronto pagamento de créditos laborais em caso de concurso. Para tanto, assenta que, dentro do prazo de dez dias da emissão do informe de abertura do concurso preventiva, o juiz respectivo autorizará o pagamento das remunerações

devidas ao trabalhador, as indenizações por acidentes de trabalho ou enfermidades, entre outras compensações, que gozem de privilégio geral ou especial e que estejam incluídos no informe a ser organizado pelo síndico, conforme inciso 11 do art. 14 da mesma lei.

O segundo parágrafo do preceptivo citado estabelece o caminho mais rápido para percepção do crédito trabalhista, sem necessidade de sujeição a nenhum trâmite judicial, isto é, diretamente do empregador, após dez dias úteis da emissão do informe pelo síndico, nos termos do art. 14, 11, da Lei 24.522. Para tanto, o trabalhador deve reunir os seguintes requisitos: a) o crédito pretendido deve ser um dos enunciados no segundo parágrafo do art. 16 da Lei 24.522; b) o crédito deve gozar de privilégio geral ou especial; c) o crédito deve estar incluído na lista que o síndico deve elaborar, conforme art. 14, 11, da mesma lei; d) o juiz tenha autorizado o pagamento dos créditos incluídos na referida lista[364].

Quando o crédito trabalhista atende aos requisitos acima transcritos, mas não está incluído na lista preparada pelo síndico – ou o juiz não autoriza o pagamento –, o credor deve realizar solicitação formal perante o concurso, não necessitando, para tanto, obter prévio reconhecimento em decisão proferida no juízo trabalhista. Após cinco dias úteis da vista do síndico e do concursado, o juiz resolverá a questão, de modo fundamentado[365].

Entre as cifras que admitem o pronto pagamento nesse contexto, encontram-se as somas equivalentes a seis remunerações mensais do trabalhador[366].

Quanto à proteção do salário do trabalhador perante credores dele próprio, o art. 147 da LCT dispõe que as remunerações devidas ao empregado são impenhoráveis, na proporção que estabeleça a regulamentação própria, salvo em caso de dívidas alimentícias. No caso de dívidas alimentícias, o juiz fixará a proporção do gravame dentro dos limites que permita a subsistência do alimentante.

O Decreto 484/87 prescreve como impenhorável a parte do salário que corresponda ao mínimo vital, somente permitindo gravames sobre a parte que exceda a esse limite (com a exceção já referida a respeito de dívidas alimentícias). Especificamente quanto às cifras que sobejam o salário mínimo, o mesmo ato normativo prevê que são penhoráveis as seguintes proporções: a) remunerações não superiores ao dobro do salário-mínimo mensal, até 10% do

---

[364] RAMOS, Natalia Elizabeth; VERBARA, Reneé del Carmen Carraso. *Los Creditos Laborales em la Ley de Concursos y Quiebras: la Conformacion de Cooperativas de Trabajo*. P. 25. Disponível em http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6936/15-carrasco-ramos-tesisfce.pdf. Acesso em 25.10.2019.

[365] RAMOS, Natalia Elizabeth; VERBARA, Reneé del Carmen Carraso. *Los Creditos Laborales em la Ley de Concursos y Quiebras: la Conformacion de Cooperativas de Trabajo*. P. 26. Disponível em http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6936/15-carrasco-ramos-tesisfce.pdf. Acesso em 25.10.2019.

[366] RAMOS, Natalia Elizabeth; VERBARA, Reneé del Carmen Carraso. *Los Creditos Laborales em la Ley de Concursos y Quiebras: la Conformacion de Cooperativas de Trabajo.* P. 27. Disponível em http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6936/15-carrasco-ramos-tesisfce.pdf. Acesso em 25.10.2019.

importe que superar este último; b) remunerações superiores ao dobro do salário-mínimo mensal, até 20% do importe que superar este último.

O art. 2º do Decreto 484/87 estatui que estão sujeitas a penhoras as remunerações em dinheiro pelo seu valor bruto.

3.5.4.2 Brasil

O salário recebe proteção constitucional, nomeadamente no art. 7º, X, do estatuto fundamental, que prevê proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa. A Constituição também assegura a irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art. 7º, VI).

A prestação, em espécie, do salário deve ser paga em moeda corrente do País. Considera-se como não feito o pagamento de salário que não observa essa determinação (art. 463 da CLT).

Por outro lado, o pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo. O comprovante de depósito em conta bancária, aberta para esse fim em nome de cada empregado, com o consentimento deste, em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho, tem força de recibo (art. 464 da CLT).

É nulo o pagamento de salários sem indicação das respectivas rubricas, no que se convencionou chamar de salário complessivo (Súmula 91 do TST).

Os salários devem ser pagos em dia útil e no local do trabalho, dentro do horário do serviço ou imediatamente após o encerramento deste, salvo quando efetuado por depósito em conta bancária (art. 465 da CLT).

O pagamento do salário não deve ser estipulado por período superior a um mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações. Havendo estipulação de pagamento por mês, o salário deve ser pago, o mais tardar, até o quinto dia útil do mês subsequente ao vencido (art. 459 da CLT).

Considera-se dentro do *ius variandi* do empregador a mudança da data de pagamento dos salários, desde que observado o prazo estipulado pelo art. 459, parágrafo único, da CLT (OJ SBDI-1 159 do TST).

Quanto às comissões e percentagens, a regra é de que haja o pagamento mensal, conforme ocorra a conclusão dos negócios. Porém, as partes podem fixar outra época para

pagamento das comissões e percentagens, desde que não exceda a um trimestre, contado da aceitação do negócio (art. 4º da Lei 3.207/57).

O art. 466 da CLT dispõe que o pagamento de comissões e percentagens só é exigível depois de ultimada a transação a que se referem. Em se tratando de transações realizadas por prestações sucessivas, é exigível o pagamento das percentagens e comissões que lhes disserem respeito proporcionalmente à respectiva liquidação. A cessação das relações de trabalho não prejudica a percepção das comissões e percentagens devidas na forma estabelecida por este artigo.

O empregado faz jus às comissões e percentagens mesmo diante do inadimplemento do comprador, em razão do princípio da alteridade (art. 2º da CLT). Somente se verificada a insolvência do comprador cabe ao empregador o direito de estornar a comissão que houver pago (art. 7º da Lei 3.207/57). Não se admite no sistema brasileiro, assim, o sistema *stare del credere*.

Quanto ao salário-utilidade, o § 3º do art. 458 da CLT determina que a habitação e a alimentação deverão atender aos fins a que se destinam e não poderão exceder, respectivamente, a 25% e 20% do salário-contratual. O §1º do mesmo dispositivo dispõe que os valores atribuídos às prestações "in natura" deverão ser justos e razoáveis, não podendo exceder, em cada caso, os dos percentuais das parcelas componentes do salário-mínimo, conforme arts. 81 e 82 da CLT.

Quanto ao trabalhador rural, o artigo 9º a lei 5.889/73 preceitua que os descontos do salário-utilidade terão como base o salário-mínimo, sendo limitado em 20% pela ocupação de moradia e de 25% pelo fornecimento de alimentação, atendidos os preços vigentes na região.

Não é permitido o pagamento *in natura* com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas (art. 458, *caput*, da CLT e Súmula 367 do TST).

O art. 82, parágrafo único, da CLT ordena que o salário-mínimo, pago em dinheiro, não será inferior a 30% do salário-mínimo fixado para a região, zona ou subzona. Significa que as utilidades fornecidas pelo empregador não podem representar 70% do salário do empregado, preservando-se o recebimento de 30% em espécie, de modo a salvaguardar a livre disposição da remuneração pelo trabalhador (art. 462, §4º, da CLT).

Considera-se que essa mesma proporção também se aplica a empregados que percebam salário superior ao mínimo (OJ SDC 18 do TST).

O art. 462 da CLT, em prestígio ao princípio da intangibilidade salarial, veda ao empregador efetuar qualquer desconto nos salários do empregado, salvo quando resultar de adiantamentos, de dispositivos de lei ou de contrato coletivo. Em se tratando de dano causado pelo empregado, o desconto é lícito, desde que esta possibilidade tenha sido acordada ou na ocorrência de dolo do empregado (§1º do art. 462 da CLT).

O §2º do mesmo dispositivo veda a prática de *truck system*, que poderia caracterizar servidão por dívida. Para tanto, proíbe à empresa, quando esta mantém armazém para venda de mercadorias aos empregados ou serviços estimados a proporcionar-lhes prestações *in natura*, de exercer qualquer coação ou induzimento no sentido de que os empregados se utilizem do armazém ou dos serviços.

De todo modo, sempre que não for possível o acesso dos empregados a armazéns ou serviços não mantidos pela empregadora, é lícito à autoridade competente determinar a adoção de medidas adequadas, visando a que as mercadorias sejam vendidas e os serviços prestados a preços razoáveis, sem intuito de lucro e sempre em benefício das empregados (§3º do art. 462 da CLT).

O § 5º do art. 477 da CLT limita qualquer compensação no pagamento de verbas rescisórias ao equivalente a um mês de remuneração do empregado.

Em relação aos credores do empregado, o art. 833, IV, do Código de Processo Civil (CPC) lista como impenhoráveis os salários, com exceção da penhora para pagamento de prestação alimentícia, independentemente de sua origem, bem como às importâncias excedentes a 50 (cinquenta) salários-mínimos mensais (§2º do art. 833 do CPC). O TST, pela OJ SBDI-2 153, compreende que o salário não pode ser penhorado para satisfação de débitos trabalhistas, atribuindo interpretação restritiva ao art. 833, §2º, do CPC.

Por outro lado, o art. 1º da Lei 10.820/03 possibilita que empregados regidos pela CLT autorizem o desconto em folha de pagamento de valores referentes ao pagamento de empréstimos, financiamentos, cartões de crédito e operações de arrendamento mercantil concedidos por instituições financeiras e sociedades de arrendamento mercantil, até o limite de 35%.

Quanto a credores do empregador, o art. 449 da CLT estatui que os direitos oriundos da existência do contrato de trabalho subsistirão em caso de falência ou dissolução da empresa. O § 1º do preceptivo em causa dispõe que, na falência, a totalidade dos salários devidos ao empregado e a totalidade das indenizações a que tiver direito constituirão créditos.

De sua parte, o art. 186 do Código Tributário Nacional precisa que o crédito tributário prefere a qualquer outro, *ressalvados os créditos decorrentes da legislação do trabalho ou do acidente de trabalho*.

No entanto, a Lei 11.105/05, em seu art. 83, I, ao posicionar o crédito trabalhista em primeiro lugar na ordem de privilégios, limitou-o a 150 salários-mínimos por credor. Não restringiu, de todo modo, os créditos decorrentes de acidentes de trabalho. Assim, os créditos trabalhistas que ultrapassam o limite de 150 salários-mínimos por credor foram considerados

quirografários pela referida lei (art. 83, VI, *c*). O mesmo tratamento de crédito quirografário foi dispensado a créditos trabalhistas cedidos a terceiros (art. 83, §4º).

A alteração promovida pela Lei 11.105/05 foi objeto da ação direta de inconstitucionalidade 3934-2, perante o Supremo Tribunal Federal, que decidiu, porém, pela constitucionalidade do art. 83, I, do referido diploma.

O art. 84 da Lei 11.101/05 considera créditos extraconcursais de primeira ordem, que serão pagos com precedência sobre os mencionados no art. 83 da mesma lei, entre outros, os créditos derivados da legislação do trabalho ou decorrentes de acidentes de trabalho relativos a serviços prestados após a decretação da falência.

Por fim, o art. 151 da Lei 11.105/05 entabula que os créditos trabalhistas de natureza estritamente salarial, vencidos nos três meses anteriores à decretação da falência, até o limite de cinco salários-mínimos por trabalhador, serão pagos tão logo haja disponibilidade em caixa.

3.5.4.3 Paraguai

Quanto à forma de pagamento, o art. 231 do CT preceitua que os salários são pagos mediante moeda de curso legal, restando proibida prestação por meio de vales, cupons, fichas ou outro signo representativo com que se pretenda substituir a moeda. O mesmo preceptivo autoriza o pagamento de salário com utilidades, até o limite de trinta por cento, ainda assim sempre que essas vantagens sejam apropriadas ao uso pessoal do trabalhador e da sua família, redundando em benefício a eles e que o valor que se lhes atribua seja justo e razoável. À míngua de fixação em contrato, o valor das utilidades será fixado prudencialmente pela autoridade competente.

Os salários devem ser pagos semanalmente, por quinzena ou por mês; excepcionalmente, de acordo com a natureza do trabalho, quando o trabalhador não labore diariamente, o salário poderá ser pago ao término de cada jornada, por semana ou quinzenalmente. O salário pago a título de diária não pode ser inferior ao quociente obtido da divisão do salário-mínimo por vinte e seis dias. Por fim, para trabalhos por peça ou mensurados por unidade de obra, os salários devem ser pagos a cada quinze dias, pelos trabalhos concluídos no dito período (art. 232 do CT).

No que toca à documentação, o art. 235 do CT determina que todo trabalhador receberá, juntamente com o salário, uma folha de pagamento assinada pelo empregador ou seu representante. Desse documento, devem constar, entre outras informações, o salário básico; o número de dias trabalhados e pagos, ou o número de peças ou tarefas feitas, quando a

remuneração é pactuada por peça ou por porcentagem; as somas a que o empregado faz jus, além do salário básico; o título dos descontos efetuados. O trabalhador reterá uma duplicata do documento em apreço, cujo original por ele assinado ficará em poder do empregador.

Diante do teor do dispositivo em questão, é vedada a emissão de recibo com soma global, que não cumpre a finalidade de comprovar o cumprimento integral a que faz jus o trabalhador. As exigências formais legalmente previstas são uma forma direta de proteção do empregado perante o empregador[367].

Os salários devem ser pagos em dias úteis, no lugar de trabalho e dentro das horas que sucedem o término da jornada, salvo ajuste diverso entabulado por escrito ou em caso de força maior (art. 236 do CT). O salário é irrenunciável, devendo ser pago diretamente ao trabalhador ou à pessoa que ele autorize por escrito (art. 237 do CT).

O art. 238 do CT impõe ao tomador de serviços responsabilidade subsidiária, quando se utiliza de intermediários ou agentes para o emprego dos trabalhadores, sem prejuízo da obrigação dos próprios intermediários ou agentes quanto aos salários devidos.

No que se refere a deduções, retenções e compensações sobre os salários, a regra é a vedação desses expedientes, salvo, por exemplo, indenizações derivadas de danos causados pelo trabalhador, por dolo ou culpa, reconhecidos em sentença judicial; antecipação de salário; cota do empregado destinada ao seguro social obrigatório; cotas sindicais, cooperativas ou mutualistas, mediante prévia autorização escrita do trabalhador (art. 240 do CT).

O art. 241 do CT reproduz o disposto na Convenção 95 da OIT, ao vedar a coação de empregados para o uso de armazéns e serviços porventura existentes na empresa. Não sendo possível o acesso a outros armazéns e serviços pelos trabalhadores, a autoridade competente zelará para que as mercadorias sejam vendidas a preços justos e razoáveis.

As dívidas contraídas pelo trabalhador com o empregador – por pagamentos feitos a maior, perdas, avarias, compra de artigos produzidos pela empresa ou outras responsabilidades de natureza cível – não podem gerar descontos superiores a 30% do cômputo da remuneração mensal, conforme soma ajustada entre as partes (art. 242, segundo parágrafo, do CT).

O salário pode ser objeto de constrição judicial nos seguintes limites, conforme fixado pelo art. 245 do CT: a) até 50%, para pagamento de pensões alimentícias, na forma estabelecida na lei; b) até 40%, para pagar a habitação onde vive o trabalhador, os artigos alimentícios que tenha adquirido para seu consumo ou o de sua esposa e familiares que com ele vivam e dele

[367] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 829-830.

dependem economicamente; c) até 25%, nos demais casos. De todo modo, caso haja acumulação de penhoras, o montante destas não pode ultrapassar o limite de 50% do salário básico percebido pelo trabalhador, em nenhuma hipótese. São impenhoráveis as ferramentas de trabalho de propriedade do trabalhador (art. 246 do CT).

Os créditos trabalhistas, devidos total ou parcialmente nos últimos seis meses do contrato, bem como as indenizações em dinheiro a que os trabalhadores tenham direito em razão da terminação dos respectivos contratos, são considerados singularmente privilegiados. Em caso de insolvência, concurso, quebra, embargo, sucessão ou situações similares, o responsável legal está obrigado a pagar os créditos trabalhistas dentro dos trinta dias seguintes ao reconhecimento formal que fizer a autoridade competente dos ditos créditos, ou no momento que haja fundos, se, quando do vencimento do referido prazo, não os houvesse (art. 247 do CT).

Os trabalhadores não necessitam entrar em concurso, quebra ou sucessão para que se lhes paguem os créditos a que tenham direito. Para tanto, apresentarão reclamação perante a autoridade do trabalho competente, cuja resolução implicará a alienação imediata dos bens necessários para que os créditos trabalhistas sejam pagos com preferência a quaisquer outros (art. 248 do CT).

Os dispositivos acima citados situam o crédito trabalhista em primeiro lugar na ordem de privilégios. Pode-se entender, inclusive, que tal categoria se encontra fora de qualquer ordem de extinção de dívida, na medida em que o trabalhador não se submete a concurso, quebra ou situação similar[368].

3.5.4.4 Uruguai

As proteções são divididas naquelas operadas frente ao empregador, aos credores do empregador, aos credores do trabalhador e no seio da própria família[369]. O Uruguai emprega, fundamentalmente, quanto à espécie, as normas de proteções prescritas nas Convenções 95 e 111 da OIT.

Quanto às proteções frente ao empregador, disciplinam-se, em linhas gerais, as condições em que são pagos os salários, de maneira a conter eventuais abusos do patrão. Assim, os salários em espécie devem ser pagos por moeda de curso legal, vedando-se o pagamento por

---

[368] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 844.

[369] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 205.

meio de vales, cupons ou outros sucedâneos do dinheiro (a denominada troca indireta)[370]. Do mesmo modo, havendo pagamento em cheque, tal não poderá ser pós-datado, de maneira a não prejudicar a livre disposição do salário pelo trabalhador[371].

Proíbem-se também as trocas diretas, consistentes no pagamento de salário apenas em utilidades. O pagamento em utilidades é visto com desconfiança, pela potencialidade de restringir a liberdade de o trabalhador dispor do próprio salário. Por isso, tal é admitido parcialmente, desde que apropriadas ao uso pessoal do trabalhador e de sua família, redundando em benefício a eles, cuidando-se para que os valores atribuídos a essas prestações sejam justos e razoáveis. Quanto aos trabalhadores que recebem salário-mínimo, cabe ao Conselho de Salários estabelecer as deduções que o empregador poderá fazer, em razão do fornecimento de alimentação e habitação aos trabalhadores[372].

É vedado o pagamento do salário em bares ou estabelecimentos similares e, se necessário prevenir abusos, nos estabelecimentos de venda a varejo e nas casas de diversão, salvo quando se trate de pessoas ocupadas nesses estabelecimentos. Em se tratando de empresas em que forem criados armazéns para a venda de mercadorias aos trabalhadores, estes não poderão se sujeitar a nenhuma coerção para que se utilizem deles. Caso não seja possível o acesso a outros armazéns, a autoridade competente tomará medidas apropriadas de modo a conseguir que as mercadorias sejam vendidas e que serviços sejam prestados a preços justos e razoáveis, e que os armazéns e serviços estabelecidos pelo empregador não sejam explorados com fins lucrativos, mas unicamente no interesse dos trabalhadores[373].

Os recibos de salários são regulamentados pelo art. 38 do Decreto 108/2007, nele constando que todo empregador está obrigado a expedir e entregar a seus trabalhadores tal documento, quando do pagamento de qualquer soma ou remuneração, independentemente do sistema de pagamento utilizado. Na mesma ocasião, o trabalhador deverá assinar a cópia que ficará em poder da empresa.

---

[370] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 206.

[371] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 207.

[372]GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 206.

[373] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 207.

O documento em questão serve de comprovação de trabalho perante o sistema de seguridade do país. Entre outros itens, dos recibos de salário deverão constar detalhadamente todas as rubricas que compõem a remuneração e todos os descontos que se efetuem, além da data de pagamento.

Os arts. 1º e 2º do Decreto-lei 14.159 dispõem que os salários devem ser pagos aos trabalhadores nos seguintes prazos: a) tratando-se de mensalistas, dentro dos cinco primeiros dias úteis e nunca depois de dez dias corridos do mês seguinte ao que corresponda o pagamento; b) tratando-se de quinzenalista, nos cinco dias úteis seguintes ao término da quinzena a que corresponda o pagamento; c) no caso de pagamento semanal, ao finalizar a respectiva semana. O art. 11 da Lei 7.318 veda o pagamento de salários em dia não útil.

Em caso de intermediação de mão de obra, também são previstas proteções especiais nas leis do país. É o caso do art. 3º da Lei 10.449, ao prever a responsabilidade subsidiária do empresário que utilize empresas de terceirização ou intermediários, quanto ao pagamento dos salários-mínimos fixados. Por outro lado, o art. 1º da Lei 18.099 estatui que todo patrão ou empresário que utilize qualquer espécie de intermediação de mão de obra (inclusive terceirização de serviços) será responsável solidário pelas obrigações laborais contraídas pelos intermediadores em relação aos trabalhadores contratados, assim como pelas obrigações previdenciárias respectivas.

O art. 4º da lei 17.829 proíbe empresas privadas e instituições públicas de efetuarem retenções sobre os salários se elas não contam com autorização legal. Não há questionamento, porém, de deduções efetuadas em razão de adiantamentos salariais, quando recaem sobre remuneração já recebida, cabendo ao empregador pagar o saldo remanescente[374].

O mesmo não ocorrendo com empréstimos, pois ao empregador é vedado efetivar retenções sob esse título. Do mesmo modo, não é possível a realização de deduções por fornecimento de uniformes ou outros elementos necessários para o desempenho das tarefas pelo trabalhador[375].

Há discussão no país se a imposição de multas aos empregados é uma forma legítima de exercício do poder disciplinar pelo empregador, somente havendo proibição desse expediente na lei que trata do trabalho a domicílio. De todo modo, aqueles que defendem a

---

[374] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 134.

[375] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 210.

vedação geral desse procedimento se calcam na visão de que tal tipo de retenção contraria norma de ordem pública, sendo a dedução salarial excepcional, carecendo de previsão legal[376].

Quanto à proteção perante a insolvência do patrão, a Lei 18.387 possibilita aos trabalhadores pedir o concurso de seu empregador, desde que apresentem provas do alegado. O crédito trabalhista é o primeiro na ordem dos privilégios para pagamento concursal, que se limita a 260.000 UI (duzentos e sessenta mil unidades indexadas), quanto aos créditos devidos até os dois anos anteriores à declaração do concurso (art. 110, "1", da Lei 18.387).

Em situações dessa espécie, a execução de sentenças laborais ocorre, por atração, no tribunal concursal (art. 59 da Lei 18.387). O juiz do trabalho somente tem competência na fase de conhecimento[377].

Segundo o art. 62 da mencionada lei, havendo recursos líquidos suficientes ou bens facilmente alienáveis na massa ativa, desde que a disposição deles não afete o giro do devedor, o síndico ou interventor, mediante prévia autorização judicial, realizará o pagamento antecipado dos créditos laborais devidos de qualquer natureza, caso não prescritos. Nesse caso, não há verificação do crédito no concurso, sendo dispensada sentença laboral que o reconheça. O pagamento pode ser negado quando os créditos laborais não surjam da documentação do empregador ou quando existam dúvidas razoáveis sobre a origem ou legitimidade deles.

O quarto parágrafo do mesmo preceptivo regula que o síndico ou interventor poderão solicitar autorização ao juiz competente para a venda antecipada de ativos do concurso, se necessário, sempre que a disposição desses recursos não afete a continuação do giro do devedor. Tal será procedido em relação a créditos trabalhistas verificados no concurso ou reconhecidos inequivocamente pelo juiz competente.

A insuficiência de ativos da massa para satisfação dos créditos trabalhistas torna aplicável a utilização do critério *pro rata*, observada a ordem estabelecida no art. 110 da referida lei (arts. 62, quinto parágrafo, e 183 da Lei 18.387).

Os créditos trabalhistas, junto com os créditos hipotecários e pignoratícios (nesses casos, até o limite das respectivas garantias), não se sujeitam à suspensão de incidência de juros (art. 64).

---

[376] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 210.

[377] GOLDFLUS, Sandra. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador*). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 212.

Quanto à proteção do salário contra credores do trabalhador, o art. 1º da Lei 3.299 enuncia que o salário não é passível de cessão nem de penhora. Seu art. 2º autoriza a dedução e a penhora de até um terço do salário, para saldar dívidas tributárias ou decorrentes de pensão alimentícia judicialmente reconhecida. O Código da Criança e do Adolescente, por seu turno, no art. 59, autoriza a retenção mensal de até 50% da renda, quando assim o justifique o número de filhos e as necessidades deles.

O art. 3º da Lei 17.829, por sua vez, prevê que nenhuma pessoa física poderá perceber, a título de salário, quantidade de dinheiro inferior a trinta por cento do montante nominal, deduzidos o imposto (se for o caso) e contribuições de seguridade social. Mais uma vez, vale lembrar que o art. 4º da mesma lei veda retenções não autorizadas por lei.

Várias leis especiais autorizam descontos salariais para os seguintes casos: contribuições especiais de seguridade social; impostos sobre retribuições; pensões alimentícias; constituição de fundos sociais de habitação; fundos complementares de seguridade social; pagamento de dívidas a título de empréstimos sociais; aluguel de imóvel; amortização de empréstimos realizados por cooperativas de créditos, entre outras[378].

Por fim, a proteção ao salário para situações ocorridas no seio da família do trabalhador incide principalmente no caso de menores. O Código da Criança e do Adolescente, em seu art. 178, preceitua que todo adolescente que trabalhe terá direito à administração exclusiva do salário ou remuneração que perceba, o que lhe deverá ser pago diretamente, sendo válido o recibo que o empregador outorgue sob esse título.

3.5.5 Resultados comparativos

3.5.5.1 Conceito e composição do salário

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Nessa linha, repara-se que os marcos regulatórios observados possuem certa sintonia no tocante ao conceito e à composição do salário. Todos relacionam o salário com o contrato de trabalho em si, de modo que a remuneração não necessariamente (apesar de em regra) se atrela à prestação de serviços propriamente dita, também podendo se manifestar quando não há trabalho efetivo, como o pagamento de licenças remuneradas, por exemplo.

---

[378] BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo.* 3a. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007. P. 141.

Conforme apurado à luz da legislação dos Estados-membros, a aferição da natureza jurídica de uma parcela, se salarial ou não, carece da investigação concreta da satisfação e do enquadramento nas hipóteses legais. Entre outros requisitos, é comum a exigência de que a verba, para ser considerada salarial, seja paga habitualmente e em razão da prestação de serviços. Os Estados-partes tendem admitir, porém impondo limitações, ao pagamento de salários sob a forma de utilidades, de sorte a preservar um mínimo pecuniário em favor do trabalhador.

Apesar da harmonia geral no que concerne a essa variável, o Brasil se destaca negativamente em razão das alterações postas pela Reforma Trabalhista. É que a Lei 13.467/17, sem maiores justificativas, retirou a natureza salarial de verbas com propósito francamente remuneratório, como são os casos do abono, do prêmio e de gratificações contratualmente ajustadas (neste último caso, conclusão extraída com base em um raciocínio *a contrario sensu*).

Além de prejudicar diretamente o trabalhador, na medida em que subtrai cifras da soma remuneratória que reflete no pagamento de outras verbas, tais alterações reduzem a base de cálculo das contribuições da seguridade social do empregado (repercutindo na receita do sistema de previdência). Ademais, criam injustificada ficção no seio do Direito do Trabalho, disciplina que toma como uma de suas referências o contrato-realidade, princípio abraçado por todos os Estados-membros do Mercosul.

Com efeito, essas modificações geram salientes incompatibilidades entre o ordenamento jurídico brasileiro e os dos demais Estados ora pesquisados, afastando-o do escopo de harmonização do bloco, com correspondente violação direta do último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem também da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.5.5.2 Salário-mínimo

A análise dessa variável é basicamente quantitativa.

Todos os Estados-membros tutelam juridicamente o direito do trabalhador a um salário-mínimo, a fim de que atenda a suas necessidades mais fundamentais. As discrepâncias se dão, dessa forma, em termos quantitativos.

A Argentina possui, hoje, salário-mínimo mensal que soma cerca de $283,00 (duzentos e oitenta e três dólares americanos). O Brasil, por seu turno, possui salário-mínimo mensal vigente da monta aproximada de $ 249,00 (duzentos e quarenta e nove dólares americanos). O Paraguai, de sua parte, possui salário-mínimo mensal no valor aproximado de $339 (trezentos

e trinta e nove dólares americanos). Por fim, o Uruguai tem, como salário-mínimo mensal, soma no valor aproximado de $438 (quatrocentos e trinta e oito dólares americanos).

Curiosamente, as duas maiores economias da sub-região – Argentina e Brasil – possuem os menores salários-mínimos do bloco, acentuando ainda mais os desníveis constatados no presente estudo.

3.5.5.3 Igualdade salarial

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Tirante o Brasil, que adota o critério da equiparação salarial, os demais Estados-membros do Mercosul concebem que o princípio da igualdade salarial deve combater discriminações remuneratórias injustificadas. De modo que, a princípio, não haveria ilicitude em remunerar melhor determinado empregado, a critério do empregador, ainda que houvesse outros trabalhadores que exercessem as mesmas atividades daquele.

A Reforma Trabalhista brasileira criou empecilhos para a obtenção da equiparação salarial, apesar de haver preservado o instituto. Nesse cenário, o Brasil permanece como o país com proteção mais exauriente ao trabalhador, em tema de atendimento ao princípio da igualdade salarial, no âmbito do Mercosul.

De toda sorte, por um parâmetro de predominância, prevalecendo no bloco o critério adotado por Argentina, Paraguai e Uruguai quanto à extensão limitada da isonomia remuneratória, não se pode, nesse caso, concluir haver dissonância ilícita apta a frustrar os objetivos de integração do Mercosul.

3.5.5.4 Garantias e proteções salariais

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Os Estados-membros adotam regulamentações similares no que se refere à proteção do trabalhador contra abusos do empregador, estabelecendo regras sobre forma de pagamento do salário, local e prazo. Na mesma linha, prestigiam o princípio da intangibilidade salarial, restringindo as hipóteses em que o empregador pode efetuar descontos sobre a remuneração do trabalhador.

Também se observa a tendência de atribuir ao crédito trabalhista hierarquia superior perante créditos de natureza diversa. Os Estados-membros se mostram propensos a conceder

ao salário o atributo de impenhorabilidade, protegendo os ganhos do trabalhador diante de seus credores.

Nesse quadro harmônico, as dessemelhanças entre as legislações se mostram fragmentárias e insuficientes para que se conceba qualquer violação aos objetivos do Mercosul.

3.6 Proteção contra dispensa arbitrária

O estudo comparativo dos países do Mercosul no que concerne à proteção contra a dispensa passa pela análise de três questões: a) garantias contra dispensa injustificada; b) formalidades para concretização da dispensa; c) proteção do trabalhador desempregado.

3.6.1 Garantias contra dispensa injustificada

3.6.1.1 Argentina

A estabilidade consiste no direito de o trabalhador manter a relação de trabalho por todo o tempo convencionado. A doutrina trata da estabilidade mediante a diferenciação de dois conceitos, a saber, estabilidade própria e imprópria, conforme a maior ou menor intensidade dessa garantia.

A estabilidade própria se apresenta como a previsão normativa de impossibilidade jurídica de extinguir a relação de trabalho sem justa causa. Subdivide-se em absoluta ou relativa, pois, na primeira, a dispensa injusta implica a reintegração do trabalhador, ao passo que, na segunda, tal pode se converter em uma indenização agravada[379]. No Direito do Trabalho argentino, somente haveria estabilidade própria relativa no caso do representante sindical (art. 14 bis, segundo parágrafo, da Constituição Nacional e art. 52 da Lei 23.551)[380].

A estabilidade imprópria, por sua vez, não garante ao trabalhador a perduração do vínculo jurídico, senão estabelece uma sanção indenizatória para o caso de uma dispensa injusta[381]. É o modelo adotado pela legislação argentina como um todo, com exceção dos empregados públicos e dos representantes sindicais, conforme acima delineado.

---

[379] MACHADO, José Daniel; OJEDA, Raúl Horacio. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 329.

[380] SUDERA, Alejandro; CÁMARA, María Victoria Battaglini. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 115.

[381] MACHADO, José Daniel; OJEDA, Raúl Horacio. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 330.

No plano constitucional, o art. 14 bis garante a proteção contra a dispensa arbitrária, mas não impõe, como salvaguarda do trabalhador, a estabilidade própria. Esse é o entendimento tradicional da Corte Suprema de Justiça, que, baseada nas garantias de liberdade econômica e direito de propriedade (arts. 14 e 18 da Constituição Nacional, respectivamente), já declarou a inconstitucionalidade de normas que previam estabilidades absolutas, como no caso do Decreto 20.268 da atividade dos bancários (caso "De Luca contra Banco Francés, 25.02.1969) e da convenção coletiva dos cervejeiros (caso "Álzaga contra Cervecería Córdoba S.A", 04.09.1984), entre outras.

No plano infraconstitucional, o regime indenizatório contra a dispensa arbitrária é fundamentalmente disciplinado pela LCT, com as modificações sofridas ao longo do tempo, em especial pela Lei 25.877/04, que revogou dispositivos da Lei 25.013 e 24.467.

O ressarcimento previsto em lei é tarifado e se dá independentemente do prejuízo real experimentado pelo trabalhador. Não há um limite indenizatório, senão um limite para a base de cálculo, que leva em consideração verbas de natureza remuneratória. A indenização possui tripla natureza: sancionatória-dissuasória, compensatória-solidária e econômica, neste último caso ao transferir o custo da extinção do contrato ao empregador, ao mesmo tempo em que reduz custos terciários (com burocracia judicial, por exemplo), a partir do momento em que estabelece uma definição segura do *quantum* devido[382].

O art. 245 da LCT enuncia que, em caso de demissão sem justa causa, independentemente de ter havido aviso prévio, o empregador deve pagar ao trabalhador uma compensação equivalente a um mês de salário por cada ano de serviço ou fração superior a três meses, com base na melhor remuneração mensal, normal e habitual acumulada durante o último ano ou durante o tempo de prestação do serviço, se este for menor. Conclui-se, assim, a indenização é igual a um mês de remuneração por ano de antiguidade, ou fração maior que três meses.

O cálculo de antiguidade se dá a partir da data de admissão do empregado até o recebimento da notificação da dispensa pelo destinatário. A antiguidade mínima, em princípio, é de três meses para que o trabalhador faça jus à indenização. De todo modo, independentemente da antiguidade do trabalhador, a indenização, quando devida, não será inferior a um mês da melhor remuneração mensal normal e habitual (art. 245 da LCT, último parágrafo). O pagamento da indenização se dá sem prejuízo da quitação de obrigações

[382] MACHADO, José Daniel; OJEDA, Raúl Horacio. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 350-356.

pendentes, como saldo de salário, SAC (*sueldo anual complementário)* proporcional e férias proporcionais.

A lei também prevê indenizações especiais para contrato por prazo determinado (arts. 90 a 95 da LCT), contratos eventuais (arts. 99 e 100 da LCT) e contratos de temporada (arts. 96 a 98 da LCT), entre outros.

Ademais, há situações em que a indenização é majorada, como, por exemplo, entre outras hipóteses: a) dispensa decorrente da gravidez, presumida quando a extinção contratual ocorre entre do prazo de sete meses e meio anteriores e posteriores à data do parto (art. 178 da LCT), ocasião em que será devida indenização equivalente a um ano de remuneração, sem prejuízo da indenização prevista no art. 245 da LCT (art. 182 da LCT); b) dispensa por matrimônio (a mesma indenização do art. 182 da LCT); c) dispensa no curso da interrupção do contrato por doença inculpável, quando serão devidos, junto com a indenização do art. 245 da LCT, os salários correspondentes a todo o tempo que faltar até o vencimento da interrupção ou até a data da alta, segundo demonstrar o trabalhador; d) dispensa do representante sindical que não opta pela reintegração judicial (arts. 47 a 52 da Lei 23.551), oportunidade em que, além da indenização do art. 245 da LCT, será devida uma soma equivalente às remunerações que corresponderiam ao tempo faltante do mandato e ao ano estabilidade posterior.

A propósito, a Corte Suprema de Justiça, no caso paradigmático "Álvarez, Maximiliano e outros contra Cencosud S.A.", de 07.12.2010, decidiu pela reintegração de trabalhadores em caso de dispensa discriminatória. Tal posicionamento foi novamente adotado no caso "Cejas, Adrián E. contra Fate S.A.", de 26.03.2013. Trata-se de julgamentos transcendentes, pois vão de encontro à lógica da monetização das rupturas contratuais, aproximando o modelo argentino, ainda que na específica circunstância de dispensa discriminatória, à noção de estabilidade absoluta.

O prazo para pagamento dos haveres resilitórios é de quatro dias úteis (mensalistas e trabalhadores remunerados quinzenalmente) ou de três dias úteis (trabalhadores remunerados de forma semanal), a partir da extinção do pacto (art. 255 bis da LCT).

Em caso de falta de pagamento da indenização por dispensa sem justa causa, sem motivo justificado por parte do empregador, presume-se a existência da conduta temerária e maliciosa prevista no art. 275 da LCT (art. 9º da Lei 25.013). O art. 275 da LCT estatui que, declarada como maliciosa ou temerária a conduta assumida pelo empregador, o juiz o condenará ao pagamento de juros de até duas vezes e meia aos cobrados por bancos oficiais para operações correntes de desconto de documentos comerciais. A presunção estabelecida no art. 9º da Lei 25.013 é relativa (*iuris tantum*).

Além da sanção acima, o art. 2º da Lei 25.323 prevê, para o caso de empregador em débito com a indenização do art. 245 da CLT e inequivocamente intimado pelo trabalhador a pagá-la, acréscimo indenizatório de 50% da quantia devida, por obrigar o empregado a iniciar ação judicial ou qualquer instância prévia de caráter obrigatório, visando cobrar tal dívida.

3.6.1.2 Brasil

A doutrina diferencia as noções de estabilidade e de garantia de emprego. A primeira teria caráter permanente, conforme regulamentado no art. 492 da CLT, dispositivo não recepcionado pela Constituição da República, quando esta adotou, como critério geral para trabalhadores da iniciativa privada, a proteção contra dispensa injusta por meio de indenização compensatória. A segunda teria caráter provisório, nos termos da Constituição e da legislação infraconstitucional.

A Constituição da República, em seu art. 7º, I, estipula que é direito do trabalhador uma relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos. O Supremo Tribunal Federal teve oportunidade de se manifestar acerca desse dispositivo, firmando posicionamento de que o estatuto fundamental não estabeleceu a estabilidade permanente, pois a proteção à continuidade da relação de emprego é a indenização compensatória a ser prevista em lei complementar, atualmente disciplinada pela regra transitória disposta no art. 10, I, do ADCT[383].

Compreende-se, assim, que a Constituição da República teve o efeito de universalizar o regime do FGTS, preservado o direito adquirido de quem obteve estabilidade em período anterior a sua promulgação. É o que dispõe o art. 14 da Lei 8.036/90.

A mesma Constituição estabelece hipóteses de garantia de emprego, a saber: a) do empregado sindicalizado, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave, nos termos da lei (art. 8º, VIII, da Constituição da República); b) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro

[383] "Não estabeleceu a Constituição de 1988 qualquer exceção expressa que conduzisse à estabilidade permanente, nem é possível admiti-la por interpretação extensiva ou por analogia, porquanto, como decorre, inequivocamente, do inciso I do art. 7º da Constituição, a proteção que ele dá à relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa é a indenização compensatória que a lei complementar terá necessariamente que prever, além de outros direitos que venha esta a estabelecer, exceto, evidentemente, o de estabilidade permanente ou plena que daria margem a um bis in idem inadmissível com a indenização compensatória como aliás se vê da disciplina provisória que encontra nos incisos I e II do art. 10 do ADCT" (cf. RE 179.193, rel. p/ o ac. min. Moreira Alves, j. 18-12-1996, P, DJ de 19-10-2001).

de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato (art. 10, II, *a*, do ADCT); c) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, *b*, do ADCT).

No plano supralegal, o Brasil ratificou a Convenção nº 158 da OIT, pertinente à extinção da relação de trabalho. No entanto, o então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso editou o Decreto 2.100/1996, promovendo a denúncia à Convenção em apreço, ao informar que, a partir de 20 de novembro de 1997, tal deixaria de ser cumprida no Brasil.

Referido ato normativo foi objeto de questionamento na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) movida pela Confederação Nacional dos Trabalhadores da Agricultura (Contag). Tal ação foi movida em 1997 e, após sucessivos pedidos de vista, permanece pendente de julgamento.

O relator do recurso, Ministro Maurício Corrêa, e o Ministro Carlos Ayres Britto votaram pela procedência parcial do pedido formulado na ADI. O julgamento se iniciou em outubro de 2003. Na ocasião, os citados ministros argumentaram que o Congresso Nacional tem o poder de decidir sobre a extinção de tratados internacionais, por meio de decreto legislativo, do mesmo modo como ratificar esses mesmos tratados. Concluíram que o decreto presidencial impugnado deve ter interpretação conforme o artigo 49, inciso I, da Constituição Federal, de maneira a condicionar a denúncia da Convenção 158 da OIT ao referendo do Congresso Nacional.

Em março de 2006, o julgamento foi retomado, com voto do ministro Nelson Jobim pela total improcedência do pedido e a manutenção do Decreto presidencial que denunciou a Convenção 158 da OIT. Segundo o Ministro, a denúncia de tratado internacional é feita unilateralmente pelo presidente da República, órgão que representa o país, independentemente da apreciação do Congresso Nacional.

Em julho de 2009, o Ministro Joaquim Barbosa se pronunciou no sentido de julgar totalmente procedente o pedido deduzido na ADI, de maneira a declarar inconstitucional o decreto presidencial que excluiu a aplicabilidade no Brasil da Convenção 158 da OIT. Na visão do ministro, da mesma forma que um acordo internacional, para vigorar no Brasil, precisa ser assinado pelo presidente da República e submetido à ratificação do Congresso Nacional, a extinção desse tratado deve passar pelo mesmo processo.

Em novembro de 2015, a Ministra Rosa Weber apresentou voto pela inconstitucionalidade formal do decreto em referência, destacando que a discussão se centra na invalidade desse ato normativo, e não na denúncia em si. A Ministra partiu da premissa de que, nos termos da Constituição, leis ordinárias não podem ser revogadas pelo presidente da

República; portanto, este não poderia ocorrer com esse tipo de decreto, que equivale à lei ordinária.

Em setembro de 2016, o Ministro Teori Zavascki acompanhou a orientação de que é necessária a participação do Poder Legislativo na revogação de tratados, porém sugeriu a modulação de efeitos para que a eficácia do julgamento fosse prospectiva. Considerou que, apesar de dois votos terem sido proferidos pela integral procedência do pedido e outros dois votos pela procedência parcial, o núcleo desses quatro votos é convergente, concluindo que seu posicionamento seria o quinto voto no mesmo sentido. Na ocasião, o Ministro Dias Toffoli fez pedido de vista, de modo que o julgamento do caso continua pendente.

Na esfera infraconstitucional, estão previstas, entre outras, as seguintes hipóteses de garantia de emprego, além das já contempladas na Constituição da República: a) empregado acidentado, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário (art. 118 da Lei 8.213/91); b) empregado eleito diretor de cooperativa, nos moldes da garantia de emprego franqueada a dirigentes sindicais (art. 55 da Lei 5.764/71); c) empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia, titulares e suplentes, até um ano após o final do mandato (art.625-B, §1º, da CLT).

Digno de nota o disposto no art. 4º da Lei 9.029/95, ao cominar com pena de nulidade o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, atribuindo ao empregado lesado, além do direito à reparação pelo dano moral, a faculdade de optar pela reintegração com ressarcimento integral de todo o período de afastamento ou pela percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento.

Nessa linha, o TST, por meio da Súmula 443, presume discriminatória – e, portanto, nula – a dispensa de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito, implicando a sua reintegração ao emprego.

Fora das hipóteses acima transcritas, a regra é a possibilidade de o empregador pôr termo ao contrato de trabalho, independentemente de justo motivo. Isto é, o empregador possui direito potestativo de dispensar o empregado.

A CLT conceitua a dispensa arbitrária como aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro (art. 510-D, §3º, *in fine*). A doutrina diferencia a dispensa arbitrária da dispensa sem justa causa. De todo modo, o tratamento legislativo dispensado a ambas as figuras é praticamente idêntico.

Na hipótese de dispensa sem justa causa o empregador deve pagar ao empregado uma indenização compensatória, equivalente a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada de FGTS durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados

monetariamente e acrescidos dos respectivos juros (art. 10, I, do ADCT e art. 18, §1º, da Lei 8.036/90).

Em se tratando de contrato por prazo determinado, a indenização corresponde à metade da remuneração a que o trabalhador teria direito até o termo do contrato (art. 479 da CLT). No entanto, se referido pacto contiver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o termo ajustado, aplicam-se, caso seja exercido tal direito por qualquer das partes, os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado (art. 481 da CLT).

O prazo para pagamento da indenização – assim como dos demais haveres rescisórios – é de dez dias, contados a partir do término do contrato. A inobservância do prazo respectivo implica o pagamento de multa administrativa pelo empregador, além de o trabalhador fazer jus a uma multa equivalente ao seu salário, salvo se comprova que foi o empregado que deu causa à mora (art. 477, §§6º e 8º, da CLT). Ademais, à data do comparecimento à Justiça do Trabalho, o empregador é obrigado a pagar ao empregado a parte incontroversa das verbas rescisórias, sob pena de pagá-las acrescidas de cinquenta por cento (art. 467 da CLT).

A Medida Provisória 905/2019, que instituiu o contrato denominada "verde e amarelo", estabeleceu, para essa modalidade de contrato, a possibilidade de a indenização resilitória ser paga antecipadamente, em valor correspondente à metade, sendo o seu pagamento irrevogável, independentemente do motivo de demissão do empregado, mesmo que por justa causa (art. 6º, §§1º e 2º). O art. 7º prevê que, no Contrato de Trabalho Verde e Amarelo, a alíquota mensal, relativa à contribuição devida para o FGTS de que trata o art. 15 da Lei nº 8.036, de 1990, será de dois por cento, independentemente do valor da remuneração. O art. 11 dispõe que não se aplica ao Contrato de Trabalho Verde e Amarelo a indenização prevista no art. 479 da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.6.1.3 Paraguai

O art. 94 da Constituição da República garante o direito à estabilidade do trabalhador dentro dos limites que a lei estabeleça, assim como o direito à indenização em caso de dispensa injustificada. Tal dispositivo é a expressão constitucional do princípio da continuidade ou permanência, que atribui a mais larga duração à relação laboral de todos os pontos de vista e em todos os aspectos[384]. Ademais, compreende-se que o constituinte, apesar de não a mencionar

[384] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 39.

expressamente, fez a opção por contemplar no texto do estatuto fundamental a estabilidade própria[385].

No plano infraconstitucional, o Código Laboral prevê a estabilidade geral (ou imprópria) no art. 67, "h", ao passo que a estabilidade especial (ou própria) se encontra prevista nos arts. 94 e seguintes do mesmo diploma[386].

A estabilidade própria, conforme art. 94 do CT, é levada a efeito quando o trabalhador cumpre dez anos ininterruptos de serviços com o mesmo empregador, ocasião em que o respectivo contrato somente pode terminar nas hipóteses previstas no mesmo dispositivo, como, por exemplo: 1) ocorrência de alguma hipótese legal de justa causa, devidamente comprovada pelo empregador; 2) opção do trabalhador, cuja reintegração foi ordenada, por substituí-la pela indenização em dobro; 3) aposentadoria do trabalhador, com a possibilidade de as partes ajustarem uma nova relação contratual.

Por se tratar de estabilidade própria, é vedado ao empregador dispensar o empregado, ainda que por justa causa, pois, nessa hipótese, cabe ao juiz decidir pela extinção do contrato, desde que acolha as alegações patronais[387]. É o que dispõe o art. 95 do CT, ao prever a suspensão prévia do trabalhador estável, contra quem pesa acusação de praticar fato previsto em lei como hipótese de dispensa, permanecendo o pacto sustado até pronunciamento do Juiz do Trabalho, a quem se deve comprovar a imputação.

Não comprovada a imputação, o empregador deve reintegrar o empregado e pagar-lhe o salário e demais remunerações correspondentes ao período de suspensão do contrato. Ao trabalhador, de todo modo, faculta-se a opção pela indenização prevista no art. 97 do CT, sem prejuízo da indenização do aviso prévio sonegado (art. 96 do CT).

A indenização em questão também tem lugar quando a reintegração não é factível, por incompatibilidade superveniente entre as partes, devidamente comprovada em juízo. O *quantum* corresponde ao dobro do que corresponderia ao trabalhador na hipótese de dispensa injustificada, observada sua antiguidade (art. 97 do CT).

---

[385] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 83-84.

[386] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 40.

[387] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 614.

Critica-se o dispositivo em referência, em comparação a disposições legais anteriores, pois retira a condição de que a incompatibilidade seja de índole pessoal, facilitando a oposição patronal à reintegração do empregado[388].

A indenização também se impõe em caso de encerramento de estabelecimento onde o trabalhador preste serviços, desde que não seja por força maior, devidamente comprovada (art. 98 do CT). Caso haja encerramento total da empresa ou redução definitiva de suas tarefas, comprovado perante a autoridade competente, o trabalhador também faz jus, a título de indenização, ao dobro do que lhe corresponderia na hipótese de dispensa injustificada (art. 99 do CT).

Considera-se obstativa a dispensa operada nos seis meses que antecedem a aquisição do direito à estabilidade, oportunidade em que o juiz poderá ordenar sua reintegração (art. 102 do CT).

Quanto às gestantes, o art. 89 da Constituição Nacional veda sua dispensa durante a gestação e os descansos decorrentes da maternidade. O art. 136 do CT, por seu turno, dispõe que, desde o momento em que o empregador tenha sido notificado da gravidez da trabalhadora e enquanto ela desfrute do descanso de maternidade, serão nulos o aviso prévio e a dispensa levadas a termo pelo empregador.

Defende-se que essa estabilidade (interpretada como própria, em analogia à prevista nos arts. 92 e seguintes do CT) deve se estender a partir do momento em que a trabalhadora se encontre grávida (leia-se, desde a concepção), em linha com o disposto no texto constitucional do país. Essa interpretação considera o art. 136 do CT contrário ao art. 89 da Constituição Nacional[389].

No que se refere à estabilidade sindical, tal se encontra regulamentada nos arts. 317 e seguintes do CT. O art. 317 do CT garante aos trabalhadores compreendidos nessa estabilidade o direito de não serem dispensados, transferidos ou suspensos sem justa causa previamente admitida por juiz competente. Gozam dessa estabilidade, entre outros: a) onze membros titulares da comissão diretiva de cada sindicato; b) delegados do sindicato majoritário da categoria; c) até três gestores ou organizadores de sindicato; d) até quatro negociadores de contrato coletivo ou regulamento interno (art. 318 do CT).

---

[388] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 634.

[389] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 669-670.

Os candidatos a ocupar cargos diretivos possuem estabilidade durante os trinta dias anteriores à assembleia e, caso não eleitos, até trinta dias depois. Os dirigentes indicados livremente pelos associados do sindicato no ato da assembleia conservam a estabilidade até seis meses após o término do mandato (art. 319 do CT).

O juiz ordenará, como medida cautelar, a imediata reintegração do dirigente sindical, cuja estabilidade foi violada (art. 320 do CT). A dispensa de trabalhador protegido por essa estabilidade deve comprovar judicialmente a existência de justa causa, com possibilidade de suspensão do contrato por determinação judicial, ocasião em que o patrão depositará judicialmente, mês a mês, os importes correspondentes ao trabalhador suspenso (art. 321 do CT). A estabilidade sindical não se estende a favor da mesma pessoas por mais de dois períodos consecutivos ou alternados, em um lapso de dez anos (art. 323 do CT).

Tirante as situações de estabilidade própria ou especial, o código franqueia aos demais trabalhadores a estabilidade imprópria ou geral, conforme art. 67, "h", do CT. Isto é, na hipótese de dispensa sem justa causa, independentemente de aviso prévio, o trabalhador fará jus a uma indenização equivalente a 15 salários diários por cada ano de serviço ou fração de seis meses; a base será calculada com a média dos salários acumulados pelo trabalhador, durante os últimos seis meses de vigência do contrato ou fração inferior, se for o caso. (arts. 91 e 92 do CT).

A indenização em apreço não se aplica a contratos encerrados durante o período de prova (art. 60 do LCT).

Especificamente quanto aos contratos por prazo determinado encerrados por dispensa injustificada antes do vencimento do respectivo prazo, o trabalhador terá direito a receber indenização a ser fixada pelo juiz do trabalho, cujo montante não poderá superar o valor dos salários que deveriam ser pagos pelo empregador até o cumprimento do pacto (art. 83 do CT).

Em todos os casos nos quais o trabalhador se vê obrigado a cobrar judicialmente as indenizações que correspondam à dispensa injustificada, a jurisprudência entende aplicável a indenização complementar prevista no art. 82 do CT, equivalente ao total dos salários desde que a reclamação judicial foi apresentada até o cumprimento da sentença condenatória, podendo o juiz, pelo critério da equidade, reduzir seu montante, que nunca poderá ser superior a um ano de salário (Acórdãos 60/2010, 60/12, 94/12, 155/12, 139/2013 e 141/13, todos do Tribunal do Trabalho da Capital).

3.6.1.4 Uruguai

PLÁ RODRIGUEZ[390], em obra clássica, ensina que o contrato de trabalho é um pacto de trato sucessivo, em que importa sua permanência, ao contrário das formas de escravidão e servidão. O princípio da continuidade, assim, conforma as relações laborais, de maneira a gerar as seguintes consequências: a) preferência por contratos de duração indeterminada; b) amplitude para admissão de transformações do contrato; c) facilidade para manutenção do contrato, em que pese descumprimentos e nulidades; d) resistência em admitir a rescisão do contrato pela só vontade do empregador, e) prolongação do contrato em caso de substituição do empregador.

Expressão do postulado da continuidade do contrato de trabalho, a estabilidade é diferenciada pela doutrina, segundo seu maior ou menor grau de proteção.

A estabilidade absoluta consiste naquela em que sua violação implica a ineficácia do ato de dispensa, com correspondente reintegração do trabalhador. A estabilidade relativa, ao seu turno, se divide em própria e imprópria. A primeira (própria) continua a atribuir invalidade ao ato da dispensa, ainda que não preveja, como consequência, a reintegração do empregado, apesar de estabelecer acréscimos aos direitos rescisórios do trabalhador, como *astreintes*, perdas e danos etc. A segunda (imprópria) não inquina de nulidade o ato da dispensa, mas a lei protege a continuidade da relação de emprego por meio de institutos como o aviso prévio, a indenização pela dispensa, a compensação por perdas e danos em caso de abuso, entre outros[391].

No Uruguai, a primeira hipótese legal de estabilidade absoluta foi introduzida pela Lei 17.940/06, que trata da liberdade sindical, ao reputar absolutamente nula qualquer ação ou omissão que tenha por objeto dispensar um trabalhador o 287ujeita287a-lo por qualquer outra forma em razão de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais, fora da jornada de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante essa jornada (art. 1º, "B"). Nessa hipótese, caso constatado o ato antissindical, o trabalhador será reintegrado, com direito a perceber a totalidade dos salários devidos até sua efetiva reinstalação, sem prejuízo das perdas e danos devidos (art. 3º, "A" e "F").

A reintegração, no caso, há de ser efetiva, significando que o empregador não pode convertê-la em pecúnia, a título de indenização. Ademais, o trabalhador também faz jus às *astreintes* eventualmente cominadas no processo[392].

---

[390] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los princípios del Derecho del Trabajo*. 4. Ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria: 2015. P. 193 e ss.
[391] PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los princípios del Derecho del Trabajo*. 4. Ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria: 2015. P. 214.
[392] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 261.

Além da hipótese de estabilidade absoluta acima declinada, a lei também prevê situações em que a dispensa, apesar de não gerar o direito à reintegração, importa no pagamento de indenizações majoradas em favor do trabalhador, como nos casos de rupturas contratuais de gestantes, enfermos e acidentados.

Quanto à dispensa por gravidez, os arts. 16 e 167 da Lei 11.577 estabelecem que o emprego da trabalhadora que dá à luz deverá ser conservado, caso ela retorne em condições normais. Caso seja dispensada, o empregador deverá pagar o equivalente a seis meses de salário, mais a indenização legal que lhe corresponda.

Compreende-se que o direito em questão se aplica a todas as trabalhadoras em situação de dependência, sem nenhuma distinção. Quanto ao aspecto temporal, entende-se que a proteção se estende: a) durante todo o período da gestação; b) durante o período da licença maternidade (regular ou suplementar); c) durante um período razoável após o parto. Neste último caso, entre outros entendimentos, parece prevalecer a posição de que o período de proteção se estende até 180 dias após a readmissão da empregada, em analogia ao art. 16 da Lei 16.074. Ademais, para que essa indenização, que tem caráter cumulativo com a indenização comum decorrente da dispensa, tenha lugar, entende-se que se deva dar conhecimento do estado gravídico ao empregador, por qualquer meio confiável. De todo modo, o empregador não pode alegar desconhecimento quando a gravidez é evidente[393].

Quanto ao empregado acometido por doença comum, o trabalhador deve se apresentar à empresa dentro das 24 horas que sucedem a alta, para readmissão. Efetivada esta, é vedada a dispensa do empregado nessa condição, nos 30 dias que sucedem a readmissão. Em caso de dispensa nessa situação, a indenização será o dobro da normal, salvo em caso de notória má conduta do empregado ou caso a ruptura contratual não esteja direta ou diretamente vinculada com a enfermidade (art. 23 do Decreto-lei 14.407).

No caso de trabalhadores acidentados ou acometidos por doenças ocupacionais, o art. 69 da Lei 16.074 dita que, uma vez readmitidos, não poderão ser despedidos até que haja transcorrido pelo menos 180 dias, a contar de seu reingresso, salvo em caso de notória má conduta ou causa grave superveniente. Do contrário, terá direito a uma indenização por dispensa equivalente ao triplo do estabelecido pelas leis laborais vigentes.

Por outro lado, o art. 11 da Lei 18.561 estipula que o empregado vítima de assédio sexual pode considerar o contrato indiretamente rescindido, caso em que a dispensa se revestirá de

---

[393] CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 308-321.

caráter abusivo, conferindo-lhe direito a uma indenização especial tarifada de seis salários mensais, de acordo com a última remuneração do trabalhador, acumulável com a indenização comum.

Em relação a dispensas levada a efeito no contexto de contratos por prazo determinado, a jurisprudência compreende que as situações de enfermidade (comum ou acidentária) não geram direito à indenização especial. Quanto a gestantes, há posições divergentes, ora entendo que a indenização especial não se aplica, ora compreendendo que a lei não trouxe essa distinção, razão por que a indenização especial seria de rigor[394].

Digna de nota a denominada dispensa abusiva, construção doutrinária e jurisprudencial, que enseja o pagamento de indenização especial (sem prejuízo da comum), quando houver um abuso no direito patronal de dispensar. Nessa linha, os juízes reconhecem essa figura em situações de dispensas derivadas de atos antissindicais, assédio, retaliações, entre outros motivos[395].

Tirante as situações acima tratadas, o regime comum de dispensa é disciplinado, basicamente, pelo art. 4º da Lei 10.489 e pelo art. 13 do Decreto-lei 14.188, para mensalistas. Para diaristas, a indenização oriunda da dispensa injusta é disciplinada pelas Leis 10.542, 10.570 e 12.597. O país adota um sistema de indenização tarifado e limitado, que leva em consideração a remuneração do trabalhador e a respectiva antiguidade.

No caso de dispensa de trabalhador mensalista, este faz jus a uma indenização equivalente à remuneração total correspondente a um mês de trabalho por cada ano ou fração de atividade, com o máximo de seis salários mensais. A antiguidade é contada desde a admissão do trabalhador, utilizando o critério da data de aniversário. A fração, no caso, se satisfaz com apenas um dia de duração, à míngua de disposição em contrário do legislador[396].

Quanto aos diaristas, estes devem cumprir um período de carência de 100 dias de trabalho no estabelecimento. Cumprido esse requisito, o trabalhador terá direito a 25 diárias por cada ano de trabalho em que alcançar 240 ou mais dias trabalhados. Para quem não alcance 240 dias trabalhados no ano, o diarista fará jus a duas diárias para cada 25 dias trabalhados. Em quaisquer das situações, o máximo que poderá receber é o equivalente a 150 diárias.

---

[394] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos Fundamentales, Sujetos, Contrto de Trabajo y su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 230-231.

[395] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 209-301.

[396] SLINGER, Leonardo. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 284.

Ainda que não tenha laborado mais de 240 dias por ano, se a média de dias trabalhados resulta igual ou superior a 240, aplica-se a regra comum de 25 diárias por ano[397].

O prazo de pagamento da indenização é de dez dias corridos. O atraso no pagamento da indenização gera multa de 10% (art. 29 da lei 18.578).

Quanto à dispensa em contratos por prazo determinado, doutrina e jurisprudência coincidem que tal implicará a reparação pelas perdas e danos provocados por quem rescindiu o pacto. Há dissenso quanto ao critério de liquidação do dano, mas a Suprema Corte de Justiça adota, como parâmetro, as regras de direito civil em matéria indenizatória[398].

Na hipótese de contrato de prova, a dispensa injusta não gera indenização em favor do empregado[399].

3.6.2 Formalidades para concretização da dispensa

3.6.2.1 Argentina

O aviso prévio é regulamentado pelo art. 231 da LCT, o qual dispõe que aquele dado pelo empregador tem o prazo de quinze dias, quando o trabalhador se encontre em período de prova; um mês, quando a antiguidade do trabalhador no emprego não exceda cinco anos; dois meses, quando a antiguidade for superior a cinco anos. O prazo de quinze dias somente se impõe caso o período de prova esteja vigente, não bastando, assim, que o contrato esteja nos seus três primeiros meses. Isso porque as partes podem prescindir do período de prova ou o empregador pode renunciar tal faculdade.

A doutrina distingue o aviso prévio de extinção e o de cumprimento. O primeiro consiste na comunicação antecipada da vontade de extinguir um contrato por prazo indeterminado, adequando-se à classe dos deveres; o segundo visa recordar o término do pacto, normalmente sendo utilizado para que o comunicante alcance os efeitos desejados com sua comunicação, enquadrando-se na classe dos ônus[400].

---

[397] SLINGER, Leonardo. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 295.

[398] DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 267-268.

[399] CHARRUTTI, Maria del Lujan. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos Fundamentales, Sujetos, Contrto de Trabajo y su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012. P. 323.

[400] ACKERMAN, Mario Eduardo; TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 146-147 e 175-176.

Exemplo de aviso prévio de cumprimento é o previsto para o contrato por prazo determinado, cuja extinção do pacto deve ser pré-avisada em prazo não inferior a um nem superior a dois meses do termo final contratualmente fixado (art. 94 da LCT). Nessa mesma modalidade, há o prévio aviso dado ao trabalhador aposentado (art. 253 da LCT).

Algumas atividades podem ter prazos de aviso prévio diferenciados, regulados em leis especiais, tais como empresas jornalísticas ou encarregados de casa de aluguel (Leis 12.908 e 12.981, respectivamente). Além disso, o regime de aviso prévio disposto na LCT é inaplicável em atividades que têm regulamentação especial, como aquelas regidas pela Lei 26.844. No caso de pequenas empresas, o aviso prévio é de um mês para contratos celebrados a partir de sua vigência (Lei 24.467).

Os prazos legalmente fixados são mínimos, de sorte que as partes podem estabelecer tempo superior, desde que razoável. Caso o prazo conferido pelo empregador for inferior ao mínimo legal, deverá ele pagar integralmente a indenização correspondente ao aviso prévio, dada a nulidade deste, mantendo-se o prazo em que o contrato deveria se encerrar[401].

A notificação do aviso prévio deve ser provada por escrito (art. 235 da LCT), tratando-se de declaração unilateral receptícia de vontade[402]. Uma vez ultimado o aviso prévio, este não pode ser revogado, salvo acordo entre as partes (art. 234 da LCT).

O prazo do aviso prévio flui a partir do dia seguinte ao da notificação (art. 233 da LCT). O aviso prévio notificado durante suspensões contratuais remuneradas carece de efeito, salvo se outorgado expressamente para começar a contar a partir da cessação da suspensão. Caso a suspensão remunerada sobrevenha o aviso prévio, o prazo deste ficará suspenso até que se cessem os motivos que a originou. Se se tratar de suspensão não remunerada, o aviso prévio é válido a partir de sua notificação, devendo o empregador pagar os salários até o termo final de seu prazo (art. 239 da LCT).

A outorga do aviso prévio importa na continuação do pacto até sua finalização, interregno no qual as partes mantêm as obrigações contratuais recíprocas (art. 238 da LCT). O aviso prévio indenizado (art. 232 da LCT), porém, não integra o contrato, apenas gerando um aumento no encargo pago pelo empregador, que deve indenizar o período respectivo e pagar os

---

[401] ACKERMAN, Mario Eduardo; TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 168.

[402] ACKERMAN, Mario Eduardo; TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 159.

dias restantes do mês em que resiliu o pacto, não sendo devida esse integração na hipótese de o contrato se encontrar em período de prova (art. 233 da LCT)[403].

Quando o aviso prévio é dado pelo empregador, o empregado faz jus a uma licença diária de duas horas dentro da jornada legal de trabalho, podendo optar pelas duas primeiras ou últimas horas da jornada, sem prejuízo da remuneração. Do mesmo modo, o trabalhador poderá optar por acumular as horas de licença em uma ou mais jornadas integrais (art. 237 da LCT).

Não há uma regra que imponha ao empregador comunicar às autoridades a dispensa injusta de empregados. Porém, o Decreto 1.043/18 estabeleceu uma regra transitória de comunicação prévia de dispensa sem justa causa, ao criar um procedimento no qual os empregadores, salvo os da indústria e da construção, antes de promover a dispensa sem justa causa dos respectivos trabalhadores regidos por contratos de trabalho por tempo indeterminado, deveriam comunicar tal decisão ao Ministério da Produção e Trabalho, com antecipação não menor que dez dias úteis.

O Ministério em questão, de ofício ou a requerimento, poderia convocar o empregador e o trabalhador, junto com a assistência sindical, audiências para considerar as condições em que se levaria a cabo a futura extinção contratual. O descumprimento dessa formalidade não invalidaria a resilição contratual, mas sujeitaria o empregador a sanções administrativas. A regra transitória em referência se estendeu até 31.03.2019.

Quanto a dispensas fundadas em fatores econômicos, a Lei 24.013 prevê um procedimento preventivo de crises em empresas, nos arts. 98 e seguintes. Tal procedimento se aplica como medida prévia a dispensas ou suspensões contratuais que afetem: a) mais de 15% dos trabalhadores em empresas com menos de 400 trabalhadores; b) mais de 10% dos trabalhadores em empresas de entre 400 e 1.000 empregados; c) mais de 5% dos trabalhadores em empresas com mais de 1.000 empregados (art. 98).

O procedimento tramita perante o Ministério do Trabalho e Seguridade Social, a requerimento do empregador ou da associação sindical dos trabalhadores (art. 99), o que será participado pelo órgão à outra parte (art. 100). Caso não haja acordo em audiência, é aberto um período de negociação entre as partes (art. 101). Eventual acordo a que chegarem as partes pode ser homologado ou não pelo órgão (art. 103). Até a conclusão do procedimento, o empregador não poderá executar as medidas objetos de discussão no procedimento, sob pena de os

[403] ACKERMAN, Mario Eduardo; TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho – III.* V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 170.

trabalhadores afetados manterem suas relações de trabalho, sem prejuízo dos salários devidos (art. 104).

Note-se que, quanto a dispensas motivadas em força maior, bem como por falta ou diminuição de trabalho por causa não imputável ao trabalhador, o art. 247 constitui uma gradação na ordem de extinção dos contratos, que deverá começar pelo pessoal menos antigo dentro de cada especialidade. Em se tratando de pessoal admitido no mesmo semestre, as dispensas hão de iniciar por aquele que tiver menos despesas familiares, ainda que tal situação altere a ordem de antiguidade.

3.6.2.2 Brasil

O art. 7º, XXI, prevê, como direito do trabalhador, aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei.

A CLT obriga à parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato avisar a outra da sua resolução. Se o empregador não concede aviso prévio ao empregado, este tem direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço. Do mesmo modo, o reajustamento salarial coletivo, determinado no curso do aviso prévio, beneficia o empregado pré-avisado da despedida, mesmo que tenha recebido antecipadamente os salários correspondentes ao período do aviso, que integra seu tempo de serviço para todos os efeitos legais (art. 487 da CLT).

Durante o aviso prévio decorrente de rescisão promovida pelo empregador, o horário normal de trabalho do empregado será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral. Faculta-se ao empregado, de todo modo, trabalhar sem a redução das duas horas diárias, quando poderá faltar por sete dias corridos (art. 488 da CLT).

O prazo do aviso prévio foi fixado pela Lei 12.506/11, a qual estabelece, no seu art. 1º, que o pré-aviso será concedido na proporção de trinta dias aos empregados que contem até um ano de serviço na mesma empresa. Acima desse período, o aviso prévio será acrescido de três dias por ano de serviço prestado na mesma empresa, até o máximo de sessenta dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias.

No que se refere à forma da ruptura contratual, a Lei 13.467 revogou os §§1º e 3º do art. 477 da CLT, que previam, como requisito de validade da rescisão, para empregados com mais de um ano de serviço, a assistência do Sindicato da categoria do trabalhador ou da autoridade do Ministério do Trabalho e Previdência Social; na ausência deles, a assistência seria prestada

pelo Represente do Ministério Público ou, onde houvesse, pelo Defensor Público e, na falta ou impedimento deste, pelo Juiz de Paz.

Contrariando entendimento firmado pela Seção Especializada de Dissídios Coletivos do TST (expresso, *e.g.,* nos julgados RO 6155-89.2014.5.15.0000, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, de 22.02.2016, e RO 173-02.2011.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, de 13.08.2012), a Lei 13.467/17 inseriu o art. 477-A na CLT, equiparando dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas para todos os fins. O mesmo dispositivo enuncia, nessas situações, ser desnecessária autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

3.6.2.3 Paraguai

O art. 87 do CT dita que, tratando-se de contrato por prazo indeterminado, nenhuma das partes poderá sujeitá-lo sem dar aviso prévio à outra, salvo nas hipóteses legais de justo motivo. O prazo do aviso prévio segue a seguinte gradação: a) após ultrapassado o período de prova, até um ano de serviço, 30 dias; b) acima de um ano até cinco anos de antiguidade, 45 dias; c) acima de cinco e até dez anos de antiguidade, 60 dias; d) acima de dez anos de antiguidade em diante, 90 dias. Se o trabalhador prestou serviço durante o aviso prévio, este estará compreendido no cômputo da antiguidade (último parágrafo do art. 87 do CT).

Compreende-se que o prazo do aviso prévio flui apenas em dias úteis, e não em domingos e feriados, eis que somente nessas ocasiões o trabalhador poderá fazer uso da licença para procurar novo emprego. Também se entende que o aviso prévio que não observa a proporcionalidade da antiguidade do trabalhador é nulo. O aviso prévio em curso é suspenso caso sobrevenha causa de suspensão do contrato, voltando a fluir quando essa causa cessa[404].

O aviso prévio pode ser feito de qualquer forma, mas a notificação respectiva se prova por escrito ou em forma autêntica. Também há a possibilidade de ser efetivado por intermédio da autoridade administrativa do trabalho (art. 88 do CT).

No curso do aviso prévio, o trabalhador gozará de uma licença diária de duas horas dentro da jornada legal, ou de um dia por semana, a sua escolha, sem prejuízo do salário, a fim de que busque novo trabalho. Por opção do trabalhador, este pode fazer uso em forma continuada de todo o tempo de licença a que faça jus (art. 89 do CT).

---

[404] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 545-546.

Caso o aviso prévio não seja concedido pelo empregador – ou seja concedido sem se ajustar aos requisitos legais –, o trabalhador fará jus a uma quantidade equivalente ao seu salário durante a vigência do aviso prévio (art. 90 do CT). Propugna-se que o aviso prévio concedido parcialmente, por sua nulidade, gera indenização pela integralidade do período.

Na hipótese de não concessão do aviso prévio, o tempo indenizado não é contabilizado na antiguidade do trabalhador[405].

A lei também estabelece uma formalidade, na hipótese de fechamento total da empresa ou de redução definitiva de suas tarefas, o que enseja naturalmente dispensas coletivas. Nesse caso, os contratos de trabalho somente podem ser encerrados mediante prévia comunicação, por escrito, à Autoridade Administrativa do Trabalho, que participará tal situação sumariamente aos trabalhadores antes de ditar a resolução respectiva (art. 78, "h", do CT).

Em situações que tais, o fechamento da empresa somente é admitido como causa de encerramento do contrato de trabalho após pronunciamento da autoridade competente (Vice-Ministro do Trabalho) acerca da causa alegada, seja para admiti-la, seja para rejeitá-la. Admitida a causa, os contratos se encerram, com os pagamentos das indenizações pertinentes – no caso dos estáveis, em dobro (Acórdão 149, de 29.08.2011, do Tribunal do Trabalho da Capital).

Nesse contexto, se o empregador que encerrou sua empresa restabelece negócio semelhante ao anterior, no prazo de um ano, por si ou por interposta pessoa, fica obrigado a admitir os mesmos trabalhadores que anteriormente empregou, ou a pagar-lhes a indenização do art. 91 do CT (art. 80 do CT).

3.6.2.4 Uruguai

Não existe obrigação de conceder aviso prévio para resilição do contrato. Assim, tal se perfectibiliza no momento que a decisão do empregador chega ao conhecimento do empregado. Não há nenhuma obrigação de seguir maiores formalidades quando dessa comunicação, que pode ser verbal ou escrita[406].

Ademais, como não há norma que exige explicitamente ao empregador que motive sua decisão de despedir o trabalhador, reputa-se lícito que a dispensa tenha como causa alguma

---

[405] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 546.

[406] SLINGER, Leonardo. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 283.

circunstância que possa ser qualificada como empresarial, inclusive a que possa gerar dispensas coletivas. A normativa também não estabelece procedimentos ou exigências de nenhuma espécie para dispensas coletivas. Por fim, não há critérios de seleção para dispensa de trabalhadores por causas empresariais[407].

O Uruguai, apesar de ser o país com mais ratificações de convenções da OIT no Mercosul, não ratificou a convenção 158 do mesmo órgão.

3.6.3 Proteção do trabalhador desempregado

3.6.3.1 Argentina

O art. 14 bis, último parágrafo, da Constituição, prescreve que o Estado outorgará benefícios da seguridade social, de caráter de integral e irrenunciável, estabelecendo-se seguro obrigatório.

A proteção dos trabalhadores em situação de desemprego é disciplinada, de forma geral, no plano infraconstitucional, pela Lei 24.013, nos arts. 111 a 152. Tal se dá por meio de um sistema integral de prestações por desemprego e um serviço de formação, emprego e estatísticas. O setor de construção possui, para tanto, um regime especial regulado pela Lei 25.371.

O sistema é direcionado a trabalhadores assalariados que estão desocupados por causas que não lhes são imputáveis, como dispensa sem justa causa ou por força maior, que contem com uma quantidade mínima de contribuições patronais ao Sistema de Seguridade Social, especificamente ao Fundo Nacional de Emprego.

Como requisitos, exige-se, no regime geral, que o trabalhador se encontre em situação legal de desemprego e disponível para ocupar um posto de trabalho adequado; contribuição mínima de seis meses nos três anos anteriores à dispensa que deu causa ao benefício (no regime da Lei 25.371, o mínimo é de oito meses); não perceber benefícios de pensão ou prestações não contributivas; haver solicitado a prestação nos prazos e formas legais. O beneficiário deve aceitar os empregos adequados que lhe sejam oferecidos pelo Ministério do Trabalho, bem como assistir às ações de formação para as quais seja convocado.

Desde 01.06.2019, os benefícios variam entre $2.907,53 e $4.652,06. A duração das prestações está vinculado ao tempo de contribuições, seguindo a seguinte sistemática: a) para a

---

[407] ARIGÓN, Mario Garmendia. *Comparative Labor Law Dossier: Despido por causas empresariales em Uruguay*. P. 2-4. Disponível em <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor>. Acesso em 14.10.2019.

lei 24.013, dois meses para contribuições ocorridas de 6 a 11 meses; quatro meses para contribuições ocorridas de 12 a 23 meses; oito meses para contribuições ocorridas de 24 a 35 meses; doze meses para contribuições ocorridas a partir de 36 meses; b) para a Lei 25.371, três meses para contribuições ocorridas de 8 a 11 meses; quatro meses para contribuições ocorridas de 12 a 17 meses; oito meses para contribuições ocorridas de 18 a 24 meses.

Para pessoas a partir de 45 anos, o seguro-desemprego se estende automaticamente por um período de seis meses.

Visando desestimular o desemprego voluntário e estimular a recolocação do trabalhador, as prestações obedecem a uma escala decrescente que se modifica a quatro meses. As quatro primeiras prestações são calculadas com base em 50% do importe líquido da melhor remuneração mensal, normal e habitual do trabalhador nos seis últimos meses anteriores ao término do contrato de trabalho que deu azo ao benefício. Da quinta à oitava prestação, cada cota representa 85% da cota paga nos quatro primeiros meses; nos últimos quatro meses, o percentual diminui para 70%. Tudo sem prejuízo dos benefícios familiares também pagos.

Também integram as prestações de proteção ao desempregado: cobertura médico-assistencial; cômputo do período para fins de aposentadoria. Também existe a possibilidade de recebimento de todas as cotas do seguro-desemprego em uma única cota, para fins de desenvolvimento de um empreendimento. Além disso, o programa pode incluir a finalização de estudos primários e (ou) secundários, com entrega de certificação de estudo formal; atividades de formação profissional e capacitação laboral; apoio à busca de emprego; orientação ao trabalho autônomo, entre outros benefícios.

3.6.3.2 Brasil

O art. 7º, II, da Constituição da República reconhece o direito do trabalhador ao seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário. Em seu art. 170, dispõe que a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados, entre outros princípios, a busca do pleno emprego. No art. 201, sublinha que a previdência social atenderá, nos termos da lei, a proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário.

Na legislação ordinária, tal direito é disciplinado pela Lei 7.998 – no caso dos domésticos, pela Lei Complementar 150. O seguro-desemprego visa prover assistência financeira temporária a trabalhadores desempregados sem justa causa, e auxiliá-lo na manutenção e na busca de emprego, proporcionando, para tanto, ações integradas de orientação,

recolocação e qualificação profissional. No período em que receber o seguro-desemprego, o trabalhador não pode receber outra remuneração, independentemente se decorrente de vínculo empregatício formal ou informal.

Para fazer jus ao benefício, o trabalhador desempregado deverá ter recebido salários de pessoa jurídica ou pessoa física a ela equiparada, relativos: a) 1ª solicitação: pelo menos 12 (doze) meses nos últimos 18 (dezoito) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da primeira solicitação; b) 2ª solicitação: pelo menos 9 (nove) meses nos últimos 12 (doze) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando da segunda solicitação; c) 3ª solicitação: cada um dos 6 (seis) meses imediatamente anteriores à data de dispensa, quando das demais solicitações.

O benefício do seguro-desemprego será concedido por período máximo variável de 3 (três) a 5 (cinco) meses, proporcionalmente ao tempo de vínculo empregatício, tomando-se em conta a quantidade de solicitações já realizadas.

O valor do seguro-desemprego toma em consideração o salário médio dos últimos três meses anteriores à dispensa – havendo dois meses de serviço, a média será feita com base em dois salários; se não completou um mês, o valor de referência corresponderá ao de um mês de salário –, não podendo ser inferior ao salário-mínimo. Em 2019, o trabalhador com média de salário acima de R$2.551,96 faz jus a R$1.735,29; para média de salário entre R$1.531,03 e R$2.551,96, o benefício corresponde a 50% do que exceder R$1.531,03 mais R$1.224,82; para média de salário de até R$1.531,02, o benefício corresponde a 80% dos três últimos salários.

Ao requerer o seguro-desemprego, o trabalhador está automaticamente inscrito no processo de intermediação de emprego. O seguro-desemprego é cancelado pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, de outro emprego condizente com sua qualificação e remuneração anterior.

O seguro-desemprego é condicionado à comprovação de matrícula e frequência do trabalhador em curso de qualificação formação inicial e continuada ou qualificação profissional. O benefício é cancelado pela recusa, por parte do trabalhador desempregado, em matricular-se em curso condizente com sua qualificação registrada ou declarada, ou sua evasão.

A Medida Provisória 905/2019, que instituiu o contrato denominada “verde e amarelo”, estabeleceu contribuição previdenciária sobre os valores pagos ao beneficiário do seguro-desemprego, com correspondente cômputo do período para efeito de concessão de benefícios previdenciários.

3.6.3.3 Paraguai

Não há, no ordenamento jurídico do Paraguai, disposições que visem atribuir prestações continuadas a trabalhadores em situação de desemprego, seja no plano constitucional, seja na esfera infraconstitucional. O Paraguai, seguindo o padrão dos demais países do Mercosul (com exceção do Brasil), não ratificou a Convenção nº 168 da OIT de promoção do emprego e proteção contra o desemprego.

No Código do Trabalho, o art. 291 apenas prescreve que integra os fins dos sindicatos de funcionários públicos prestar ajuda a seus associados, em caso de desemprego. Não se atribui, assim, por força de lei, ao Estado o papel de garantir o piso de proteção social contra o desemprego, tratando-se de um vazio de política pública que grassa no país[408].

3.6.3.4 Uruguai

O seguro-desemprego é disciplinado, basicamente, pelo Decreto-lei 15.180 e pela Lei 18.399, regulamentada pelo Decreto 162.

Os beneficiários são os trabalhadores da atividade privada que prestem serviços remunerados a terceiros e se encontrem amparados pelas normas que regem as prestações da indústria e do comércio. Incluem-se, assim, trabalhadores da construção, professores, trabalhadores rurais, domésticos, entre outros. Por outro lado, não fazem jus ao benefício pessoas que percebam aposentadoria, que percebam remunerações por outra atividade não amparada pelo ordenamento jurídico, os dispensados por razões disciplinares, entre outros.

Para fazerem jus ao seguro-desemprego, os beneficiários deverão, nos 12 meses anteriores ao fato que deu causa ao desemprego, permanecer na folha de pagamento 180 dias, contínuos ou não (em uma ou mais empresas), havendo outros requisitos temporais previstos em lei, a depender do caso.

Os trabalhadores dispensados fazem jus a seis meses de benefício ou ao equivalente a 72 diárias, conforme o tipo de remuneração. Os benefícios são pagos em valores decrescentes a cada mês, conforme porcentagens sobre a média mensal da remuneração nominal computável recebida nos seis meses imediatamente anteriores à determinação da causa. No caso de diaristas, o valor tomará em conta a quantidade de diárias laboradas em cada mês.

---

[408] GEOGHEGAN, Verónica Serafini. *La Protección Social en el Paraguay: Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)* 2030. P. 156. Disponível em <https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/upload_editores/u294/libro_proteccion_social.pdf>. Acesso em 11.10.2019.

Os trabalhadores cobertos pelo subsídio de desemprego, em razão de dispensa injusta, devem ser treinados e adaptar sua preparação às demandas do mercado de trabalho. A ausência injustificada aos cursos, após metade do período de subsídio, será motivo para cessação do benefício.

3.6.4 Dados extraídos da leximetria

3.6.4.1 Indenização decorrente de dispensa injusta

Mede o valor da indenização decorrente de dispensa injusta a um trabalhador afastado após 3 anos de emprego, em uma escala de 0 a 1. A pontuação será "1" se a indenização em apreço for equivalente a doze semanas; será "0" se não tiver valor nenhum[409].

Todos os países foram pontuados com "1", com exceção da Argentina, em alguns períodos – de 1970 a 1991 e de 1998 a 2003 –, por não ter alcançado os critérios mínimos para obtenção desse conceito, sobretudo com a Reforma promovida pela lei 25.013/98[410].

GRÁFICO 6

Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

[409] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 13.
[410] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 45, 117, 555, 773.

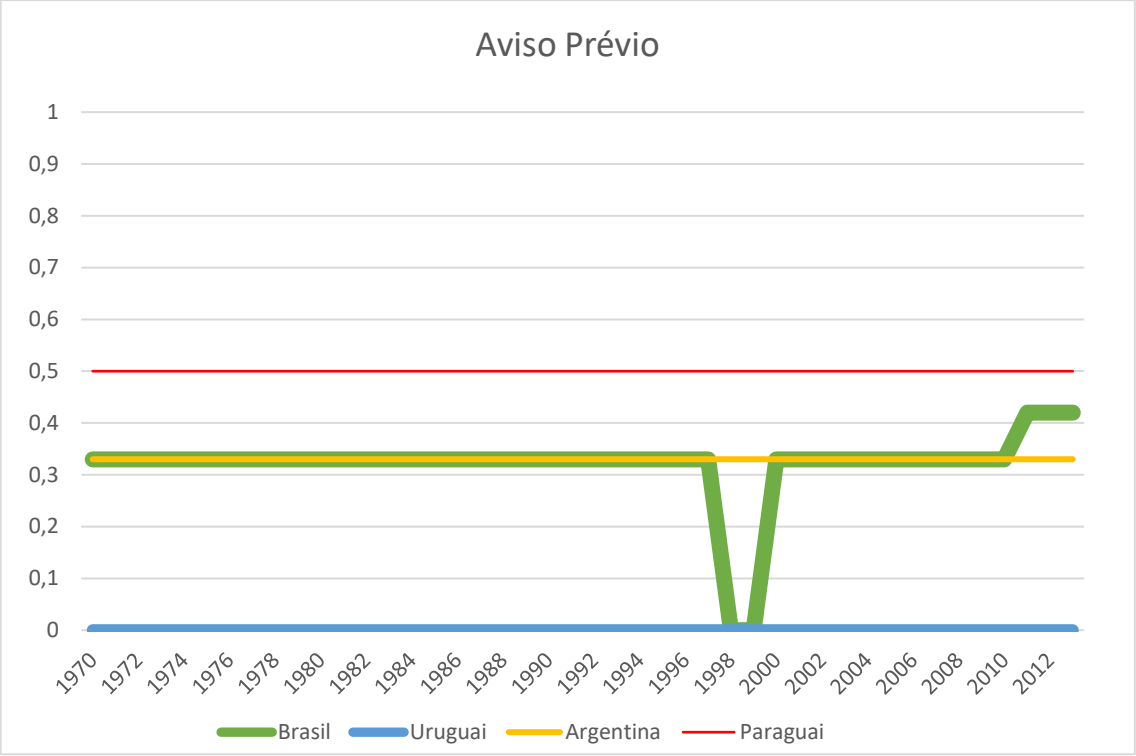
3.6.4.2 Tempo do aviso prévio

Mede o tempo de duração do aviso prévio, em semanas, a ser comunicado a um trabalhador com três anos de emprego, em uma escala de 0 a 1. A pontuação é igual a "1" se o prazo corresponde a 12 semanas; a pontuação é igual a "0", se não houver prazo[411].

Argentina foi pontuada com "0.33" durante todo o período, pois o aviso prévio é de um mês para o trabalhador com menos de cinco anos no emprego[412]. Brasil teve variações, até alcançar "0.42" em 2011, em razão do advento da Lei 12.506, que regulamentou a proporcionalidade do aviso prévio (observe-se que, erroneamente, os autores entenderam que entre 1998 e 1999 não havia obrigação de concessão de aviso prévio no país)[413]. Paraguai foi pontuado com "0.5" por todo o período, pois o prazo do aviso prévio é de 45 dias para trabalhadores com tempo de contrato entre 1 e 5 anos[414]. Uruguai foi pontuado com "0", por não haver obrigação de concessão de aviso prévio[415].

[411] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 13.
[412] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 45.
[413] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 117.
[414] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 554.
[415] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 773.

GRÁFICO 7



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

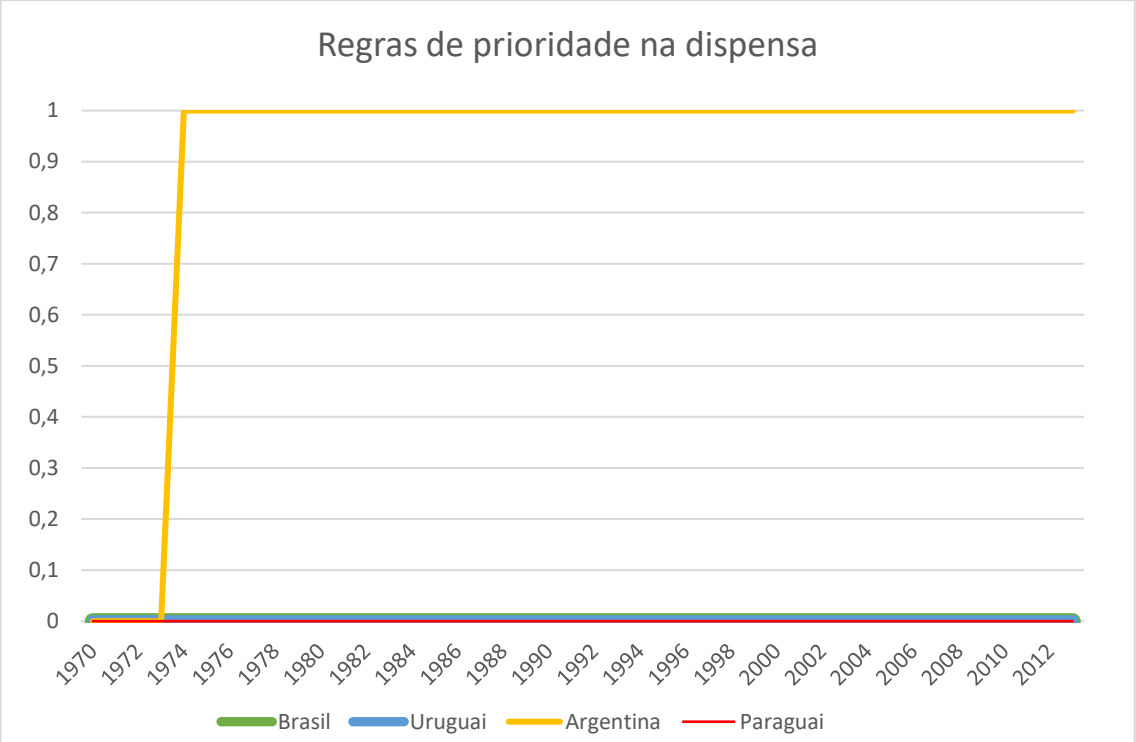
3.6.4.3 Regras de prioridade na dispensa injusta

A escala é de 0 a 1. A pontuação é igual a "1" se a lei obriga o empregador a seguir regras de prioridade, com base na antiguidade, estado civil, número de dependentes etc., antes de dispensar trabalhadores injustamente. Do contrário, a pontuação é igual a "0"[416].

Somente a Argentina apresentou pontuação, a partir de 1974, igual a "1", com base no art. 247 da LCT, que trata da dispensa por força maior[417]. Os demais países não pontuaram.

[416] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 15.
[417] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 46.

GRÁFICO 8



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

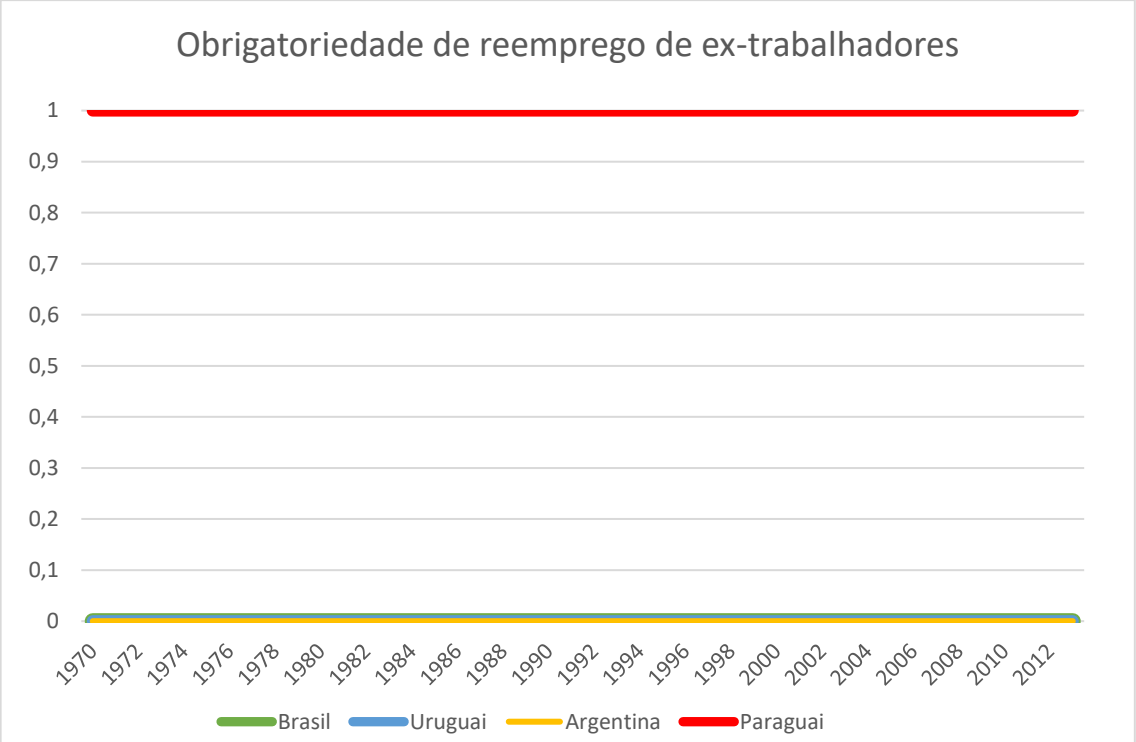
3.6.4.4 Prioridade no reemprego

A escala é de 0 a 1. A pontuação é igual a "1", se a lei obriga o empregador a seguir regras prioritárias para o reemprego de ex-trabalhadores. Do contrário, a pontuação será igual a "0"[418].

Somente o Paraguai pontuou com nível "1", em razão do art. 80 do CT, que trata da hipótese de reabertura de empresa que havia sido fechada totalmente, para execução de empreendimento similar ao anteriormente cerrado, por si ou por empresa interposta, no prazo de um ano, ocasião em que será obrigado a admitir os mesmos trabalhadores que empregava anteriormente, sob pena de pagar indenização integral por dispensa injusta[419]. Os demais países não pontuaram.

[418] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 15.
[419] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 555-556.

GRÁFICO 9



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.6.5 Resultados comparativos

3.6.5.1 Garantias contra dispensa injustificada

A análise dessa variável é basicamente qualitativa e quantitativa.

Em linhas gerais, as ordens jurídicas dos Estados-membros se assemelham no tocante à proteção do emprego contra dispensas injustificadas, por meio de indenizações que oneram a ruptura contratual por iniciativa do empregador. As indenizações tendem a equivaler a um mês de remuneração por ano de serviço e por fração de ano legalmente eleita. O Brasil tem o peculiar instituto do fundo de garantia, que é depositado mês a mês em conta vinculada do empregado, no percentual de 8% da correspondente remuneração, cifra que pode ser levantada, entre outras situações, na hipótese de dispensa injusta do empregado, que, além disso e nesse caso, faz jus a uma indenização equivalente a 40% do saldo devido sob esse título.

No âmbito dos países do Mercosul, a estabilidade absoluta, como regra, é dispensada aos funcionários públicos e aos representantes sindicais. Cada ordenamento jurídico, de todo modo, conserva certa peculiaridades, sem afetar, a princípio, o desequilíbrio da sub-região na regulamentação desse instituto.

A Argentina e o Uruguai se assemelham no tocante à atribuição de estabilidade absoluta estritamente a representantes sindicais e funcionários públicos. Ambos os países também preveem situações nas quais, não obstante inexistente estabilidade absoluta, a indenização é majorada, em comparação com o regulamento geral.

O Brasil, por seu turno, estabelece uma gama mais variada de situações em que o trabalhador goza de garantia de emprego, estendendo essa prerrogativa a gestantes, acidentados que retornam de afastamento previdenciário, empregados eleitos para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, entre outros. Por fim, o Paraguai é o único país que prevê, como regra geral, a estabilidade absoluta aos empregados, desde que atinjam dez anos de serviço ininterruptos ao mesmo empregador.

Abstraído o quadro geral de concordância entre os marcos legais pesquisados, é digno de menção o contrato "verde e amarelo", instituído no Brasil por intermédio da Medida Provisória 905/2019, destinado "à criação de novos postos de trabalho para as pessoas entre dezoito e vinte e nove anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social".

Segundo esse ato normativo e nessa situação (art. 6º, §2º, *ab initio*), a indenização devida em razão da dispensa injusta corresponde à metade da regular, correspondente a 40% do saldo devido na conta vinculada do trabalhador. Como se não bastasse, no contrato de trabalho verde e amarelo, a alíquota mensal do FGTS é de dois por cento, independentemente do valor da remuneração (art. 7º), o que corresponde a um quarto da alíquota mensal paga na conta vinculada dos demais trabalhadores (com exceção dos aprendizes).

Tal significa, no âmbito do contrato de trabalho verde e amarelo, que a indenização de um empregado dispensado nessas condições corresponde a pouco mais de 20% da indenização devida a um empregado comum, considerando o saldo devido de FGTS mais a indenização correlata. Se essa desproporção se apresenta no Brasil, tal também se manifesta quando a comparação transcende o território nacional, cotejando-se referida indenização reduzida com as regulamentações vigentes na Argentina, Paraguai e Uruguai.

Dita discrepância, que, sem justificativa, franqueia a determinados trabalhadores um quinto da indenização paga a outros no mesmo território nacional – o que também representa uma ínfima fração quando cotejado com trabalhadores dos demais Estados-membros do Mercosul –, seguramente consubstancia, no seio do bloco em referência, desvantagem desproporcional no grau de proteção do trabalhador contra dispensas injustas. E tal representa violação direta ao último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem como ao art. 15 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.6.5.2 Formalidades para concretização da dispensa

A análise dessa variável é basicamente qualitativa e quantitativa.

Como regra, com exceção do Uruguai (ver GRÁFICO 7), os Estados-partes contêm, nos respectivos ordenamentos, o direito do empregado de ser pré-avisado quanto a dispensas injustas. Os prazos variam de país a país, com base na antiguidade do empregado, podendo se estender entre 15 e 90 dias (pontuando-se que, no Paraguai, tal prazo é contado em dias úteis).

Argentina e Paraguai possuem dispositivos que dificultam procedimentalmente dispensas coletivas, fundadas em dificuldades econômicas ou fechamento da empresa, por exemplo. A Argentina, a propósito, estabelece uma gradação na ordem de extinção dos contratos, quanto a dispensas motivadas em força maior, bem como em falta ou diminuição de trabalho por causa não imputável ao trabalhador, priorizando o pessoal mais antigo dentro de cada especialidade (ver GRÁFICO 8). O Paraguai, por sua vez, em caso de empregados dispensados em razão do fechamento da empresa, estabelece que eles possuem prioridade de reemprego na hipótese de reativação do empreendimento (VER GRÁFICO 9).

No Brasil, as formalidades previstas nos os §§1º e 3º do art. 477 da CLT foram revogadas pela Lei 13.467. A mesma lei, contrariando avanço alcançado por meio de construção jurisprudencial do TST, passou a equiparar dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas para todos os fins, dispensando, nessas situações, autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.

Apesar do retrocesso causado pela Reforma Trabalhista nesse aspecto, não se verifica, por esse motivo e ao menos para fins de comparação com os demais Estados-membros do Mercosul, desequilíbrio apto a ser qualificado como ilícito. Afinal, há no bloco país que não exige rigores formais para dispensas injustas, sejam elas individuais ou coletivas. É o caso do Uruguai.

3.6.5.3 Proteção do trabalhador desempregado

A análise dessa variável é basicamente qualitativa e quantitativa.

Brasil e Uruguai, em termos quantitativos, possuem regulamentações relativamente compatíveis entre si. No Brasil, o seguro-desemprego pode se estender de 3 a 5 meses; no Uruguai, tal ocorre durante seis meses. De todo modo, a Medida Provisória 905/2019, que

instituiu o contrato denominada "verde e amarelo", estabeleceu contribuição previdenciária sobre os valores pagos ao beneficiário do seguro-desemprego, com correspondente cômputo do período para efeito de concessão de benefícios previdenciários. Tal providência legislativa é revestida de profunda iniquidade, ao onerar quem presumivelmente não possui condições para arcar com encargos fiscais, destacando-se o caráter extremamente regressivo do sistema tributário brasileiro.

O destaque positivo, nesse aspecto, é a Argentina, país com regulamentação mais favorável, ao prever a concessão do benefício do seguro-desemprego por até doze meses, a depender do caso, com possibilidade de extensão por um período adicional de seis meses para pessoas a partir de 45 anos. No outro extremo, encontra-se o Paraguai, país sem nenhuma regulamentação nesse aspecto.

Diante da ausência de regulamentação própria do Paraguai nesse assunto, depreende-se desequilíbrio que viola diretamente o último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem como o art. 23 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.7 Direito coletivo

O estudo comparado de Direito Coletivo não possui razão de ser, se se ignora a tradição histórica de cada país nesse campo. Como poderá ser verificado ao longo deste estudo, as origens do sindicalismo em tal ou qual nação influenciam, ainda hoje, o modo como o Direito Coletivo é disciplinado juridicamente em cada um.

Por isso, o estudo comparado ora proposto congrega as seguintes divisões: a) antecedentes históricos; b) liberdade sindical; c) negociação coletiva; d) direito de greve.

3.7.1 Antecedentes históricos

3.7.1.1 Argentina

Na República do país, nunca existiu uma etapa de proibição absoluta das associações obreiras. Houve, na realidade, atos isolados de repressão do movimento obreiro, inclusive sobre sindicatos determinados, mas jamais um ato normativo geral que proibisse sua existência, tampouco que qualificasse como delito a associação de trabalhadores[420].

[420] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 38.

Pode-se afirmar, assim, que a História sindical argentina já principia pela etapa da tolerância das associações sindicais, que se estende de 1853 (ano da organização nacional) até 1943. Nesse lapso, as associações obreiras são não só conhecidas, como mencionadas em algumas leis, que inclusive lhes incumbia certas funções. A Lei 8.999/12, por exemplo, que tratava da criação do Departamento Nacional do Trabalho, atribuía ao presidente da associação profissional mediar os conflitos entre o capital e o trabalho. Da mesma maneira, há menções a associações obreiras na Lei 9.248/13, no Decreto regulamentar de 16.01.1933 da Lei 11.544 e nas Leis 11.317/24, 11.338/26 e 12.713/41[421].

A etapa de reconhecimento ou institucionalização das associações sindicais de trabalhadores se inicia com a edição do Decreto 2.669/43, emitido pelo governo surgido do movimento militar de 4 de junho de 1943, que derrubou o Presidente Castillo. Referido ato normativo pretendia constituir uma regulação completa da constituição e funcionamento das associações profissionais de trabalhadores e empregadores. Porém, tal corpo normativo nunca teve efetividade prática[422].

Assim, a rigor, a etapa de reconhecimento ou institucionalização do movimento sindical começa com a edição do Decreto 28.852/45, cujo conteúdo constitui a pedra fundamental do que se convencionou chamar de "modelo sindical argentino". O corpo normativo em apreço traz, em síntese, as seguintes disposições: a) quanto à livre associação, ordena que a constituição das associações profissionais de trabalhadores é livre, sem necessidade de autorização prévia, desde que seu objeto não contrarie a moral, as leis e as instituições fundamentais da nação; b) quanto à organização sindical, admite, mesmo que implicitamente, os sindicatos por profissão e os sindicatos por atividade, não contemplando os sindicatos por empresas – no que se refere ao nível se organização, admite a criação de federações e confederações; c) estabelece o sistema de personalidade sindical, consistente na capacidade do Estado de atribuir a dada associação profissional de trabalhadores, reconhecida como suficientemente representativa, a aptidão de representar afiliados e não afiliados perante o Estado e os empregadores; d) quanto ao patrimônio sindical, as associações com reconhecimento de personalidade sindical poderiam receber suas contribuições dos filiados mediante retenções levadas a efeito pelos empregadores; e) estabilidade aos representantes sindicais, nos termos do mesmo ato normativo; f) aptidão das associações com personalidade sindical de celebrar convênios coletivos; g) normas de promoção sindical, como isenções, impenhorabilidade de bens e prioridade na contratação de

[421] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 39-40.
[422] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 41.

associados para trabalhar em obras ou serviços do Estado nacional, provincial e respectivas concessionárias[423].

Com a derrubada de Perón pelo movimento militar de 1955, buscou-se desmontar o aparato sindical então constituído pelo governo peronista. Nesse contexto, editou-se o Decreto-lei 9.270/56, que visou estabelecer uma regulação da constituição e funcionamento dos sindicatos, de acordo com o modelo europeu de organização sindical, o que, de todo modo, não se concretizou na prática. Seu objetivo declarado era estabelecer a liberdade sindical, obter funcionamento democrático dessas associações e afastá-las de matérias político-partidárias. Para tanto, referido ato normativo: a) revogou o sistema de personalidade sindical; b) proibiu atividades políticas em sindicatos; c) abstinha-se de regular a representação sindical; d) reconhecia o direito de minorias, ao estabelecer uma comissão intersindical, na hipótese de haver mais de uma associação representativa[424].

Com o advento do governo constitucional do presidente FRONDIZI, em 1958, foi a provada a Lei 14.555, que retomou os contornos do Decreto 23.852/45, com as seguintes características: a) consagra-se expressamente o direito de afiliação, não afiliação e desfiliação; b) especifica-se com mais clareza os tipos de organização sindical, incluindo a organização por "exploração", o que ocasionou a criação de uma série de sindicatos de empresas; c) restabelecimento do sistema de personalidade sindical; d) apesar de não haver vedação expressa à participação de associações em atividade políticas, veda que elas recebam subsídios ou ajuda econômica de organismos políticos nacionais ou estrangeiros; e) regulamentação da representação e da estabilidade sindical; f) manutenção de normas promocionais, como isenções fiscais, impenhorabilidade de bens e obrigatoriedade de empregadores reterem contribuições devidas por trabalhadores afiliados[425].

Durante o governo do presidente Arturo Ìllia, vigente a Lei 14.555, foi editado o decreto regulamentar 969/66, marcado por notórios excessos regulamentares, apresentando, como objetivos declarados: a) efetivar a democracia interna; b) adequar a estrutura sindical ao federalismo institucional do país; c) garantir a liberdade de afiliação; d) assegurar a administração ordenada dos fundos sindicais. O ato normativo em descrição traçou zonas de atuação das associações profissionais, a fim de que correspondesse ao território de cada província e da Capital Federal, atrelando o espectro de atuação territorial do sindicato à divisão política da República. O efeito prático visado era fragmentar as grandes organizações sindicais

[423] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 41-44.
[424] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 44-45.
[425] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 46-47.

de indústria do país, cujo feixe de atuação era nacional. O mesmo Decreto excluía todo ato de proselitismo ou difusão ideológica, ou que perseguisse fins extrassindicais[426].

Em 1973, foi sancionada a lei 20.615 pelo terceiro governo peronista, com o efeito de reforçar o chamado "modelo sindical argentino". Nesse sentido, referida lei: a) seguiu as linhas gerais da Lei 14.55 quanto a regras de livre filiação; b) fortaleceu a formação de sindicatos por atividade ou indústria, dificultando a criação de sindicatos por empresa ou profissão; c) manteve o sistema de reconhecimento de personalidade sindical; d) autorizou as associações sindicais a fixar posição em matéria política, inclusive dar seu apoio a partidos políticos ou candidatos a cargos eletivos; e) estendeu o mandato dos representantes sindicais para quatro anos, com correspondente estabilidade própria, obstando a instauração de processos penais contra eles, sem que prévio desaforo perante o Tribunal Nacional de Relações Profissionais; f) estendia a cobrança das cotas de contribuições sindicais para não afiliados[427].

Com o advento do golpe militar, o governo dele derivado editou a Lei 22.105/79, com as seguintes característica: a) manteve as linhas gerais das legislações anteriores a respeito do direito de filiação; b) restringiu o escopo das associações sindicais à defesa dos interesses sindicais e laborais dos trabalhadores, vedando-lhes atividades lucrativas; c) retomou os critérios territoriais de atuação sindical previstos no Decreto 969/66; d) facultava a criação de federações, mas não de confederações; e) proibia a participação dos sindicatos em atividades políticas; f) reduziu o mandato dos representantes sindicais para três anos; g) vedava a fixação de cotas de contribuições sindicais a não filiados[428].

A legislação vigente no país se consubstancia na Lei 23.551/1988, que manteve as características fundamentais do "modelo sindical argentino", não obstante os termos de normas também em vigor na Argentina, como o art. 14 bis da Constituição, a Convenção 87 da OIT e outras normas internacionais. As propriedades do que se convencionou chamar de "modelo sindical argentino" são as que se passam a expor.

Sistema majoritariamente regulado em lei, caracterizada por uma disciplina legal explícita e detalhada dos aspectos relativos à estrutura internadas organizações sindicais. Assim, regulam-se legalmente os diversos tipos de sindicatos que podem constituir-se e ser reconhecidos como tais; os trâmites e requisitos para sua inscrição e reconhecimento oficial; a criação e funcionamento de organizações de grau superior; a enumeração das matérias que

[426] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 47-48.
[427] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 48-50.
[428] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 50-52.

obrigatoriamente devem incluir os estatutos sindicais; a composição dos órgãos diretivos, entre outras questões[429].

Forma associativa fundada na profissionalidade, o que representa, na prática e não obstante o sistema de organização sindical livre previsto na Constituição, o reconhecimento infraconstitucional de personalidade jurídica sindical tão somente a entes instituídos sob a forma de associação. Da mesma maneira, a base de aglutinação dos sindicatos se baseia em uma comunidade de situação laboral de profissão, ofício ou categoria dos trabalhadores, e não de natureza ideológica, partidária ou confessional[430].

Unidade de representação dos interesses coletivos, em que, não obstante teoricamente seja possível a pluralidade sindical no país, tal possibilidade é rechaçada pela prática normativa e cultural da nação. Existe, na Argentina, uma tendência unificadora e monopolizadora, alcunhada de "unidade promovida", mediante a atribuição da capacidade exclusiva de representação do interesse profissional coletivo, em especial no terreno da negociação coletiva, ao sindicato ao qual se designa o atributo de mais representativo, com consequente outorga da chamada personalidade sindical. Nesse contexto, abre-se a possibilidade de manifestação de outra característica desse sistema: a concentração sindical[431].

Estrutura articulada em forma piramidal, cujo grau inferior são os sindicatos de base, que se aglutinam de modo a formar federações e confederações[432].

Amplitude dos fins sindicais, que não se restringem à defesa de interesses econômicos, estendendo seu raio de ação no plano socioeconômico, cultural, assistencial, comunitário, serviços sociais, entre outros meios voltados à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores e de suas famílias[433].

Representação unificada nos lugares de trabalho, em que, ao contrário do sistema dual europeu, adota-se a sistemática de eleições de delegados de pessoal e comissões internas, desde que filiados à associação com personalidade sindical respectiva [434].

Ativo protagonismo político, que se expressa pela promoção dos interesses do setor social, tanto no terreno profissional quanto no campo político, com correspondente vinculação com organizações político-partidárias, tomada de posições perante disputas eleitorais e apoio a campanhas proselitistas[435].

---

[429] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 53.
[430] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 54.
[431] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 55-56.
[432] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 56-57.
[433] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 57.
[434] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 58.
[435] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 58.

Alta taxa de sindicalização, consistente em significante porcentagem de filiação dos trabalhadores às organizações sindicais, igualando ou superando os índices europeus[436].

3.7.1.2 Brasil

O sindicalismo, em si, teve desenvolvimento retardado, em comparação com o processo histórico europeu, dada a economia incipiente e a natureza da mão de obra do país, até então escrava. No final do século XIX, foram instituídas a *Liga Operária* e a *União Operária*, as quais, ainda assim, não se concentravam na defesa dos interesses de seus integrantes. A abolição da escravatura, a outorga da Constituição Republicana – garantindo o direito à associação (desde que pacificamente) – e a primazia da ideologia liberal propiciaram as condições adequadas para o desenvolvimento do sindicalismo. Foi assim que, no início do século XX, foram criadas diversas associações. No mesmo período, são editados os primeiros atos normativos sindicais, de natureza cooperativa, assistencial ou com previsão do direito à filiação/desfiliação[437].

Também no início do século XX, há 1) a influência relevante do anarcossindicalismo, voltado para questões profissionais e para imigrantes europeus; 2) a eclosão de inúmeras greves, em especial as greves gerais de 1917 e 1919; 3) a repressão como nota distintiva da época; 4) a edição do Decreto 1.637/1907, o primeiro ato normativo de feição efetivamente sindical, garantindo a pluralidade sindical. Com o avanço da regulamentação estatal sobre as relações de trabalho, os movimentos grevistas decrescem. A partir da década de 1930, o Direito Coletivo passa por uma fase intervencionista, com a implantação de um modelo corporativista de organização sindical, ainda prevalente na atualidade. Instaura-se a regra do sindicato único, de estrutura rígida (sindicalização por categoria e sujeito a sistema confederativo), que se submete ao Estado, não tem feição política e é destituído de autonomia. O sindicato, nesse arquétipo, colabora com o Estado na harmonização dos conflitos de classes[438].

A Consolidação das Leis do Trabalho, da década de 1940, manteve a linha das legislações de cunho corporativista editadas anteriormente. A sucessão de Constituições no país, ora outorgadas, ora promulgadas, não afetou esse paradigma intervencionista de Direito Sindical – há, obviamente, exceções dignas de nota, como o art. 158 da Constituição de 1946, que reconheceu a greve como um direito, mesmo ano do Decreto-Lei 9.070, com a mesma

[436] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 58-59.
[437] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2009. P. 57-58.
[438] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2009. P. 59-60.

previsão. O final da década de 1970 e o início da década de 1980 são de suma transcendência para o sindicalismo nacional, com o adensamento de uma tradição sindical que reúne trabalhadores da indústria de ponta, além da criação da CUT e da CGT. Tal coincidiu com os movimentos que propugnavam a redemocratização do país e as greves do ABC paulista.

O maior ponto de inflexão quanto ao Direito Coletivo brasileiro é a Constituição da República de 1988, a qual, apesar de preservar alguns traços corporativistas – *e.g.*, unicidade sindical, contribuição sindical, sistema confederativo, a representação classista na e a competência normativa da Justiça do Trabalho –, consagrou, como direitos fundamentais, a autonomia sindical, a greve, a negociação coletiva, entre outros.

Nos últimos tempos, porém, o sindicalismo no Brasil vem a sofrer patente enfraquecimento, mormente a partir da ruptura institucional de 2016, que alçou ao poder um governo de matriz ultraliberal, sucedido pela eleição de um Presidente de República de ultradireita. Foi assim com a edição da Lei nº 13.467/2017, que revogou a compulsoriedade da contribuição sindical, e a Medida Provisória nº 873/2019, a qual, enquanto vigorou, estabeleceu notórias dificuldades para a arrecadação de contribuições e mensalidades pelos sindicatos, com a regulamentação do recolhimento e da cobrança dessas fontes de receita. Outros aspectos discutíveis da Reforma Trabalhista serão abordados no decorrer deste trabalho.

3.7.1.3 Paraguai

Após a denominada "Guerra do Paraguai", a situação dos trabalhadores situados no país era miserável. Apesar da escassez de oferta de mão de obra – situação que deveria ser favorável aos trabalhadores –, os governos da época optaram por manter o status praticamente servil dos obreiros, conforme regime que vigorava no período pré-guerra. De todo modo, no início da década de 1880, os trabalhadores começaram a ser organizar em Assunção e, subsequentemente, em outras cidades espalhadas pelo país, a fim de que melhorassem suas condições de vida, por meio de sociedades de benefício mútuo. As primeiras entidades foram estabelecidas por imigrantes portugueses e italianos, sucedidas pelo primeiro grupo de benefício mútuo genuinamente paraguaio, em 1880, denominado Sociedade Santa Cruz, baseado em Assunção e composto por trabalhadores pertencentes à classe trabalhadora[439].

Dois anos depois, foi criado outro grupo de assistência mútua, "Los Artesanos del Paraguay", cujo grupo dissidente, "Sociedad Cosmopolita de Socorros Mutuos Verdaderos

[439] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 93.

Artesanos", criou o primeiro periódico laboral, que defendeu, entre outras ideias, a greve como último recurso, exortando os trabalhadores a participar da política e a não vender seus votos e a não ir às urnas em estado embriagado. A "Sociedad Cosmopolita" se converteu na "Sociedad Tipográfica", o primeiro sindicato do país, o que inspirou outros grupos de trabalhadores a formar seus próprios sindicatos logo depois, podendo-se citar pedreiros, carpinteiros, alfaiates, funcionários postais e padeiros. Este último grupo proclamou o que talvez tenha sido a primeira greve organizada do país, em outubro de 1886, paralisação essa que sofreu correspondente repressão. Em 1901, foi fundada a "Sociedad de Empleados de Comércio", entidade híbrida, que funcionava como sociedade de benefício mútuo e um sindicato. No entanto, em vez de recorrer a greves, os comerciários pressionaram o governo a obter o fechamento de lojas aos domingos, para dar aos trabalhadores pelo menos um dia de descanso por semana, no que obtiveram êxito[440].

Em razão da depressão econômica por que passou o país no final do século XX, ideias anarquistas passaram a se espalhar pelo Paraguai, impulsionadas por ativistas oriundos da Argentina. Em razão dessa influência, a eclosão de greves foi a tônica no período, congregando trabalhadores ferroviários, carpinteiros, pedreiros, funcionários de bondes e estivadores, além de trabalhadores de barcos, padeiros e barbeiros. Suas demandas incluíam pagamento de salários não pagos, aumento de salários, oito horas diárias e reemprego de trabalhadores demitidos[441].

Nas décadas anteriores à Revolução do Partido Liberal de 1904, as características do movimento trabalhista paraguaio consistiam: a) na instabilidade, reflexo da instabilidade política do país; b) na predominância de greves de setores artesanais de trabalhadores; c) na predominância a demandas permanentes por aumentos salariais; d) nos esforços organizacionais descontínuos, espontâneos e esporádicos; e) na restrição territorial das lutas à cidade de Assunção. Com a ascensão do Partido Liberal do poder, em 1904, o movimento trabalhista recebeu inicialmente simpatia do governo[442].

As greves continuaram após a ascensão do Partido Liberal ao poder. As reivindicações tratavam basicamente sobre salário-mínimo acidentes de trabalho, dispensas injustas,

---

[440] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 94.
[441] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 94-95.
[442] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 95.

pagamento de horas extras e trabalho de menores. As greves cresciam ou diminuíam de volume, conforme as contingências econômicas do país[443].

Em abril de 1906, foi criada a primeira central sindical do país, a "Federación Obrera Regional Paraguaya" (FORP), organizada por três sindicatos em Assunção, de orientação anarcossindicalista. Desde o início, a FORP enfrentou dificuldades de relacionamento com o governo Paraguaio, tendo criado, em 1906, o periódico mensal "El Despertar", também de tendência anarquista. Tal central inspirou vários movimentos grevistas no país, tornando o governo geralmente hostil ao movimento laboral nesse período, por meio de repressões policiais contra as greves. Em dezembro de 1912, uma nova central sindical foi estabelecida em Assunção, "Union Gremial del Paraguay" (UGP), com tendência socialista e caráter reformista, cujo periódico era "La Voz del Pueblo"[444].

A eclosão da Primeira Guerra Mundial causou um impacto negativo no movimento dos trabalhadores, em razão da depressão econômica gerada, relegando à inatividade tanto a FORP quanto a UGP, o que foi reavivado com a retomada do crescimento econômico, a partir de 1916. A FORP foi rebatizada como Centro Obrero Regional del Paraguay (CORP), organização que contribuiu para a expansão do sindicalismo no país, com consequente eclosão de novas greves. A UGP também foi rebatizada como "Federación Obrera del Paraguay" (FOP). Em 1916, os sindicatos que representavam vários dos ofícios "marítimos" se uniram para estabelecer a "Federación Naval" (FN), cuja dissidência deu azo à criação da "Liga Obrera Marítima" (LOM)[445].

O único período pós-primeira guerra em que o movimento dos trabalhadores nas cidades funcionou com relativa liberdade foi durante a administração do Presidente Eligio Ayala, de1924 a1928, ocasião em que as organizações laborais deram apoio ao respectivo regime. Nesse período, em razão da relativa prosperidade do país, o movimento sindical também se adensou, também com incremento do número de greves. A FOP se fundiu com outros grupos e formou a "Unión Obrera del Paraguay" (UOP). Também nesse período, o partido comunista começou a exercer influência sobre o movimento dos trabalhadores no Paraguai[446].

---

[443] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 96.
[444] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 97-100.
[445] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 100-103.
[446] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 104.

A ascensão do Presidente José P. Guggiari, cujo governo se estendeu de 1928-1932 e que foi marcado pela guerra travada com a Bolívia (Guerra do Chaco), significou a adoção de várias medidas repressivas contra o movimento sindical do país, inclusive com a declaração da ilegalidade dos sindicatos e a prisão de seus líderes, o que, de todo modo, não conteve a eclosão de novas greves no período, ainda que não tenham sido significantes. Com o fim da Guerra do Chaco, o movimento sindical ganhou novos ares, ainda que por meio de organizações clandestinas nos primeiros meses que sucederam o conflito. Esses sindicatos clandestinos começaram a emergir abertamente, muito em razão do grande estímulo oriunda da derrubada do regime do Partido Liberal, por intermédio de um golpe militar liderado pelo coronel Rafael Franco, um dos heróis da Guerra do Chaco, em 17 de fevereiro de 1936. O novo regime reformista suspendeu a Constituição de 1870, criou o Departamento Nacional do Trabalho (DNT) e o Ministério da Saúde Pública, bem como editou um amplo decreto de reforma agrária. Na mesma época, o sentimento de união do movimento dos trabalhadores ensejou uma reunião de representantes de vinte sindicatos, que estabeleceu o "Comité Pro-Confederación Nacional de Trabajadores" (CPT)[447].

As boas relações com o regime do coronel Franco, porém, arrefeceram com a edição da a Lei nº 152, que submeteu todo o movimento trabalhista ao controle direto e definitivo do Ministério do Interior, por meio do Departamento Nacional do Trabalho. Com a resistência dos trabalhadores ao conteúdo dessa lei, vários líderes do CPT foram presos, o que ensejou uma greve geral que foi amplamente aderida, porém sem produzir o efeito de libertar os sindicalistas privados de liberdade. A libertação dos líderes da CNT foi libertada só veio a ocorrer tempos depois[448].

O regime de Franco foi derrubado em setembro de 1937, sucedido por um presidente do Partido Liberal, Félix Paiva, cujo governo promulgou leis trabalhistas, como jornada geral de oito horas por dia (com seis horas para trabalhadores ocupados em ocupações prejudiciais à saúde), bem como remuneração majorada para trabalho em regime de horas extras, horário noturno ou em domingos. A CNT, que continuou a existir, tinha seus membros constantemente constrangidos pelo governo do Paiva, tendo que mudar de nome por esse motivo, passando a se chama "Confederación de Trabajadores del Paraguay" (CTP). No período de Paiva, o

[447] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 106-108.
[448] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 109.

movimento sindical continuou ativo, inclusive com a eclosão de greve geral em agosto de 1938[449].

Os Governos do General Estigarribia e do General Higinio Morínigo também foram marcados pela repressão sindical, apesar de, no período, ter havido decreto presidencial que editou um novo código do trabalho, que legalizava os sindicatos. Durante o governo de Morínigo, uma greve geral da CTP ocasionou a edição de decreto que proibia a reunião de mais de quatro pessoas e promoveu um toque de recolher após as 22h. Em seguida, emitiu outro decreto proibindo todas as greves. As medidas do governo foram suficientes para debelar o movimento grevista da época. Com a ascensão de uma nova entidade sindical de inclinação comunista, o "Consejo Obrero del Paraguay" (COP), inicialmente clandestina, o Presidente Morínigo empregou medidas mais duras contra o movimento sindical, ao mesmo tempo em que buscava apoio dos trabalhadores pela edição de alguns direitos trabalhistas na legislação, como o salário-mínimo e a instituição de um sistema de seguridade social. Nesse meio tempo, o Partido Colorado criou seu próprio grupo sindical, a "Organización Republicana Obrera" (ORO), dominada por uma facção fascista do partido. De todo modo, o movimento sindical obteve conquistas como jornada de seis horas, aumento de salários para médicos e enfermeiros e greves bem-sucedidas[450].

Após a guerra civil eclodida em 1947, com a vitória de Morínigo, várias entidades sindicais foram fechadas e pessoas a ele relacionadas foram presas. Somente a ORO foi reconhecida como entidade sindical legalizada no país. Com o advento do governo Chávez, uma nova fase de relativa liberalização se instaurou no país, retomando a legalidade das entidades sindicais. Por ocasião do Segundo Congresso Laboral do Paraguai, a ORO adotou o novo nome "Confederación Paraguaya de Trabajadores" (CPT). Nesse período, a CPT se espalhou para além da capital[451].

Com a derrubada do Presidente Chaves pelas forças armadas, no início de 1954, iniciou-se a era do General Alfredo Stroessner, então eleito presidente. Após a crise de 1958, o regime do Presidente Stroessner se tornou uma ditadura. A relação entre o movimento sindical e o Presidente Stroessner se tornou tensa ao longo do tempo, sobretudo diante da crise econômica que assolou o país na mesma época, além das divisões internas do Partido Colorado.

---

[449] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 110.
[450] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 111-114.
[451] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 114-115.

O período de Stroessner foi marcado pela: 1) repressão a movimentos grevistas, com a prisão dos correspondentes participantes e líderes, obrigando alguns destes a se exilar em outro país; 2) nomeação de um interventor na CPT, por meio de indicações de lideranças na organização, de modo a sujeitá-la ao governo; 3) sujeição do país a um permanente e virtual estado de sítio; 4) aceitação de funcionamento das entidades sindicais estritamente reconhecidas pelo Ministério da Justiça e do Trabalho; 5) proibição de greves de empregados públicos; 6) finalidade de manter os sindicatos pequenos e fracos, sobretudo por meio da pulverização de suas organizações; 7) resistência, por parte dos próprios trabalhadores, contra os sindicatos; 8) maior repressão contra movimentos de trabalhadores em empresas próximas ao governo; 9) corrupção, que poderia influenciar na maior repressão a movimentos de trabalhadores em empresas cujos proprietários empregavam esse expediente[452].

No período final do regime de Stroessner, houve o surgimento do "Movimiento Intersindical de Trabajadores" (MIT), entidade independente do governo que, após a derrocada deste, tornou-se a maior central sindical do país, rivalizando com a CPT. A propósito, os anos finais do regime de Stroessner foram marcados pelo reconhecimento da legalidade de uma série de entidades sindicais. No final do regime de Stroessner, havia 215 organizações sindicais no Paraguai, com 20.838 membros. Desses, 202 sindicatos foram legalmente reconhecidos, com 19.333 membros, incluindo 40 grupos de artesanato, 74 sindicatos de empresas, 81 sindicatos de trabalhadores independentes e 7 organizações de ajuda mútua. Além disso, havia 13 sindicatos sem reconhecimento legal, que possuíam 1.505 membros. No entanto, apenas cerca de 3% dos trabalhadores remunerados nas áreas urbanas foram sindicalizados. O maior número de sindicatos foram os da indústria, com sessenta e nove organizações e 9.016 membros, entre os quais os sindicatos de têxteis, refinarias de açúcar, alimentos e bebidas, assim como trabalhadores dos setores de impressão eram os mais numerosos. No setor de transportes, havia 7.710 membros do sindicato em 91 sindicatos e, entre os trabalhadores financeiros, 2.305 membros em 23 sindicatos. Quanto às negociações coletivas, apenas 41 dos 202 sindicatos legalmente reconhecidos possuíam acordos coletivos ao fim do regime Stroessner, pois a maior parte das entidades se restringiam a demandar o cumprimento da legislação laboral[453].

O Presidente Stroessner foi derrubado em fevereiro de 1989, junto com seu regime ditatorial, com consequente liberalização do movimento sindical. Após a queda da ditadura de

---

[452] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 122-124.
[453] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 135-138.

Stroessner, o movimento sindical cresceu rapidamente, de 22.000 em 1988 para 75.000 um ano depois; de quinze organizações sindicais em funcionamento em 1988 para quarenta no início de 1990. Rapidamente os sindicatos que apresentavam os documentos apropriados conquistaram reconhecimento legal pelo Ministério do Trabalho. Novas organizações centrais do trabalho apareceram, por exemplo, a "Central Nacional de Trabajadores" e a "Central Unitaria de Trabajadores" (a maior organização após a queda de Stroessner), sem contar as que remanesceram[454].

Embora o movimento trabalhista paraguaio tenha conquistado mais liberdade com o fim do regime de Stroessner, os sindicatos ainda enfrentam várias dificuldades, pois boa parte cobre apenas uma empresa, sem que haja uma organização nacional, situação que enfraquece seu poder de barganha. Outra fraqueza do movimento trabalhista paraguaio é de ordem financeira, diante da dificuldade dos sindicatos em obter pagamentos regulares de seus membros. De modo que a maioria dos líderes sindicais mantêm empregos nos quais ganham a vida e só realizavam atividades sindicais após seus dias de trabalho regulares[455].

Apesar de terem se difundido com mais intensidade depois de 1989, os sindicatos ainda tiveram que agir com certa cautela em suas relações com os empregadores e com o próprio governo. De todo modo, ao menos após a Constituição Nacional de 1992, que contemplou, em seu texto, os direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve, o movimento sindical paraguaio possui base jurídica para tornar concretos os interesses dos trabalhadores que os compõem, em bases sustentáveis que não maculem a democracia ainda frágil no país.

3.7.1.4 Uruguai

No final do século XIX, o Uruguai já possuía características muito distintas daquelas que marcaram o período colonial do Brasil, por exemplo, diante do crescimento da população, como consequência da imigração europeia. Ademais, o Estado havia firmado suas instituições e logrado uma efetiva defesa do direito de propriedade. Havia também um proletariado urbano com condições de vida similares ao do proletariado europeu, sobretudo no que se refere às condições indecentes de trabalho[456].

---

[454] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 138-139.
[455] ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005. P. 140-141.
[456] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 39.

O proletariado uruguaio em referência era integrado precipuamente por imigrantes europeus e por trabalhadores rurais que migraram rumo aos centros urbanos. Eles passaram a se organizar em sociedades de ajuda mútua e, depois, em sindicatos. No final do século XIX, o Uruguai possuía um movimento sindical próprio, constituído em forma de federação, afiliando-se à Associação Internacional de Trabalhadores. Na mesma época, eclodem as primeiras greves nas minas do norte do país e nas indústrias manufatureiras de Montevidéu. O início do século XX também é marcado por greves, muitas delas reivindicando limitações de jornadas, algumas com êxito. Houve repressões violentas, sem que tenham sido editadas leis a respeito. Os sindicatos da época eram organizados por profissão e possuíam orientação ideológica anarquista, por influência dos imigrantes europeus que os integravam, de maneira que questionavam a própria existência do Estado em si[457].

Em 1903 ascende à Presidência da República José Battle y Ordóñez, que já no século XIX defendia, no diário que fundara, os grevistas e o direito à sindicalização. Ele foi eleito em 1910 para novo período de mandato presidencial. Durante seu governo, além de avanços no país – separação da Igreja e do Estado, gratuidade do ensino em todos os níveos, supressão da pena de morte, legislação do divórcio –, Battle promove uma legislação laboral voltada à proteção do trabalhador, sem aludir aos direitos sindicais. Isto é, a regulamentação se limitou ao direito individual, em favor dos trabalhadores, deixando livre de regulamentação o Direito Coletivo. A atitude do governo em favor dos trabalhadores cria conflitos ideológicos internos nos sindicatos, pois alguns dos associados saem da visão anarquista ortodoxa e passam a adotar uma postura reformista. O avanço na legislação protetiva, porém, não arrefeceu os ânimos grevistas, que sofreram repressões violentas quando afetavam empresas estrangeiras. O movimento sindical do período se divide em três centrais, divididas em visões ideológicas distintas[458].

O golpe de 1933 elevou ao governo o presidente Gabriel Terra, que anunciou a regulamentação sindical, o que, de todo modo, não foi levado a termo. É nesse período que se inicia a cisão, no país, entre aqueles que defendem a regulamentação sindical e aqueles que propugnam a autonomia sindical. Em 1934 se aprova uma nova Constituição, que incorpora cláusula sociais e inclui o reconhecimento da liberdade sindical e da greve[459].

---

[457] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 40-41.
[458] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 42-43.
[459] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 47.

Em junho de 1943, é criada a lei de Conselhos de Salários, que teria grande importância para o desenvolvimento do sindicalismo no país. Referido ato normativo cria conselhos tripartites, por ramo de atividade, com finalidade de fixar salários mínimos e definir categorias profissionais. Esses conselhos, assim, auxiliam na criação de sindicatos por ramos de atividades, hoje prevalentes no país, além de contribuir para superar as divergências ideológicas entre os dirigentes das entidades sindicais. Os conselhos de salários, assim, apesar de sofrerem certa resistência doutrinária por constituírem teoricamente uma intervenção estatal nas organizações sindicais, contribuíram para o aumento da sindicalização no país, o incremento das negociações coletivas e, consequentemente, o aprimoramento das condições de trabalho. Os sindicatos também aumentaram suas participações em órgãos tripartites, sem que tal fenômeno fosse acompanhado de regulamentação de suas atividades, inclusive da greve. Toda e qualquer tentativa de restrição da atividade sindical era objeto de resistência, por meio de greves ou outros instrumentos[460].

Esse sindicalismo, atrelado ao modelo econômico de substituição de importações, alcança seu auge na década de 50, mas passa a enfrentar a mudança de paradigma da década de 60, em que os aumentos de salários são relacionados com o incremento da inflação. A repressão, até então inusual, às atividades sindicais aumenta, até culminar no golpe de estado da década de 1970. A partir de então, sindicatos são militarmente ocupados, com a prisão ou mesmo a morte de alguns dirigentes. O governo chega a editar um decreto regulamentar da atividade sindical, mas não o põe em prática, por medo de comoção interna nacional. Em 1973, sindicatos e greves foram proibidos e os empregadores receberam o direito de demitir aqueles que não trabalhavam normalmente[461].

A década de 1980 é marcada pelo regresso da democracia, com a retomada do alto grau de representatividade dos sindicatos dos tempos de outrora. O governo edita a Lei 15.738, que nulifica os atos normativos que intentavam regulamentar a atividade sindical. Os Conselhos de Salários voltam a ser convocados entre 1985 e 1992, com consequente expansão da negociação coletiva no setor privado. De todo modo, a década de 1990 foi marcada por nova crise do sindicalismo uruguaio, com a redução da taxa de filiação, a redução de sindicatos do ramo de indústria (ao mesmo tempo em que aumentaram os sindicatos do setor de serviços), marcas da abertura comercial do país e da decadência do paradigma da substituição de importações. Da

[460] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 48-49.
[461] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 49-51.

mesma maneira, houve queda geral no nível dos salários e das negociações coletivas, coincidindo com a redução das convocações dos conselhos de salários. A redução das filiações é ilustrada com os seguintes dados: Em 1987, as principais centrais sindicais contavam com 226.400 filiados; em 1996, 140.000 filiados; em 2001, 123.000; em 2003, 102.000[462].

A partir de 2005, a coalisão de esquerda foi alçada ao poder, voltando-se a convocar os Conselhos de Salários a aprovando-se leis sobre liberdade sindical (Lei 17.940) e sobre negociação coletiva (Leis 18.508, do serviço público, e 18.566, da iniciativa privada). Sob esse ambiente favorável, houve aumento do número de sindicatos e de filiados, de maneira que, já em 2008, as principais centrais sindicais do país contavam com 300.000 trabalhadores representados[463].

3.7.2 Proteção à liberdade sindical

3.7.2.1 Argentina

Define-se a liberdade sindical como o conjunto de direitos, poderes, prerrogativas e imunidades outorgadas pelas normas constitucionais, internacionais e legais aos trabalhadores e às organizações por eles constituídas, com vistas a garantir o desenvolvimento das ações lícitas destinadas à defesa de seus interesses e ao aperfeiçoamento de suas condições de vida e de trabalho. Compreende-se que a liberdade sindical possui tanto uma dimensão individual, dirigida aos trabalhadores, quanto coletiva, dirigida às associações sindicais. Do mesmo modo, possui tanto um aspecto positivo quanto negativo[464].

O primeiro parágrafo do art. 14 bis da Constituição Nacional franqueia aos trabalhadores o direito à organização sindical livre e democrática, reconhecida pela simples inscrição em um registro especial. A Lei 23.551, por seu turno, dispõe, em seu art. 1º, que a liberdade sindical será garantida por todas as normas que se refiram à organização e ação das associações sindicais. O art. 3°, *in fine*, do mesmo diploma acrescenta que a ação sindical contribuirá para remover os obstáculos que dificultem a realização plena do trabalhador.

O art. 4º da Lei 23.551 preceitua os seguintes direitos sindicais dos trabalhadores: a) constituir livremente e sem necessidade de autorização prévia associações sindicais; b) afiliar-

---

[462] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 54-56.
[463] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 56-57.
[464] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 63-65.

se às já constituídas, não afiliar-se ou desfiliar-se; c) reunir-se e desenvolver atividades sindicais; d) peticionar ante as autoridades e os empregadores; e) participar da vida interna das associações sindicais, eleger livremente seus representantes e ser eleitos. No caso, o art. 1º do Decreto Regulamentar 467/88 esclarece que, nesse contexto, deve-se compreender como trabalhador quem desempenha uma atividade lícita que se presta em favor de quem tem faculdade de dirigi-la.

Apesar das disposições legais acima transcritas, o sistema jurídico argentino admite a prática de *preferential shop,* conforme art. 8º, parágrafo primeiro, da Lei 14.250, que autoriza a previsão de cláusulas coletivas que ofereçam vantagens maiores a afiliados aos sindicatos.

Por seu turno, o art. 5º da referida lei estabelece os seguintes direitos das associações sindicais: a) determinar seu nome; b) determinar seu objeto, âmbito de representação pessoal e de atuação territorial; c) adotar o tipo de organização que estimem apropriado, aprovar seus estatutos e constituir associações de grau superior, afiliar-se às já constituídas ou desfiliar-se; d) formular seu programa de ação e realizar todas as atividades lícitas em defesa do interesse dos trabalhadores, em especial o direito de negociar coletivamente, o de participar, o de greve e o de adotar as demais medidas legítimas de ação sindical.

O art. 6º da Lei 23.551 dita que os poderes públicos, em especial a autoridade administrativa do trabalho, os empregadores e suas associações e toda pessoa física ou jurídica deverão se abster de limitar a autonomia das associações sindicais, além do já estabelecido na legislação vigente. O art. 7° veda o tratamento discriminatório aos afiliados, critério que também se aplica a entidades sindicais de grau superior, em relação a seus associados. O art. 8º enuncia que as associações sindicais garantirão a efetiva democracia interna. O art. 12 obriga as associações sindicais a admitir a livre afiliação.

O art. 47 da Lei 23.551 prevê ação de amparo perante o tribunal judicial competente, em caso de impedimento ou criação de obstáculo para o trabalhador no gozo regular dos direitos de liberdade sindical garantidos pela lei, consoante procedimento sumariíssimo estabelecido na lei adjetiva civil do país, de modo a debelar o comportamento antissindical. O art. 48, por seu turno, estabelece o direito à estabilidade sindical aos trabalhadores que ocupam cargos eletivos ou representativos em associações com personalidade sindical.

O art. 53 da Lei 23.551 considera práticas desleais, entre outras: a) intervir ou interferir na constituição, funcionamento ou administração de uma associação sindical; b) obstruir, dificultar ou impedir a afiliação dos trabalhadores a uma associação sindical; c) promover ou patrocinar a afiliação dos trabalhadores a determinada associação sindical.

Não obstante os preceptivos acima mencionados, a autonomia sindical argentina, conforme exposto alhures ao tratar-se dos antecedentes históricos de seu direito coletivo, é matizada pelo sistema que atribui personalidade sindical apenas às entidades mais representativas, no que se convencionou chamar de "unidade promovida" (arts. 25 e seguintes da Lei 23.551). Da mesma maneira, o caráter regulamentar do direito coletivo argentino tende a disciplinar os tipos de associações sindicais admitidos (arts. 10 e 11 da Lei 23.551), o conteúdo dos estatutos dos sindicatos (art. 16), a estrutura administrativa interna das entidades (arts. 17 e 18), a periodicidade de assembleias e congressos (arts. 19 e 20), a submissão periódica de documentos à autoridade administrativa do trabalho (art. 24) e as fontes de receitas dos sindicatos (art. 37), por exemplo.

Convém mencionar o inciso 4º do art. 56 da Lei 23.551, que inclui, dentro do rol de competências do Ministério do Trabalho, nomear, em determinados casos, pessoa para regularizar situações decorrentes da inércia da comissão diretiva de uma associação sindical de trabalhadores. Circunstância essa que também vulnera a autonomia sindical no país.

De notar-se que a Argentina ratificou as Convenções 87 (Lei 14.932) e 98 (Lei 11.594) da OIT.

3.7.2.2 Brasil

Pode-se definir a liberdade sindical como o direito de trabalhadores e empregadores de voluntariamente constituir as organizações sindicais que reputem convenientes, ditando suas regras de funcionamento e ações que devem ser levadas a termo, podendo nelas ser afiliar ou não, bem com permanecer enquanto for sua vontade. Também aqui se verificam as dimensões positiva e negativa dessa liberdade[465].

A liberdade sindical, no Brasil, é basicamente disciplinada no art. 8º da Constituição da República, que afirma ser livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: a) a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; b) ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; c) ninguém é obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; d) o empregado sindicalizado possui garantia de emprego, a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda

[465] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2009. P. 71-72.

que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Pela atenta leitura desse dispositivo, denota-se que, no Brasil, é reconhecida a liberdade de associação, de maneira que a Constituição, nesse aspecto, não recepcionou os arts. 515 e seguintes da CLT, que atribuíam à autoridade administrativa do trabalho discricionariedade para reconhecer ou não como sindicatos quem melhor lhe aprouvesse[466].

Da mesma maneira, o estatuto jurídico fundamental pátrio contemplou em seu texto a liberdade de administração, não recepcionando dispositivos da CLT que permitia à autoridade administrativa do trabalho afastar dirigentes sindicais, bem como intervir nas eleições correspondentes[467].

Curiosamente, o mesmo dispositivo constitucional que consagra a liberdade sindical prevê, em alguns de seus incisos, restrições ao seu pleno exercício. São os casos dos incisos II, IV e VI do art. 8º da Constituição, que preservam estruturas oriundas do corporativismo, como a unicidade sindical, a base territorial mínima, a sindicalização por categoria, o sistema confederativo de organização sindical, a obrigatoriedade de participação do sindicato nas negociações coletivas e a contribuição sindical compulsória. A eles se agrega o art. 114 da Constituição da República, que manteve a competência normativa da Justiça do Trabalho.

As restrições acima mencionadas claramente comprometem a liberdade de organização do sindicato, solapando-se a possibilidade de haver mais de um sindicato numa mesma base territorial, cuja dimensão mínima é traçada pela Constituição, além da imposição do sindicalismo por categoria e do sistema confederativo. Da mesma maneira, restringem a liberdade de exercício, ao restringir a negociação coletiva ao âmbito dos sindicatos profissionais e ao manter a competência normativa da Justiça do Trabalho. Por mim, mas não menos importante, a liberdade sindical individual é abalada em razão da unicidade sindical e da imposição de contribuição sindical obrigatória, este último instituto revogado pela legislação recente.

Conclui-se que o Brasil não possui um regime de liberdade sindical plena, dados seus persistentes traços corporativistas. Não por acaso, o Brasil não ratificou a Convenção 87 da OIT.

3.7.2.3 Paraguai

---

[466] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2009. P. 81.
[467] BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2009. P. 92.

A liberdade sindical é inicialmente reconhecida na Constituição Nacional, que, em seu art. 96, declara que todos os trabalhadores, públicos e privados, têm direito a organizar-se em sindicatos, sem necessidade de autorização prévia. O parágrafo segundo do mesmo dispositivo enuncia, porém, que tal direito não se estende às Forças Armadas e às Forças Policiais. O terceiro parágrafo estende aos empregadores a liberdade de organização.

O quarto parágrafo do art. 96 expressa que ninguém pode ser obrigado a pertencer a um sindicato. O quinto parágrafo dispõe que, para o reconhecimento de um sindicato, bastará sua inscrição no órgão administrativo correspondente. Por fim, o último parágrafo anuncia que, na eleição das autoridades e no funcionamento dos sindicatos, observar-se-ão as práticas democráticas estabelecidas na lei, que garantirá também a estabilidade do dirigente sindical.

O Capítulo I do Título Primeiro do Livro Terceiro do Código do Trabalho disciplina a liberdade sindical infraconstitucionalmente. O art. 283 do CT declara que a lei reconhece aos trabalhadores e empregadores, sem distinção de sexo ou nacionalidade, sem necessidade de autorização prévia, o direito de constituir livremente organizações que tenham por objeto o estudo, a defesa, o fomento e a proteção dos interesses profissionais, assim como o aperfeiçoamento social, econômico, cultural e moral dos associados.

O art. 284 declara que os empregadores de atividade privada, o trabalhador dependente e os trabalhadores do setor público, com ressalva das exceções previstas, gozam do direito de afiliar-se ou separar-se da organização sindical que lhe corresponda. O art. 285 do CT prevê o direito das organizações sindicais de trabalhadores e empregadores de elaborar seus estatutos e regulamentos, eleger livremente seus representantes e autoridades, bem como organizar sua administração e atividades lícitas. Também destaca que as autoridades públicas se absterão de toda intervenção que limite esse direito ou restrinja seu exercício. O art. 286 veda a ingerência mútua entre organizações sindicais de trabalhadores e empregadores. Entre as ingerências, cita o incentivo de constituição de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou por uma organização de empregadores, por exemplo.

O art. 288 do CT define que os sindicatos dos trabalhadores dependentes de organizam por empresa, profissão ou indústria. Em sua parte final, dita que o sindicato profissional majoritário poderá ter no local um delegado eleito por seus companheiros.

O art. 289 arrola os fins dos sindicatos dos trabalhadores dependentes, entre eles: a) representar a seus membros perante as autoridades administrativas do trabalho; b) celebrar contratos coletivos de trabalho y fazer valer os direitos que nasçam desses documentos, em favor de seus afiliados; c) proteger os direitos de seus associados; c) patrocinar seus membros nos conflitos laborais nos procedimentos de conciliação e arbitragem.

Segundo Cristaldo, o art. 289 desregula e cria restrição indevida, pois não franqueia ao sindicato a representação em juízo de seus afiliados, além de limitar os sindicatos profissionais somente a trabalhadores dependentes[468].

O art. 292 do CT traça a quantidade mínima de membros para a constituição de sindicatos, da seguinte maneira: 1) para sindicatos de empregadores, três membros; 2) para sindicatos de trabalhadores, vinte fundadores quando se trate de sindicato de empresa, trinta se for profissional e trezentos quando for de indústria. O art. 293 do CT, por seu turno, estabelece quem pode formar parte dos sindicatos: a) os trabalhadores, sem distinção de sexo, maiores de dezoito anos, nacionais ou estrangeiros; b) todos os trabalhadores que não exerçam a representação da empresa, como diretores, gerentes, administradores e intermediários. O mesmo dispositivo veda que o trabalhador se associe a mais de um sindicato, ao mesmo tempo em que exige, para fins de integração da diretoria de uma organização, que se seja maior de idade e sócio ativo da entidade sindical.

O art. 294 do CT lista os documentos necessários para o registro do sindicato, a serem apresentados à autoridade administrativa do trabalho, entre eles a ata constitutiva pertinente. O art. 295 do CT estabelece o que deverá constar da ata constitutiva.

O art. 296 enuncia o que os estatutos dos sindicatos deverão indicar, tendo a lei prescrito a periodicidade mínima em que as assembleias gerais ordinárias devem ocorrer, o quórum mínimo de convocação dessas assembleias, o prazo para que estas ocorram, entre outras minudências. O mesmo dispositivo também trata da indicação, pelo estatuto sindical, das causas e o procedimento para remoção dos membros diretivos da entidade, prevendo que a não observância do pedido de convocação de assembleia extraordinária, a pedido da maioria dos afiliados, no prazo de dez dias, ensejará sua convocação pela Direção do Trabalho, preceito que violaria o art. 3.2 da Convenção 87 da OIT[469].

O art. 297 do CT dita os requisitos de validade das decisões adotadas pelas assembleias, como observância à forma e ao tempo de antecipação previstos nos estatutos; o quórum para realização da e deliberação nas assembleias; a forma de registro da assembleia. O art. 298 do CT lista as atribuições da assembleia geral, entre elas a eleição e a remoção de dirigentes, que devem, segundo seu texto, ser trabalhadores dependentes da empresa, em atividade ou de

---

[468] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 872.

[469] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 881.

licença. Segundo Cristaldo, essa exigência colide com o direito à livre eleição dos representantes sindicais[470].

O art. 301 do CT dispõe que a inscrição de um sindicato constituído o investe da personalidade sindical para todos os efeitos legais, ao passo que o art. 302 reputa nulos os atos executados por uma associação sindical de trabalhadores dependentes não registrado em conformidade ao disposto na lei.

O art. 303 do CT arrola os direitos dos sindicados de trabalhadores dependentes, como a celebração de contratos individuais ou coletivos de condições de trabalho, isenção de tributos, constituição de federações e confederações. O art. 304, por outro lado, traça os deveres dos sindicatos, entre os quais a comunicação à autoridade administrativa sobre a troca dos componentes da junta diretiva em razão das eleições; prestação anual de informações à autoridade administrativa acerca dos ingressantes e desfiliados da associação.

A teor do art. 305 do CT, os sindicatos são proibidos de: a) imiscuir-se em assuntos políticos de partidos ou movimentos eleitorais, assim como em assuntos religiosos; b) exercer coação para impedir a liberdade de trabalho, comércio e indústrias; c) promover ou apoiar campanhas ou movimentos destinados a ignorar, de maneira coletiva ou particularmente pelos afiliados, os preceitos legais ou os atos de autoridade competentes; d) promover ou patrocinar a ignorância de fato, sem alegar razões ou fundamentos de qualquer natureza, das regras legais ou contratuais que vinculem os membros; e) ordenar, recomendar ou patrocinar quaisquer atos de violência perante as autoridades ou em detrimento dos empregadores ou de terceiros. Ao comentar tal dispositivo, Cristaldo lacônica e precisamente afirma que: "Os incisos c), d) e e), por sua imprecisão e generalidade, parecem inspirados nas leis repressivas de um regime político ditatorial"[471].

Os arts. 306 e seguintes tratam da constituição de federações e confederações, basicamente facultando aos sindicatos de trabalhadores dependentes constituí-los, bem como fazer parte deles. Do mesmo modo, os sindicatos aderentes podem a qualquer momento retirar-se dessas associações – por simetria, o mesmo direito assiste às federações, em relação às confederações.

---

[470] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 882.

[471] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 891.

Os arts. 309 e seguintes tratam da extinção e dissolução dos sindicatos. Tal pode ocorrer nas seguintes hipóteses: a) não atendimento do número mínimo de membros, conforme exigido no art. 292 do CT (art. 309); b) fechamento da empresa (art. 310); c) descumprimento de obrigações ou proibições previstas em lei ou em contratos coletivos (art. 311); d) associação com partidos políticos (art. 312). Ao comentar o art. 311, Cristaldo salienta ser muito grave e injusto sancionar com o cancelamento da inscrição sindical pelo mero descumprimento de obrigações e proibições previstas em um contrato coletivo[472].

O art. 313 do CT estatui que se considera dissolvido o sindicato, com correspondente cancelamento de seu registro, com o implemento de sentença final e executória oriunda da autoridade judicial. Tirante essas hipóteses, os sindicatos se extinguem pelas hipóteses previstas em seus estatutos (art. 314).

Os arts. 317 e seguintes do CT versam sobre a estabilidade sindical. O art. 318 do CT estabelece quem e o número de pessoas que gozam desse direito. A propósito, a letra "a" do art. 318 admite expressamente a pluralidade sindical, ao prever que, em caso de mais de um sindicato de empresa, a associação sindical majoritária terá assegurada a proteção de sete dirigentes.

Digno de menção que o Paraguai ratificou as Convenções 87 (Lei 748/64) e 98 (Lei 977/64) da OIT.

3.7.2.4 Uruguai

A liberdade sindical é concebida como um direito humano fundamental, uma liberdade e um direito social, um direito individual e coletivo[473].

A constitucionalização da liberdade sindical, no país, se deu com a reforma de 1934, perdurando até hoje, apesar das sucessivas reformas constitucionais que a sucederam, o que demonstra a incorporação, na consciência jurídica nacional, da ideia de que se trata de um direito humano fundamental. No país, observa-se uma especial valoração da liberdade sindical como uma liberdade, compreendida como a inibição da ação estatal[474].

---

[472] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 893.

[473] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 82-84.

[474] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 93.

O art. 57 da Constituição dita que a lei promoverá a organização de sindicatos, concedendo-lhes privilégios e ditando normas para reconhecer-lhes personalidade jurídica. Compreende-se que tal dispositivo há de ser interpretado com o art. 39 da Constituição, que consagra constitucionalmente a liberdade de associação para toda pessoa, assim como com os arts. 72 e 332 do mesmo estatuto fundamental[475].

O alcance do reconhecimento constitucional da liberdade de associação compreende: a) o direito é conferido a toda pessoa; b) em princípio, não existe impedimento para a formação de associações, qualquer que seja seu objeto, inclusive a sindical; c) uma associação somente pode ser declarada ilícita por lei (desde que por razões de interesse geral) e em nenhum caso por ato administrativo. O alcance do reconhecimento constitucional da liberdade sindical compreende, entre outros: a) a organização sindical não requer reconhecimento legal ou administrativo para sua existência e funcionamento; b) a Constituição considera o movimento sindical como uma forma positiva de expressão coletiva que deveria ser promovida; c) a personalidade jurídica é inexigível para a ultimação da ação sindical, devendo ser facilitada a obtenção de personalidade jurídica aos sindicatos[476].

A liberdade sindical, em seu aspecto individual, implica que: a) seu exercício se dá independentemente do seu reconhecimento pelo Estado; b) há limitações à regulação estatal para seu exercício; c) a ordem jurídica deve criar mecanismo de proteção a ela; d) seu conteúdo é cambiável e tende à progressividade[477]. Não se pode esquecer dos direitos à afiliação, desfiliação e à manutenção da filiação, além do direito individual de realizar a atividade sindical[478].

No plano coletivo, a liberdade sindical possui as seguintes implicações: a) direito de autoconstituição sem autorização prévia; b) direito a constituir organizações de trabalhadores ou empregadores; c) direito ao pluralismo; d) direito à independência das organizações dos trabalhadores perante as dos empregadores e vice-versa; e) direito à auto-organização e à autarquia; f) direito de a organização não ser dissolvida ou suspensa por via administrativa; g)

[475] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 94-95.
[476] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 95.
[477] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 96-99.
[478] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 138-142.

direito de integrar federações ou confederações; h) direito de obter personalidade jurídica; i) direito de informação[479].

No plano infraconstitucional, a liberdade sindical é contemplada na Lei 17.940. Seu art. 1º declara, com base no art. 57 da Constituição da República, no art. 1º da Convenção 98 da OIT, ,nas letras a) e b) do art. 9º da Declaração Sociolaboral do Mercosul, que é absolutamente nula qualquer discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical dos trabalhadores em relação com seu emprego ou com acesso a ele, o que compreende: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se afilie a um sindicato ou a de deixar de ser membro de um sindicato; b) dispensar um trabalhador ou prejudica-lo em qualquer outra forma, em razão de sua afiliação sindical ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as horas de trabalho.

O art. 2º trata do procedimento para encaminhamento da pretensão de reintegração do trabalhador dispensado ou discriminado, prevendo-se, a título de processo geral, o processo extraordinário (artículos 346 y 347 del Código General del Proceso). O processo de tutela especial se destina aos atos discriminatórios arrolados na lei, como aqueles dirigidos contra membros dos órgãos de direção de uma organização sindical, delegados ou representantes dos trabalhadores em órgãos bipartites ou tripartites entre outros. Nesses casos, emprega-se o procedimento previsto para ação de amparo

O art. 4º da referida lei reconhece o direito ao gozo de tempo livre remunerado para o exercício da atividade sindical, cujo exercício há de ser regulamentado pelo Conselho de Salários respectivo. O art. 6º exige consentimento prévio e escrito do trabalhador afiliado ao sindicato, para que se leve a termo a retenção sobre seu salário de sua cota de contribuição para a entidade.

O art. 8º agrega que os representantes dos trabalhadores, que atuem em nome de um sindicato, têm direito a colocar avisos sindicais nas instalações da empresa, sobretudo em locais a que os trabalhadores tenham fácil acesso. Do mesmo modo, a administração da empresa deve permitir que os representantes dos trabalhadores, que ajam em nome de um sindicato, distribuam boletins, folhetos, publicações e outros documentos sindicais entre os trabalhadores da empresa.

O Uruguai ratificou as Convenções 87 e 98 (Lei 12.030) da OIT.

---

[479] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo.* Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 110-121.

3.7.3 Negociação coletiva

3.7.3.1 Argentina

A negociação coletiva pode ser compreendida como um processo desenvolvido entre duas partes – trabalhadores e empregadores –, que invocam e defendem interesses distintos, nesse ínterim se influenciando reciprocamente, tendo como resultado um produto mutuamente aceito: o convênio coletivo de trabalho[480]. A Constituição Nacional, em seu art. 14 bis, garante aos sindicatos o direito de concertar convênios coletivos de trabalho.

Em âmbito infraconstitucional, a produção de convênios coletivos é disciplinada pela Lei 14.250. Seu art. 3º dispõe que as convenções coletivas devem ser celebradas por escrito, constando, entre outras informações, lugar e data da celebração; nome dos intervenientes e prova de sua personalidade; as atividades e as categorias de trabalhadores a que se referem; a zona de aplicação; o período de vigência.

O art. 4º dispõe que homologação das convenções coletivas pelo Ministério do Trabalho implica que as cláusulas serão obrigatórias a todos os trabalhadores e empregadores da atividade, nas condições previstas na lei. Será pressuposto essencial para homologação que a convenção não contenha cláusulas que violem normas de ordem pública ou que afetem o interesse geral. A convenção coletiva não homologada, conforme a doutrina, pode ser enquadrada como "irregular", porque somente produzirá efeitos jurídicos em relação às partes que a concertaram, sem atingir não afiliados ou não aderentes[481].

O art. 5º da Lei 14.250 estipula que as convenções coletivas homologadas vigoram a partir da data em que se ditou o ato administrativo que realizou a homologação ou o registro, conforme o caso. Vencido esse prazo, quaisquer das partes pode publicá-la, conforme regulamentação, o que surtirá os mesmos efeitos legais da publicação oficial. O art. 6º da Lei 14.250 prescreve que, vencido o termo de uma convenção coletiva, esta manterá sua plena vigência até que entre em vigência uma nova convenção, salvo estipulação em contrário da convenção coletiva vencida.

O art. 7º da Lei 14.250 consagra a primazia da ordem pública trabalhista sobre as disposições das convenções coletivas, que devem ser ajustar àquelas, salvo se as respectivas cláusulas, tomadas em cada uma das instituições, resultarem mais favoráveis aos trabalhadores, sempre que não afetem disposições ditadas em proteção do interesse geral. O parágrafo primeiro

---

[480] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 317.
[481] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 357.

do art. 8º da mesma lei segue linha similar, ao ditar que a aplicação das convenções coletivas não poderá afetar as condições mais favoráveis aos trabalhadores.

Esses dispositivos vão ao encontro do art. 7º da LCT, ao expressar que as partes, em nenhum caso, podem pactuar condições menos favoráveis para o trabalhador que as dispostas nas normas legais. No entendimento de Etala, o art. 7º da CLT foi parcialmente revogado por previsões normativas que permitem a disponibilidade coletiva. Seria o caso do art. 198 do mesmo diploma, que possibilita o estabelecimento de métodos de cálculo de jornada máxima de trabalho com base na média, de acordo com as características da atividade. Da mesma maneira, os arts. 90 e 91 da Lei 24.467 (lei da pequena e média empresa), que possibilitam que convênios coletivos flexibilizem, respectivamente, questões como: a) formalidades, requisitos, aviso e oportunidade do gozo de férias anuais; b) fracionamento do pagamento do soldo anual complementar, desde que não excedente a três períodos do ano[482].

O art. 10 da Lei 14.250 possibilita ao Ministério do Trabalho, a requerimento de quaisquer das partes, estender a obrigatoriedade de uma convenção coletiva a zonas não compreendidas no seu âmbito, na forma e condições estabelecidas em regulamentação própria. O art. 12, por sua vez, indica que o Ministério do Trabalho deverá, a requerimentos de quaisquer das partes interessadas, caso vencido o prazo da convenção ou dentro dos sessenta dias anteriores ao seu vencimento, providenciar o início das negociações tendentes à concretização de uma nova convenção.

O art. 21 da Lei 14.250 prevê, como âmbitos de aplicação dos convênios, dentro da capacidade representativa das partes, a) convênio nacional, regional ou de outro âmbito territorial; b) convênio intersetorial ou marco; c) convênio de atividade; d) convênio de profissão, ofício ou categoria; d) convênio de empresa ou grupo de empresas. O art. 23 permite que convênios coletivos de âmbito maior estabeleçam formas de articulação entre unidades de negociação de âmbito diferentes, mediante ajuste das partes.

O art. 25 da Lei 14.250 permite a exclusão de uma empresa em crise do convênio coletivo que lhe seria aplicável, mediante acordo entre o empregador e as partes signatárias do negócio jurídico, conforme procedimento preventivo previsto em lei.

3.7.3.2 Brasil

[482] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 383-384.

A obrigação de negociar está estampada no art. 616, *caput*, da CLT. O processo de negociação é minudenciado na legislação brasileira, quanto ao quórum assemblear, depósito, entre outros, nos arts. 613 e seguintes da CLT, cuja recepção pela Constituição é questionável.

Os acordos e convenções coletivos possuem forma escrita, tratando-se de instrumentos formais e solenes. A homologação não mais constitui requisito para vigência dos acordos e convenções coletivos no país.

A extensão da negociação coletiva, no Brasil, não é possível sem adesão dos interessados, por meio dos respectivos representantes. A extensão, de todo modo, é possível no âmbito de dissídios coletivos (art. 869/CLT).

No que se refere ao prazo, a CLT não permite que acordos e convenções coletivos superem o prazo de dois anos (art. 614, §3º, do texto consolidado). No que se refere à ultratividade, tal passou a ser reconhecida por força de construção jurisprudencial, a partir de 2008, pela SDC do TST, que veio a revisar sua Súmula 277. A reforma trabalhista, porém, vedou expressamente a ultratividade, ao modificar o §3º do art. 614 da CLT.

Quanto a restrições ao conteúdo acordado, a jurisprudência brasileira, seguindo a doutrina autorizada e apesar de certas divergências, vinha majoritariamente atribuindo peso ao princípio da progressividade social, estampado no *caput* do art. 7º da Constituição da República, de maneira a não autorizar negócios coletivos que suprimissem direitos fundamentais ou que os reduzissem sem compensação. Isso, obviamente, excluindo as matérias constitucionalmente autorizadas para negociação, como redução de salário, redução de jornada, compensação de jornada e aumento de jornada em turnos ininterruptos de revezamento. Do mesmo modo, a jurisprudência também tendia a limitar negociações que afetassem políticas salariais, ante o fenômeno inflacionário.

Todavia, a jurisprudência do país sofreu um ponto de inflexão por obra de sua Suprema Corte. O caso paradigmático diz respeito ao acórdão proferido no RE 590.415/SC, com voto condutor do Ministro Luís Roberto Barroso.

Para proferir seu voto, o relator apresenta a seguinte pergunta: A transação extrajudicial, que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de demissão incentivada, pode ensejar quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano? A recusa de validade a essa transação enseja violação ao ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, CF) ou ao direito dos trabalhadores ao reconhecimento dos acordos coletivos (art. 7º, XXVI, CF)?

O julgado se inicia pela diferenciação, feita pelo relator, entre a lógica do Direito Individual do Trabalho e a do Direito Coletivo do Trabalho. Enquanto a primeira é protetiva, em razão da desigualdade econômica e de poder entre trabalhador e empresário, a segunda pressupõe a igualdade entre os entes sindicais e o empregador. O Ministro discorre sobre os modelos de normatização justrabalhista, ora em que há o predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ora em que há o predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal.

O primeiro é modelo típico das democracias consolidadas e defendido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). O segundo, em que existe uma normatização marcadamente heterônoma, que segue um padrão corporativo-autoritário, rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, criando uma legislação minuciosa. Os exemplos clássicos de tal padrão seriam as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, com influência em outros países, entre os quais, reconhecidamente, o Brasil. A institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, defende o Ministro, teve por marco inicial o ano de 1930 e ocorreu até o final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário.

A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justrabalhista mais democrático e autônomo, tem por marco a Constituição de 1988, que reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas, inclusive para a redução de direitos trabalhistas, impondo a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, conforme parâmetros estabelecidos pela OIT.

No Direito Coletivo do Trabalho, não é rigorosa a limitação da autonomia da vontade, como se dá no Direito Individual do Trabalho. Prevalece, assim, a autonomia coletiva da vontade, pois, no âmbito do Direito Coletivo, não se verifica a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. O Direito Coletivo é disciplinado por princípios próprios, tais quais o da equivalência dos contratantes coletivos, daí se deduzindo a possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, a inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas no Direito Coletivo do Trabalho.

O Ministro observa que a doutrina ressalva, no direito brasileiro, o fato de a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não ter sido plenamente garantida, devido à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados, de maneira que não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada

pelos sindicatos, em sua plenitude. Argumento esse que foi analisado em momento posterior ao voto.

O Ministro argumenta que a Constituição de 1988 prestigiou a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Associa, assim, a negociação coletiva com a democracia (maioridade cívica do trabalhador). Assenta-se nos princípios da lealdade na negociação coletiva e da adequação setorial negociada.

O Ministro finaliza o voto dizendo que não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Em sede de esclarecimentos finais, como *obiter dictum*, o Ministro reconhece que a liberdade sindical não é plena no sistema constitucional brasileiro, mas ressalva que, no caso concreto em exame, a participação direta dos trabalhadores no processo de negociação e do acordo coletivo demonstra a efetiva mobilização de toda a categoria em torno do assunto discutido.

Forte nessas premissas, o Supremo Tribunal Federal, de maneira unânime, fixou a tese de repercussão geral de que a transação extrajudicial que implica rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária de empregado a planos de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita, caso referida condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o mesmo plano.

O precedente em questão foi utilizado como referência para fundamentar outros casos de supressão de direitos via negociação coletiva, como se deu no caso do Agravo Regimental no Recurso Extraordinário 895.759. Nesse outro julgado, o STF negou provimento aos recursos que questionavam a decisão monocrática do Ministro Teori Zavascki, que validou norma supressora do direito a horas *in itinere*, apesar de a situação objeto de julgamento não ser semelhante à do RE 590.415/SC.

Atualmente, a discussão judicial sobre a possibilidade de norma coletiva limitar ou restringir direito trabalhista não assegurado constitucionalmente se encontra suspensa, por decisão do ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal, proferida no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1121633.

Além da discussão em nível doutrinário e jurisprudencial, com o advento da Reforma Trabalhista, a CLT passou a elencar amplo rol de objetos negociáveis, com prevalência sobre a lei (art. 611-A), e não negociáveis (611-B).

Entre as matérias coletivamente negociáveis, por exemplo, encontram-se: a) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; b) banco de horas anual; c)

intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; d) plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; e) regulamento empresarial; f) teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; g) remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; h) modalidade de registro de jornada de trabalho; i) enquadramento do grau de insalubridade; j) prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho.

O mesmo artigo dispõe que, no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, balizando sua atuação pelo "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva" (§1º). Também prescreve, contrariando posicionamento doutrinário e jurisprudencial majoritário, que a inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade, por não caracterizar um vício do negócio jurídico (§2º).

O §3º do art. 611-A da CLT dispõe que, se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. O §4º do mesmo dispositivo, por sua vez, estatui que, na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, a cláusula compensatória, se houver, será igualmente anulada, sem repetição do indébito. Por fim, o §5º do referido preceptivo cria hipótese de litisconsórcio necessário entre os sindicatos subscritores de normas coletivas, em ações individuais que visem anular as cláusulas dos correspondentes instrumentos.

Entre as matérias infensas à negociação coletiva, por exemplo encontram-se: a) normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; b) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; c) valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); d) salário mínimo; e) valor nominal do décimo terceiro salário; f) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; g) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; h) repouso semanal remunerado; i) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; j) número de dias de férias devidas ao empregado e gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o

salário normal; k) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

O parágrafo único do mesmo dispositivo, porém e de modo inusitado, estabelece que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto no mesmo artigo.

3.7.3.3 Paraguai

O art. 97 da Constituição Nacional confere aos sindicatos o direito de promover ações coletivas e de concertar convênios sobre condições de trabalho. No plano infraconstitucional, os contratos coletivos de condições de trabalho são disciplinados nos arts. 326 e seguintes do CT.

O art. 326 do CT conceitua contrato coletivo como todo acordo escrito relativo às condições de trabalho, celebrado, de um lado, por um empregador ou um grupo de empregadores e, de outro, por uma ou várias organizações representativas de trabalhadores. Na ausência desses últimos, podem fazer parte do contrato representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por eles. O objeto dos contratos coletivos é estabelecer condições de trabalho.

Compreende-se que o contrato coletivo se aperfeiçoa com o só consentimento dos representantes legalmente autorizados, independentemente da anuência individual dos trabalhadores representados. Por outro lado, concebe-se que as cláusulas dos contratos coletivos integram os contratos individuais de trabalho enquanto não forem modificadas por contrato coletivo que o suceda, com cláusulas mais favoráveis aos trabalhadores[483].

O art. 328 do CT estabelece formas de validade do contrato coletivo, sob pena de nulidade, como redação em três vias, bem como apresentação para homologação e registro no organismo administrativo pertinente. O mesmo dispositivo enuncia que o contrato coletivo somente produz efeitos a partir do momento em que é homologado e registrado pelo organismo administrativo do trabalho.

---

[483] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 915.

Entende-se que o contrato coletivo que atenda a essas formalidades passa a vigorar desde a data de sua subscrição. Mais, advoga-se que as mesmas formalidades para constituição dos contratos coletivos valem para suas modificações, suplementos ou prorrogações[484].

O art. 329 do CT diferencia as cláusulas dos contratos coletivos de trabalho, classificando-os como comuns ou normativas e compromissórias. O penúltimo parágrafo do preceito em foco expressa que não será lícito estabelecer, nos contratos coletivos, derrogações às leis do trabalho e procedimentos de solução de conflitos, declarados de ordem pública, tampouco incluir cláusulas ou disposições menos favoráveis ao trabalhador, em comparação às sancionadas por leis ou regulamentos.

O último parágrafo do art. 329 do CT permite modificações de condições de trabalho vigentes se as partes acordarem em mudar ou substituir algumas das cláusulas estabelecidas no contrato coletivo por outras, ainda que de distinta natureza, que consagrem benefícios que, em seu conjunto, sejam mais favoráveis aos trabalhadores. Cristaldo entende que o parágrafo final do dispositivo permite a flexibilização das condições de trabalho estabelecidas em um contrato coletivo, mediante outra negociação[485].

O art. 330 do CT dispõe que as estipulações dos contratos coletivos se estendem a todas as pessoas que trabalham na empresa, ainda quando não sejam membros do sindicato que os houver celebrado. O art. 331 apresenta os conteúdos que deverão compor os contratos coletivos, como indicação do âmbito de sua aplicação, a data em que entra em vigor, sua duração, as condições de prorrogação etc. O contrato coletivo pode ser celebrado por tempo fixo, pela duração de uma empresa ou pela duração de uma obra determinada (art. 332 do CT).

O art. 333 decreta que todo contrato coletivo é passível de revisão, estabelecendo o quórum para tanto. Seu segundo parágrafo permite revisão de contratos coletivos, a pedido do empregador, por circunstâncias econômicas que ponham em perigo a atividade ou a existência da empresa – nesse caso, caso haja acordo, as condições de trabalho modificadas vigoram durante prazo não superior ao que restava para as cláusulas modificadas, período esse em que os trabalhadores afetados não poderão ser dispensados injustamente.

O art. 334 obriga a celebração de contratos coletivos em empresas que empregam a partir de vinte empregados. Essa obrigação se aplica tão somente ao empregador, e não aos

---

[484] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 920-921.

[485] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 925.

trabalhadores[486]. O art. 335 do CT possibilita a adesão posterior de sindicatos de trabalhadores ou de empregadores a contratos coletivos já existentes.

O art. 341 do CT prevê as causas de extinção dos contratos coletivos, quais sejam, por mútuo consentimento das partes; pelas causas pactuadas; por caso fortuito ou coisa maior. Tal artigo é a expressão do princípio da inderrogabilidade das cláusulas dos contratos coletivos[487].

O art. 343 do CT estabelece que contratos coletivos celebrados sem duração determinada podem ser rescindidos por quaisquer das partes, mediante prévia notificação por escrito dada à outra, com trinta dias de antecedência. O art. 344, por sua vez, possibilita a extensão dos termos do contrato coletivo, quando este é pactuado por dois terços dos empregadores e trabalhadores sindicalizados de determinado ramo da indústria, da região indicada ou da profissão, por meio de prévio estudo e resolução fundamentada da autoridade administrativa do trabalho, devendo-se conceder oportunidade aos empregadores e trabalhadores que se submeterão a sua normativa, a fim de que apresentem previamente suas observações. Nessa situação, o contrato coletivo se torna "contrato-lei", não podendo ser contrariado por contratos de trabalho individual daqueles a ele submetidos, salvo se houver estipulação mais favorável (art. 345).

O contrato lei vigora por tempo indeterminado, podendo ser revisado a cada dois anos, a pedido das partes por ele obrigadas, podendo se estender a todas as demais, caso atingido o quórum de aprovação de dois terços (art. 346 do CT).

3.7.3.4 Uruguai

No Uruguai, ainda que tacitamente, compreende-se que a legitimidade para realizar a negociação coletiva, por parte dos trabalhadores, é de um sujeito coletivo ou de uma organização de trabalhadores. Nesse país, a liberdade sindical implica assumir que a organização sindical não está sujeita à outorga de personalidade jurídica (Convenção 87 da OIT)[488].

---

[486] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 932.

[487] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 935.

[488] GHIONE, Hugo Barretto. *La negociación colectiva en Uruguay*. P. 17. Disponível em <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarreto.pdf>. Acesso em 13.09.2019.

A legitimidade para negociar está estampada no art. 14 da Lei 18.566/09, estabelecendo que são legitimados para tanto o empregador, um grupo de empregadores, uma organização ou várias organizações representativas dos empregadores, por uma parte, e uma ou várias organizações representativas dos trabalhadores, por outra. Havendo concorrência de organizações, a legitimação é reconhecida à organização mais representativa, cujos critérios de aferição são a antiguidade, continuidade, independência e número de filiados. Caso a negociação se dê no âmbito da empresa e não haja organização que represente os interesses dos trabalhadores, a legitimidade recai sobre a organização mais representativa de nível superior.

Não há limitação quanto ao grau ou nível de organizações para negociação coletiva. As negociações, assim, podem se dar por negociações de primeiro ou segundo grau, organizadas por ramos de atividade, ofício ou empresa. O art. 15 da Lei nº 18.566/09 estatui que as partes poderão negociar por ramo ou sector de atividade, empresa, estabelecimento ou qualquer outro nível que estimem oportuno.

Não há disposição legal, no Direito uruguaio, que crie obrigação de negociação, ainda que dita obrigação possa ser criada como fruto de negociações coletivas celebradas por ramo de atividade ou no âmbito da empresa.

O país não prevê regras procedimentais de negociação, como quórum assemblear, depósito de instrumento etc., diante de sua tradição de liberdade sindical, apesar de a Lei nº 10.449/43, parcialmente modificada pela Lei nº 18.566/09, prever procedimento para a denominada negociação tripartite, no âmbito do Conselho de Salários. De maneira que, do trípode sindicato/negociação/conflitos, somente a negociação mereceu alguma regulamentação, por meio dos denominados Conselhos de Salários, no que se pode denominar de "intervenção moderada"[489].

O registro, por outro lado, não constitui requisito solene para que o produto das negociações tenha vigência e efeito jurídico. Jamais houve, no país, o instituto da homologação de instrumentos coletivos como requisito de vigência deles. De todo modo, o art. 16 da Lei nº 18.566/09 estatui que convênios coletivos por setor de atividade, celebrado pelas organizações mais representativas, são de aplicação obrigatória a todos que estejam no âmbito da negociação respectiva, uma vez que seja registrado e publicado pelo Poder Executivo. A extensão dos efeitos de negociações coletivas é possível, conforme art. 16 da Lei nº 18.566/09 acima citada.

Quanto ao prazo, segundo art. 17 da Lei nº 18.566/09, a vigência dos convênios coletivos será estabelecida pelas partes, de comum acordo, que poderão também determinar sua

[489] GHIONE, Hugo Barretto. *La negociación colectiva en Uruguay*. P. 2. Disponível em <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarreto.pdf>. Acesso em 13.09.2019.

prorrogação expressa ou tácita, bem como procedimento de denúncia. Quanto à ultratividade, o mesmo dispositivo a admite expressamente e em regra, ao estabelecer que o convênio coletivo, cujo término estiver vencido, manterá a plena vigência de suas cláusulas até novo acordo que o substitua, salvo se as partes houverem acordado o contrário.

No Uruguai, apesar da restrição a negociações que afetem políticas de salários (Decreto-Lei 14.791), não há legislação expressa proibindo determinadas matérias de serem submetidas à negociação coletiva. A doutrina, no caso, entende majoritariamente que os mínimos legais não são negociáveis, individual ou coletivamente[490].

3.7.4 Greve

3.7.4.1 Argentina

O art. 14 bis da Constituição assegura aos sindicatos o direito de greve. Não há, no ordenamento jurídico argentino, um conceito de greve, tampouco uma regulamentação completa a seu respeito. Adota-se, doutrinariamente, a concepção de que a greve é uma suspensão da relação de trabalho, para a defesa dos interesses coletivos dos trabalhadores[491].

O parágrafo primeiro do art. 9º da Lei 14.786 dita que a greve ou a diminuição voluntária e premeditada da produção, abaixo dos limites normais, implicará para os trabalhadores a perda do direito de perceber as remunerações correspondentes ao período de cessação ou redução do trabalho, caso não cessem após a intimação da autoridade de aplicação. Ressalva-se, de todo modo, a hipótese em que a greve teve como causa motivo imputável exclusivamente ao empregador[492].

O art. 24 da Lei 25.877 dispõe que a adoção de "medidas legítimas de ação direta", em atividades consideradas como serviços essenciais – como serviços sanitários, hospitalares, distribuição e produção de água potável, energia elétrica e gás, bem como controle do tráfego aéreo –, deverá garantir a prestação de serviços mínimos para evitar sua interrupção.

Compreende-se que o direito de greve pode ser invocado e exercido ainda que não exista lei que o regulamente (direito "operativo"), o que, de todo modo, não admite a inferência de se tratar de um direito absoluto[493].

---

[490] BARBAGELATA, Héctor-Hugo; ROSENBAUM Rímolo, Jorge; GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *El Contenido de los Convenios Colectivos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998. P. 100.
[491] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 412-414.
[492] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 461.
[493] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 417-418.

Quanto à titularidade, a Corte Suprema de Justiça da Nação, no julgamento do caso "Orellano, Francisco D. contra Correo Oficial de la República Argentina AS", assentou o entendimento de que a greve há de ser invocada por associações sindicais que satisfaçam o disposto no art. 14 bis da Constituição, como seja, tenham procedido à sua inscrição em registro especial[494].

Compreendem-se, entre outras, como ilegais greves de ocupação de estabelecimento; greves que empreguem violência física; greves que não observam o exaurimento do procedimento prévio e obrigatório de conciliação (Lei 14.786); greves que encaminhem conflitos coletivos de direito, pluri-individuais, intersindicais e intrassindicais; greves de solidariedade; greves de braços caídos[495].

Existe, no país, não obstante inexistência de previsão legal a respeito, a prática, cada vez menos comum, de declaração de ilegalidade de greve pela via administrativa, ao menos quanto à dimensão coletiva do conflito, o que vincula os juízes quando julgam controvérsias individuais derivadas de contendas coletivas, salvo em caso de erro grave, falta de razoabilidade clara ou omissão[496].

O fato de uma greve ser ilegal, de todo modo, não implica a automática possibilidade de dispensa por justa causa do empregado, com base no art. 242 da LCT. No caso, há de ser analisada a conduta individual do empregado, de modo que a dispensa por justa causa somente tem lugar, em casos dessa natureza, caso o trabalhador seja inequivocamente intimado a retornar ao trabalho, mas, ainda assim, não atende a esse chamado[497].

O ordenamento jurídico argentino nada trata a respeito do exercício do locaute. Diante do impasse, a doutrina discute sua legitimidade. Os que defendem seu emprego na realidade jurídica do país se assentam no art. 19 da Constituição ("nenhum habitante da Nação será obrigado a fazer o que não manda a lei, nem privado do que ela não proíbe") e nos arts. 9º e 11 da Lei 14.786, que admitem o uso de medidas de ação direta pelas partes, caso vencidos os prazos da instância obrigatória de conciliação. Distingue-se, ademais, o locaute defensivo, justificado por caracterizar-se como uma reação lógica perante uma medida ilegítima dos trabalhadores, do locaute ofensivo, não justificável, por ser prévio a qualquer medida dos trabalhadores ou ser executado contra medida legítima destes[498].

---

[494] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 418.
[495] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 444-448.
[496] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 455.
[497] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 457-458.
[498] ETALA, Carlos Aberto. *Derecho colectivo del trabajo*. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017. P. 462-463.

3.7.4.2 Brasil

A Constituição da República de 1988 brasileira, em seu art. 9º, estabelece que é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender. Apesar do disposto no art. 9º da Constituição da República, a legislação infraconstitucional, plasmada na Lei nº 7.783/89, trata de restringir o direito em perspectiva, seja trazendo uma definição legal a seu respeito, seja estabelecendo os interesses a serem defendidos por ela, seja disciplinando forma e procedimento quanto ao seu exercício, entre outras delimitações.

Segundo art. 9º da Lei nº 7.783/89, admite-se a regulamentação coletivamente negociada da greve. Quanto aos efeitos, a greve tende a ser vista como causa de suspensão do contrato, com correspondente sustação do pagamento dos salários.

A prévia negociação é obrigatória para deflagração da greve (Lei nº 7784/89). Ademais, exige-se a comunicação prévia da greve. Por outro lado, não obstante o disposto no art. 9º da Constituição da República, ao declarar que cabe aos trabalhadores definir os objetivos da greve, não são aceitas greves que desbordem de objetivos sociais ou econômicos. Proscrevem-se, assim, no Brasil, greves "selvagens", de solidariedade ou políticas.

3.7.4.3 Paraguai

O art. 98 da Constituição Nacional concede aos trabalhadores dos setores públicos e privados o direito a recorrer à greve em caso de conflito de interesses; os empregadores gozam do direito de suspender suas atividades nas mesmas condições. O direito de greve não se estende a membros das Forças Armadas e das Forças Policiais. O último parágrafo estipula que a lei regulará o exercício desses direitos, de modo que não afetem serviços públicos imprescindíveis para a comunidade.

No plano infraconstitucional, o art. 358 do CT define greve como a suspensão temporária, coletiva e concertada de trabalho, por iniciativa dos trabalhadores, para defesa direta e exclusiva de seus interesses profissionais. Todos os trabalhadores têm direito a declarar-se de greve, conforme o disposto na Constituição Nacional (art. 359).

Compreende-se que a greve é um direito constitucional dos trabalhadores dependentes e das respectivas organizações sindicais. O conflito há de ter natureza coletiva, econômica ou social ("de interesse"), visando à melhoria das condições de trabalho dos interessados. A greve deve ser convocada por resolução da assembleia geral da associação sindical (art. 298, letra "e",

do CT) ou por reunião dos trabalhadores que constituam um comitê (art. 363), caso não estejam organizados em sindicatos[499]. Em conclusão, defende-se que a greve não se presta a encaminhar conflitos de direito[500].

A doutrina também aparenta abraçar uma visão restrita do conceito de greve, não reputando como tal: a) manifestações contra o empregador ou contra o governo; b) a diminuição intencional do ritmo de trabalho, por meio da aplicação minuciosa das normas internas da empresa, situação passível de dispensa por justa causa; c) a suspensão intermitente e fracionada do trabalho; d) a suspensão alternada do trabalho em diversos setores, de maneira a paralisar completamente as tarefas, situação reputada como abusiva; e) a paralisação de setor central do estabelecimento, de modo a comprometer o desenvolvimento do resto da cadeia produtiva, conduta também entendida como abusiva[501].

O art. 361 impõe que o exercício do direito de greve seja pacífico, consistindo na cessação de serviços dos trabalhadores afetados, sem ocupação por eles dos centros de trabalho ou de qualquer de suas dependências. O art. 362 exige que, nos serviços públicos imprescindíveis para a comunidade, como fornecimento de água, energia elétrica e hospitais, os trabalhadores deverão assegurar, em caso de greve, o fornecimento mínimo essencial para a população. O art. 370 atribui ao sindicato ou ao comitê de greve, conforme o caso, a tarefa de garantir a prestação dos serviços essenciais a que se refere a Constituição Nacional, quando a empresa em conflito não os preste de acordo com o art. 362 do CT.

O art. 364 do CT estabelece a obrigação de fornecimento dos documentos nele indicados à autoridade competente, com antecedência mínima de setenta e duas horas à data do início da greve. O aviso da greve deve ser encaminhado ao empregador com o mesmo prazo de antecedência, com a indicação dos negociadores do sindicato ou do comitê de greve. A partir desse momento, estará instalada uma comissão bipartida que buscará a conciliação dos interesses em conflito. O art. 365 estabelece que os membros do comitê de greve serão trabalhadores do centro afetado por ela, exclusivamente, não podendo haver em favor deles assessoramento legal ou sindical.

---

[499] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 951-952.

[500] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 964.

[501] CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014*. Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015. P. 954-955.

O art. 366 reputa ilegal greve declarada durante a vigência de um contrato coletiva e que não se refira ao seu descumprimento pela parte empregadora. Ressalva, porém, as greves de solidariedade e as greves gerais.

O art. 368 do CT veda ao empregador que substitua os grevistas por outros trabalhadores alheios à empresa, enquanto a greve não for declarada ilegal. O art. 369 garante aos trabalhadores que não aderiram à greve a liberdade de trabalhar; em contrapartida, veda aos grevistas impedir, por qualquer meio, o acesso aos locais de trabalho ou a saída dos produtos da empresa, salvo se o empregador descumprir o art. 368 do CT. O art. 374 do CT confere o prazo de 72 horas para a comissão bipartida estabelecer um acordo entre as partes, uma vez declarada a greve. Suas recomendações podem ser rechaçadas por quaisquer das partes.

A greve declarada legal não tem o efeito de extinguir a relação de trabalho, tampouco implica nenhuma sanção. Durante a greve, o contrato de trabalho resta suspenso, sem que o trabalhador tenha direito ao salário pelo tempo de sua duração, salvo estipulação em contrário, que poderá também prever a compensação pelas horas de trabalho não cumpridas durante a paralização (arts. 372 e 373 do CT).

O art. 375 do CT estabelece que nenhuma autoridade do governo pode declarar, com caráter geral, ilegalidade de greve antes ou ao tempo em que ela se produz. O art. 376 do CT arrola as hipóteses em que a greve é considerada ilegal, como, por exemplo, quando não tenha como fim a defesa dos interesses dos trabalhadores, quando é declarada por motivos estritamente políticos, quando não garantido o fornecimento mínimo essencial para a população (no caso do art. 362).

O art. 377 dispõe que a participação em greve ilegal pode implicar a dispensa do trabalhador, como medida punitiva. O art. 378 do CT, de sua parte, enuncia que qualquer órgão judicial laboral pode declarar a legalidade ou ilegalidade de uma greve.

Convém anotar que a ordem jurídica laboral aceita, como direito dos empregadores, a paralisação de suas atividades (locaute), por exemplo, quando existe violação reiterada do contrato coletivo provocada por trabalhadores ou quando se efetua em defesa de qualquer interesse legítimo. A paralisação empresarial declarada legal desobriga o empregador de pagar os salários durante sua duração; do contrário, tal obrigação se impõe (arts. 379 a 381 do CT).

3.7.4.4 Uruguai

No Uruguai, o direito de greve é reconhecido no art. 57 da Constituição da República, que indica ser ela um direito gremial, sobre esse fundamento sendo regulamentado seu exercício

e efetividade. Relacionado ao mesmo direito, também se podem citar os arts. 65, 72 e 332 da mesma Constituição. Assim, não há regulamentação quanto ao direito em apreço, tampouco quanto ao seu exercício, que fica ao alvedrio dos trabalhadores interessados, a quem cabe a titularidade respectiva.

O efeito de se tratar de um direito fundamental indica que tal não pode ser regulamentado por atos do Poder Executivo, senão pela lei. Apesar de não se descartar que a regulamentação possa vir a restringi-la, não se perde de vista que a atuação legiferante também deve, por imperativo constitucional, promover o direito em referência, na medida em que a densificação dele também compreende sua efetividade[502].

No Uruguai, admite-se a regulamentação coletivamente negociada da greve. Quanto a restrições legais, tal se concentraria em serviços públicos de natureza essencial, demonstrando que a limitação diz respeito à natureza da atividade, e não ao sujeito em si. Quanto aos efeitos, a greve tende a ser vista como causa de suspensão do contrato, com correspondente sustação do pagamento dos salários[503].

Não se exige formalidade para deflagração de greve no país. A inobservância do prazo legal de comunicação prévia do movimento paredista não o inquina de ilicitude. Por outro lado, não se verificam restrições quanto a greves que desbordem da defesa de direitos econômicos, sendo aceitas greves políticas e de solidariedade, por exemplo[504].

3.7.5 Dados extraídos da leximetria

3.7.5.1 Direito à formação de sindicatos

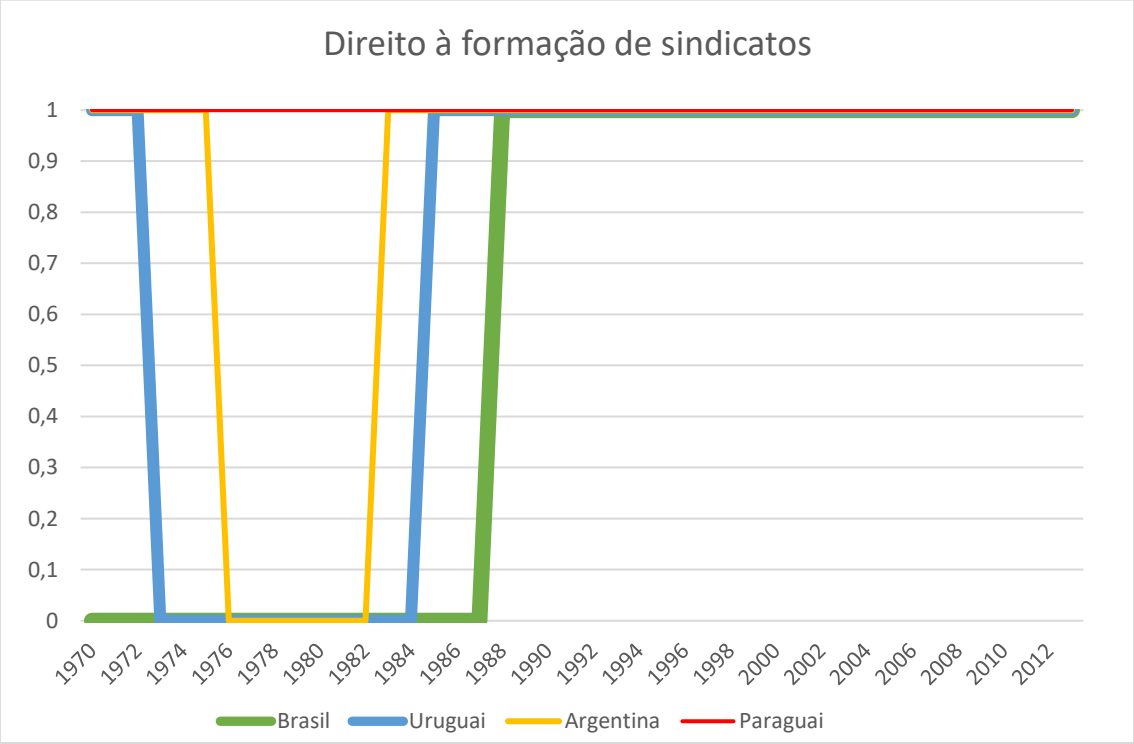
Mede a proteção do direito de formar sindicatos na Constituição do país, em uma escala de 0 a 1. A pontuação será igual a "1" se o direito de formar sindicatos for expressamente previsto na Constituição. Será igual a "0,67" se os sindicatos forem descritos na Constituição como uma questão de ordem pública ou interesse público. Será igual a "0,33" se os sindicatos são mencionados de outra forma na Constituição ou se há uma referência à liberdade de associação que engloba sindicatos. Do contrário, a pontuação será igual a "0"[505].

---

[502] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 211.
[503] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 242.
[504] MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria. P 220 e 233/234.
[505] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 16.

Em comum, todos os países saíram da pontuação “0” para o nível “1”, nos períodos históricos que coincidiram com as respectivas redemocratizações[506].

GRÁFICO 10



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.7.5.2 Direito à negociação coletiva

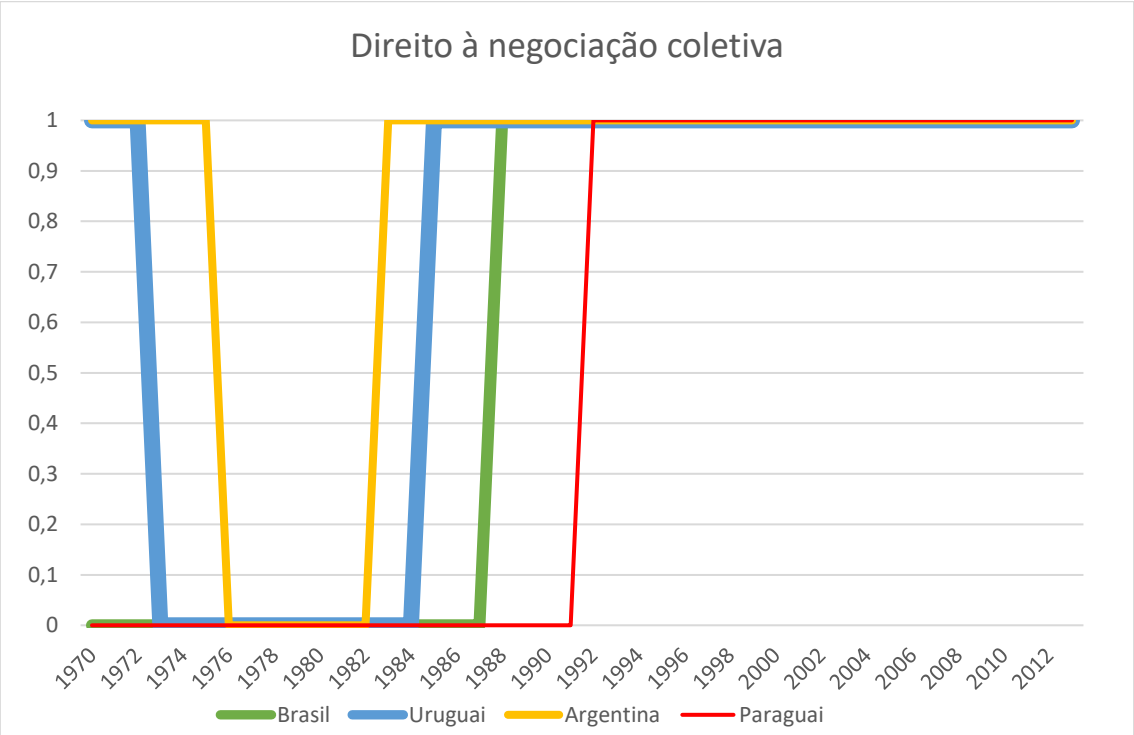
Mede a proteção do direito à negociação coletiva ou ao direito de celebrar acordos coletivos na Constituição do país, em uma escala de 0 a 1. A pontuação será igual a “1” se o direito à negociação coletiva for expressamente concedido pela Constituição. Será igual a “0.67” se a negociação coletiva for descrita como uma questão de ordem pública ou interesse público (ou mencionada no capítulo sobre direitos). Será igual a “0.33” se a negociação coletiva for mencionada na constituição. Do contrário, será igual a “0”[507].

Em comum, todos os países saíram da pontuação “0” para o nível “1”, nos períodos históricos que coincidiram com as respectivas redemocratizações[508].

---

[506] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 47, 118, 556 e 774.
[507] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 47, 16.
[508] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 47, 118, 556 e 774.

GRÁFICO 11



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

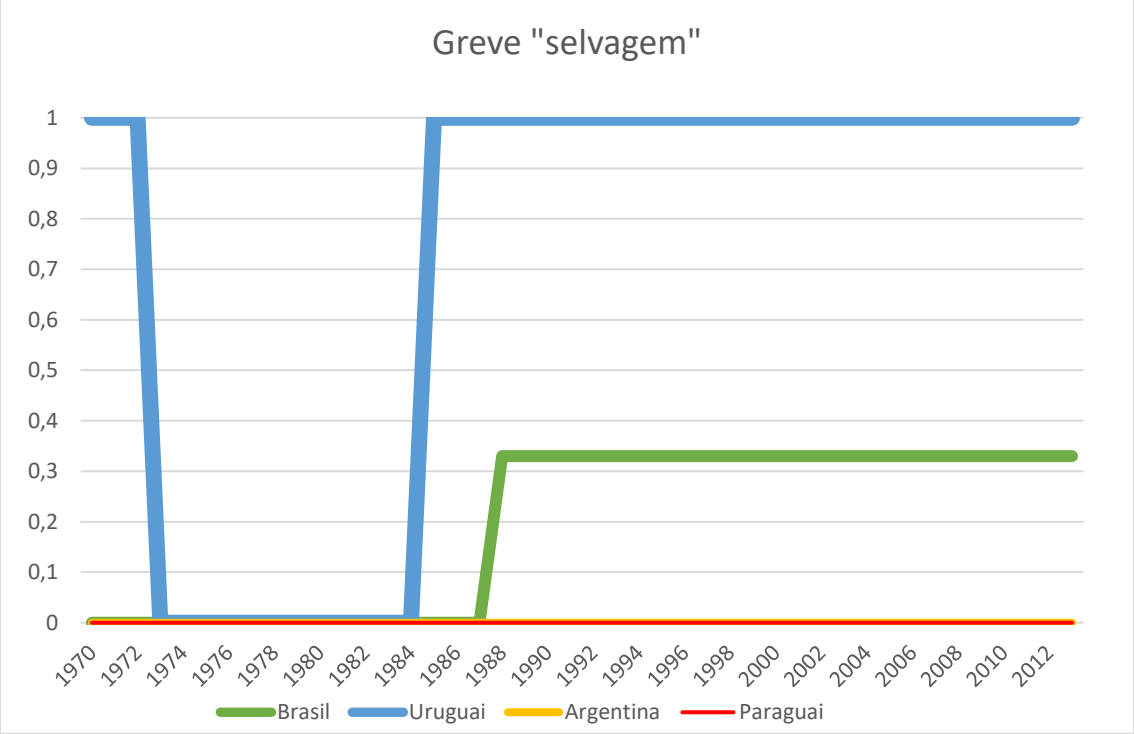
3.7.5.3 Direito à greve "selvagem"

Escala de 0 a 1. A pontuação será igual a "1" se greves não são ilegais pelo mero fato de serem intituladas como "selvagens" ou não oficiais. Do contrário, a pontuação será igual a "0"[509].

Argentina e Paraguai tiveram pontuação "0", dados os requisitos legais impostos para a legitimidade da greve[510]. Brasil teve pontuação de "0.33" a partir da Constituição de 1988, segundo consulta dos autores à doutrina nacional, extraindo alguma proteção limitada ao direito de greve independentemente de aprovação do sindicato[511]. Uruguai obteve pontuação "1", de 1970 a 1972 e de 1985 em diante, o que coincide com os períodos democráticos do país[512].

[509] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 18.
[510] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48 e 556.
[511] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 119.
[512] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 775.

GRÁFICO 12



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

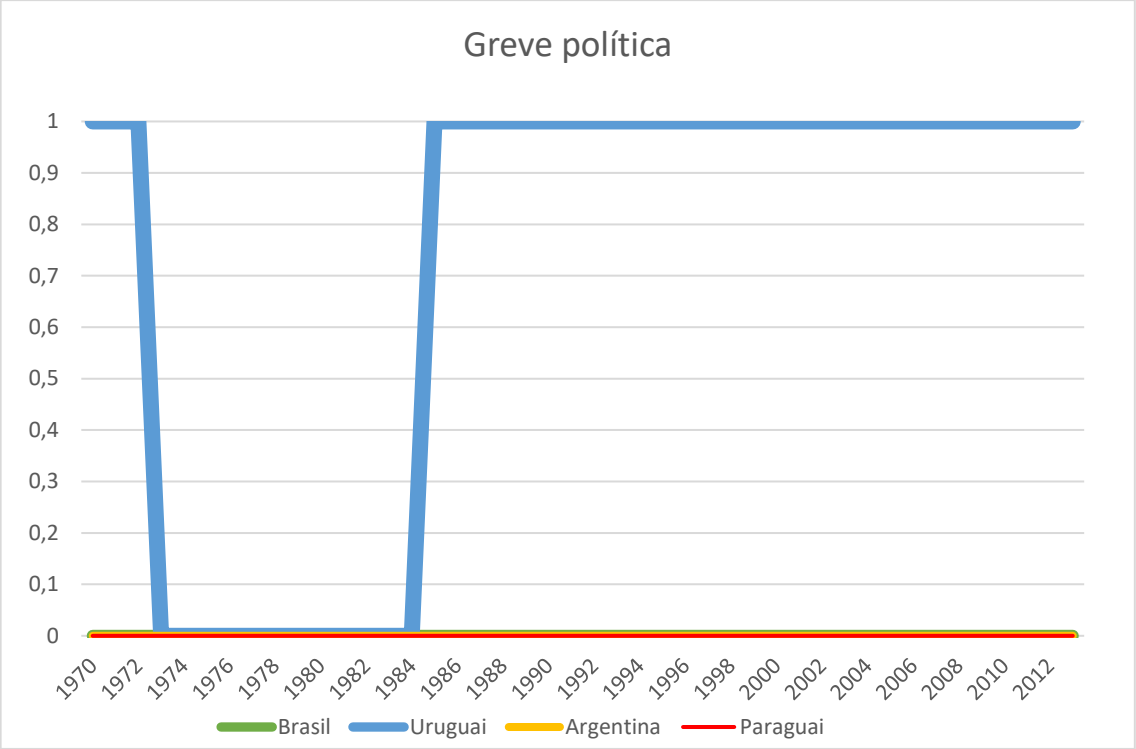
3.7.5.4 Direito à greve política

Escala de 0 a 1. A pontuação será igual a "1", se greves sobre questões políticas, não relacionadas a interesses econômicos da categoria, são permitidas. Do contrário, a pontuação será igual a "0"[513].

Argentina, Brasil e Paraguai obtiveram nota "0", dada a limitação legal de tais países ao objeto da greve[514]. Uruguai obteve pontuação "1", de 1970 a 1972 e de 1985 em diante, o que coincide com os períodos democráticos do país[515].

[513] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 18.
[514] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48, 119 e 557.
[515] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 776.

GRÁFICO 13



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.7.5.5 Greve de solidariedade

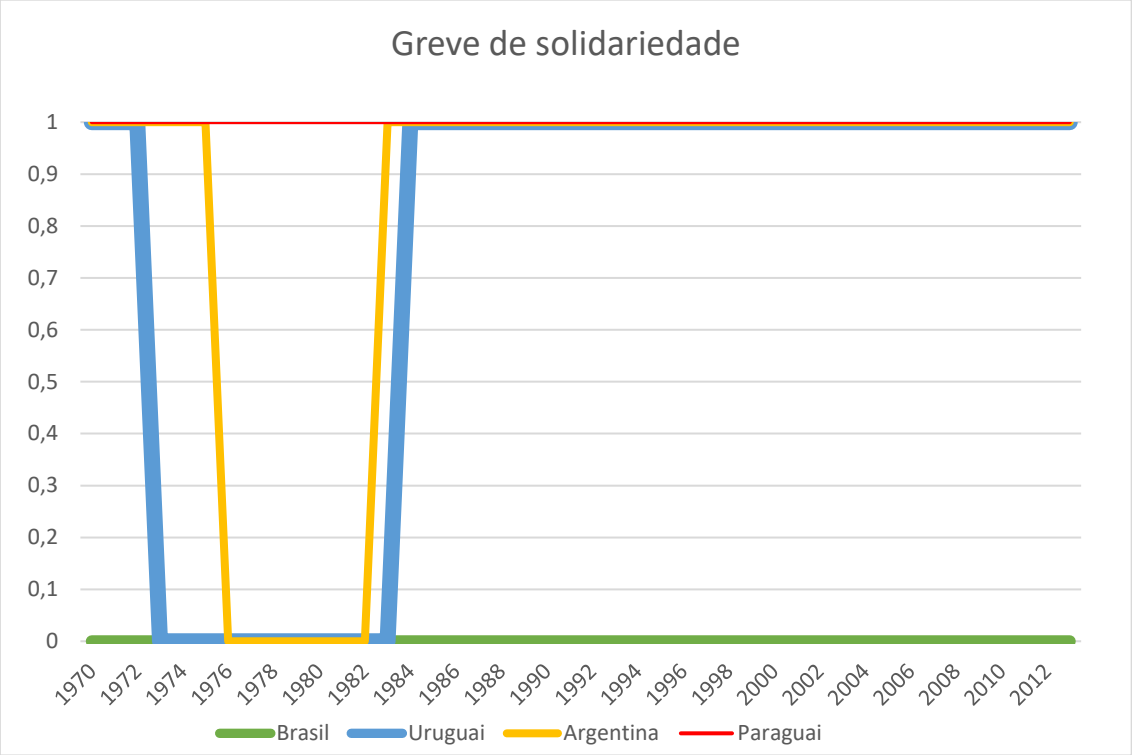
Escala de 0 a 1. A pontuação será igual a "1" se não há restrições para a eclosão de greves de solidariedade. Será igual a "0.5" se a greve de solidariedade é permitida sob certas condições. Do contrário, a pontuação será igual a "0"[516].

Argentina e Uruguai oscilaram da pontuação "1" a "0" e de "0" a "1", em períodos que coincidiram com a sujeição do país a períodos autocráticos e democráticos, respectivamente[517]. Brasil teve pontuação "0" por todo período apurado, em razão da opinião dominante do país, na visão dos autores, de que greves não podem ser convocadas para auxiliar interesses de trabalhadores de outras categorias[518]. Paraguai obteve pontuação "1" por todo período apurado,

[516] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 19.
[517] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48 e 776.
[518] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 119.

dada a expressa permissão legal de greves de solidariedade (no Código atual, tal é permitido no art. 366 do CT, *in fine*)[519].

GRÁFICO 14



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

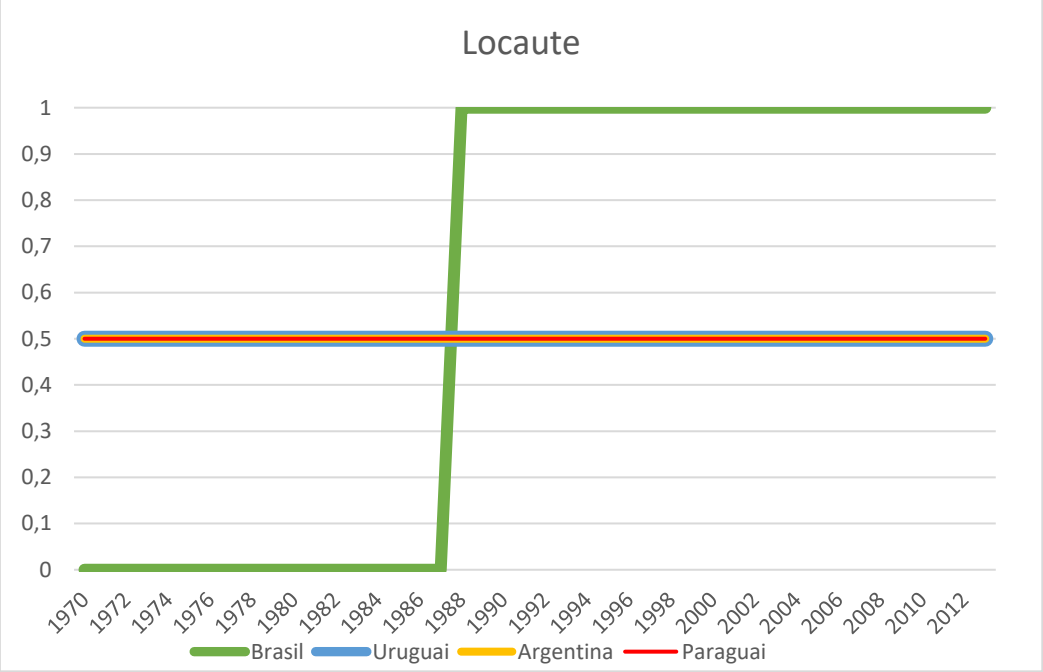
3.7.5.6 Locaute

Escala de 0 a 1. A pontuação será igual a "1", se os locautes não são permitidos. Será igual a "0", se são permitidos[520].

Argentina, Paraguai e Uruguai obtiveram pontuação "0.5" durante todo o período apurado, dada a possibilidade de locaute nos respectivos domínios[521]. O Brasil foi o único país a obter pontuação "1", por vedar essa prática no art. 17 da Lei 7.783/89[522].

[519] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 557.
[520] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 19.
[521] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48, 557 e 776.
[522] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 119.

GRÁFICO 15



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.7.5.7 Direito de greve

Mede a proteção do direito à greve na Constituição do país, em uma escala de 0 a 1. A pontuação será igual a "1" se o direito à greve for expressamente previsto pela Constituição. Será igual a "0.67" se as greves forem descritas como uma questão de ordem pública ou interesse público na Constituição. Será igual a "0.33" se as greves forem mencionadas na Constituição. Do contrário, será igual a "0".

Em comum, todos os países saíram da pontuação "0" para o nível "1", nos períodos históricos que coincidiram com as respectivas redemocratizações, com exceção do Paraguai, que manteve a pontuação "1" por todo o período apurado[523].

[523] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48, 120, 557 e 776.

GRÁFICO 16

Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.7.5.8 Comunicação prévia da greve

Em uma escala de 0 a 1, apura o tempo que deve mediar entre a comunicação da greve e sua efetiva eclosão. Havendo comunicação prévia da greve, a pontuação será igual a "0"; do contrário, será igual a "1".

Argentina, Brasil e Paraguai obtiveram pontuação "0", por exigirem comunicação prévia da greve[524]. Uruguai teve oscilações de "1" para "0" e de "0" para "1", conforme os períodos em que exigiu ou não essa formalidade[525].

[524] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48, 120 e 557.
[525] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 776.

GRÁFICO 17

Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.7.5.9 Cláusula de paz

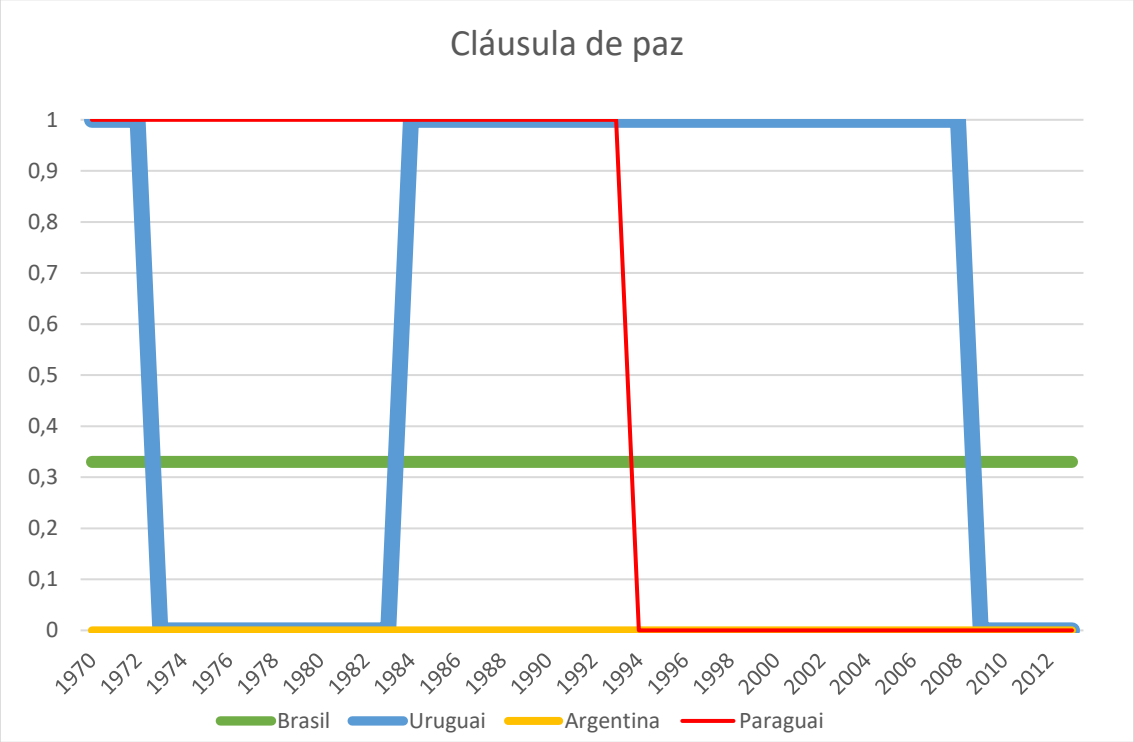
Em uma escala de 0 a 1, mede a obrigatoriedade de as partes observarem a denominada "cláusula de paz", em que os interessados se comprometem, ainda que tacitamente, em não fazer novas paralisações durante a vigência de um convênio coletivo. A pontuação será igual a "1" se as greves são permitidas nessas circunstâncias; do contrário, a pontuação será igual a "0". As situações posicionadas entre os extremos são graduadas de acordo com o grau de interferência da legislação do país nessa esfera.

Argentina obteve pontuação "0" por todo o período apurado, por considerar ilegal greves e locautes em infração ao acordo coletivo[526]. Brasil obteve pontuação "0.33", pois o art. 14, parágrafo único, da Lei 7.783/89 admite greves na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa, quando a) tenha por objetivo exigir o cumprimento de cláusula ou condição; b) seja motivada pela superveniência de fatos novo ou acontecimento imprevisto que modifique substancialmente a relação de trabalho[527]. Paraguai obteve pontuação "1" até 1993,

[526] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 48.
[527] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 120.

pois, a partir de 1994, o art. 366 do CT, primeira parte, estabelece que será declarada ilegal toda greve eclodida durante a vigência de um contrato coletivo e que não se refira ao descumprimento, por parte da empregadora, de alguma das cláusulas desse contrato[528]. Uruguai oscilou de "1" para "0" e de "0" para "1", conforme houve restrição ou não de greve nessas circunstâncias[529].

GRÁFICO 18



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

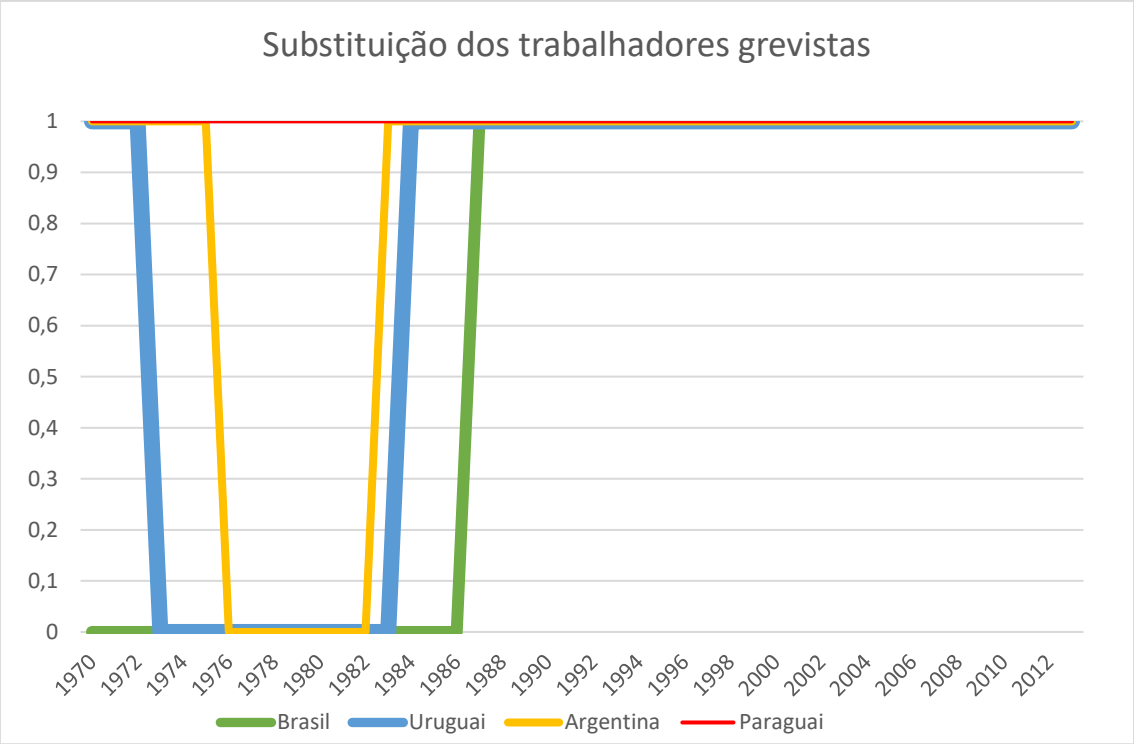
3.7.5.10 Substituição de trabalhadores grevistas

Em uma escala de 0 a 1, mede a restrição à possibilidade de empregadores substituírem trabalhadores grevistas, o que destituiria o movimento de força reivindicatória. A pontuação será igual a "1", se esse expediente for vedado pela legislação; do contrário, a pontuação será igual a "0".

[528] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 557.
[529] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 777.

Com exceção do Paraguai, que manteve a pontuação "1" por todo o período apurado, os demais países tiveram oscilações nesse sentido, vedando a substituição de trabalhadores grevistas em lapsos temporais coincidentes com períodos democráticos[530].

GRÁFICO 19



Fonte: *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*

3.7.6 Resultados comparativos

3.7.6.1 Antecedentes históricos

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Como se pode depreender da observação dos antecedentes históricos de cada país, em termos de surgimento, desenvolvimento e consolidação do Direito Coletivo, as experiências vivenciadas por cada Estado-parte influenciaram de modo tão agudo essa disciplina que é extremamente difícil cogitar uma harmonização entre os marcos regulatórios correspondentes, ao menos em curto prazo.

Na Argentina, em especial por força do peronismo que dominou o país por décadas, denota-se uma dinâmica sindical muito peculiar, mais fiel às idiossincrasias sociais, históricas

[530] ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017. P. 49, 120, 558 e 777.

e culturais da nação do que propriamente à Constituição e às normas internacionais incorporadas ao respectivo ordenamento jurídico. É o chamado "modelo sindical argentino", que congrega um sistema majoritariamente regulado em lei, o incentivo legal à unicidade, a estrutura sindical escalonada em forma piramidal, a amplitude dos fins sindicais, o ativo protagonismo político e a alta taxa de sindicalização.

O Brasil, por sua vez, apesar de, presentemente, contar com uma Constituição generosa na extensa contemplação de direitos coletivos em seu corpo, insiste em preservar, mesmo no texto constitucional, institutos atrelados ao corporativismo varguista, como a unicidade sindical, a base territorial mínima, a representação por categorias e o sistema confederativo. A propósito, o país ainda se ressente do passado marcado pela profunda intervenção estatal nas atividades sindicais, o que reflete, hoje, na baixa taxa de sindicalização, bem como na profusão de sindicatos fracos e pouco representativos. Somem-se a isso as sucessivas políticas legislativas tendentes a minar, sem perspectiva de diálogo, as fontes de custeio das entidades, ao mesmo tempo em que a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal se fia na ficção de que referidas associações possuem concretamente aptidão para negociar, em pé de igualdade, com empregadores e correspondentes sindicatos de categorias econômicas.

No Paraguai, o sindicalismo, embora tenha tido sua origem nos anos anteriores à Primeira Guerra Mundial, enfrentou uma atmosfera hostil durante a maior parte do século XX, de sorte que seu progresso foi deveras comprometido. Antes de 1954, muitas vezes enfrentava a obstinada resistência dos empregadores e a hostilidade dos governos subsequentes. Exemplo dessa circunstância foi a Guerra do Chaco, de 1932 a 1935, período no qual sua existência foi praticamente eliminada. Depois de 1954, com o estabelecimento da ditadura do general Stroessner, os sindicalistas do país foram confrontados com a determinação do governo de manter o movimento trabalhista sob seu jugo. Os esforços para estabelecer um movimento sindical mais independente eram geralmente esmagados pela ditadura, que empurravam os sindicatos à clandestinidade e prendiam seus líderes mais importantes, quando estes não eram exilados. Atualmente, com base na Constituição Nacional de 1992, os sindicatos vivenciam formalmente um período democrático que lhes habilita a atuar com mais liberdade em comparação com os períodos pretéritos da República em questão. Tal cenário propicia a multiplicação de tais entidades, mas as dificuldades destes persistem, como baixo grau de abrangência, pequeno poder de negociação, problemas financeiros, entre outros.

No que se refere ao Uruguai, seu sindicalismo, que remete ao final do século XIX, desenvolveu-se em um ambiente de relativa liberdade, sem que tal fenômeno sofresse maiores interferências estatais, em suas esferas executivas, legislativas e judiciais, ainda que em

períodos autocráticos por que atravessou o país. Tal se manifesta na consciência jurídica nacional da nota de fundamentalidade do direito à liberdade sindical, situação sem precedentes em seus vizinhos, todos com perfis mais intervencionista. De todo modo, a liberdade sindical no país não é absoluta, havendo, no seio da negociação coletiva, a relevante figura do Conselho de Salários, cujo funcionamento é essencial para o adequado fluxo do intercâmbio de diálogo entre os grupos de interesse envolvidos.

3.7.6.2 Liberdade sindical

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Nesse ponto, muito em razão das influências históricas acima delineadas, notam-se certos desníveis, quando em comparação o direito coletivo uruguaio e o dos demais países. No Uruguai, a regulamentação é sóbria e mais voltada à promoção da liberdade sindical em si, trazendo, como consequências, ampla liberdade de filiação, de desfiliação, de manutenção de filiação, de constituição, de auto-organização, de autarquia, de pluralismo, entre outros.

Argentina, Brasil e Paraguai, cada um com suas peculiaridades, conservam o caráter regulador das respectivas legislações, de maneira a matizar a liberdade sindical, do ponto de vista individual e coletivo. De todo modo, todos os países, ainda que formalmente, consagram o direito à liberdade sindical, situando-se no mesmo patamar em termos de constituição de sindicatos (ver GRÁFICO 10), por exemplo. Ademais, como nota comum, todos atribuem estabilidade absoluta a dirigentes sindicais, de maneira a salvaguardá-los de atos antissindicais.

Se há uma harmonia entre os marcos regulatórios nesse quesito, tal se dá “por baixo”, com a ressalva do Uruguai, como acima exposto.

3.7.6.3 Negociação coletiva

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Nesse ponto, os marcos regulatórios se aproximam, em termos de ausência de liberdade absoluta. Isso porque, mesmo no Uruguai, a presença estatal nas negociações coletivas se faz sentir em razão da figura do Conselho de Salários, órgão de integração tripartite que conta com a intervenção de representantes do Poder Executivo, empresários e trabalhadores. De todo modo, o Uruguai ainda se destaca positivamente por exigir menos formalidades para concretização de negociações coletivas.

No outro extremo, denota-se, no Brasil, um franco declínio no uso do Direito Coletivo do Trabalho para tornar concretos os preceitos do Direito Individual do Trabalho, em vista dos recentes pronunciamentos do Supremo Tribunal Federal, assim como em razão da política legislativa dos últimos anos.

Por exemplo, ao contrário dos demais Estados-partes, o Brasil, em razão da reforma trabalhista e em choque com a jurisprudência do TST, vedou a ultratividade das cláusulas normativas de instrumentos coletivos vencidos, conforme nova redação do §3º do art. 614 da CLT. Também em contraste com os demais Estados-membros do Mercosul, o Supremo Tribunal Federal vem conferindo ampla validade a acordos e convenções coletivos, ainda que impliquem o afastamento de direitos trabalhistas com natureza de ordem pública, em prejuízo aos trabalhadores. A Reforma Trabalhista, a propósito, passou a elencar amplo rol de objetos negociáveis, com prevalência sobre a lei (art. 611-A da CLT). Ademais, como maneira de viabilizar negociações coletivas *in peius* em matéria de duração de jornada, o parágrafo único do art. 611-B da CLT estabelece uma ficção jurídica, ditando que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho.

Com efeito, essa dessemelhança gera protuberante antagonismo entre o ordenamento jurídico brasileiro e os dos demais Estados-partes do Mercosul, danificando o objetivo de harmonização do bloco, com correspondente violação direta do último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção, bem também da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

3.7.6.4 Direito de greve

A análise dessa variável é basicamente qualitativa.

Assim como na análise realizada sobre a liberdade sindical, também aqui o Uruguai sobressai em matéria de maior desenvolvimento jurídico em termos de tratamento do direito de greve. Não somente pela praticamente ausente regulamentação do instituto em apreço, como também pela cultura jurídica nacional de admitir as mais variadas modalidades de movimento paredista (ver GRÁFICOS 12, 13, 14 e 17).

A Argentina, apesar de possuir regulamentação modesta, quando comparada com Brasil e Paraguai, ainda assim guarda uma série de entendimentos que restringem o pleno exercício do direito de greve, praticamente o restringindo à defesa de interesses econômicos dos trabalhadores. Brasil e Paraguai, por seu turno, estão mais próximos em termos de maior

regulamentação legal do instituto, o que implica maiores restrições para seu pleno desenvolvimento.

Nesse sentido, mais uma vez, se há harmonia em matéria do direito de greve, tal se dá num nível não satisfatório, com exceção do Uruguai, conforme desenvolvido *supra*.

3.8 À guisa de diagnóstico comparativo geral

Se em fase anterior deste estudo foram feitas comparações pontuais, por instituto, entre as ordens jurídicas examinadas, nesta parte, far-se-á um cotejo mais abrangente, numa perspectiva macro. Para tanto, além dos resultados obtidos nas microcomparações levadas a efeito, a presente pesquisa se ocupará em identificar, nas ordens jurídicas observadas: a) eventuais inflexões contundentes, capazes de caracterizar retrocesso social, sem medidas compensatórias proporcionais; b) possíveis atos normativos que violem diretamente as fontes normativas sociais do Mercosul, incluindo a Declaração Sociolaboral.

Quanto ao primeiro ponto, é notória, na comunidade juslaboral, a edição da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/17) no Brasil, durante a presidência de Michel Temer, ato normativo sancionado com o objetivo declarado de aumentar as vagas de emprego e modernizar a legislação do trabalho no país. As modificações ocasionadas por dita reforma são deveras extensas, ocupando-se este trabalho, considerando seu objetivo, de indicar os pontos em que se caracterizaram retrocessos sociais, pela desregulação ou diminuição de direitos trabalhistas.

Nesse sentido, podem-se citar as seguintes modificações promovidas pela Lei 13.467/17, frisando-se que não se trata de lista que pretende ser exemplificativa, dada a importância de apreciar, com a máxima precisão possível, a dimensão do fenômeno enfocado: 1) inclusão do §2º no art. 4º na CLT, excluindo da noção de tempo à disposição os atos preparatórios e complementares, anteriores e posteriores ao registro de ponto, como troca de uniforme e higiene pessoal, contrariando a jurisprudência do TST, expressa na Súmula 366 da mesma Corte; 2) inclusão do §3º no art. 8º na CLT, restringindo a atuação da Justiça do Trabalho, no exame de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, à análise dos aspectos formais do negócio jurídico, de maneira a balizar a respectiva decisão no "princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva", em desprestígio ao postulado da progressividade social, expresso na parte final do *caput* do art. 7º da Constituição da República; 3) inclusão do art. 10-A na CLT, criando benefício de ordem contra devedores da mesma classe, para cobrança de créditos trabalhistas, sucessivamente em desfavor dos sócios atuais e de sócios retirantes, obstaculizando a satisfação do bem da vida pretendido em reclamações dessa

natureza, em prejuízo da efetividade do processo laboral; 4) inclusão do §2º no art. 11 da CLT, criando hipótese de prescrição total de pretensões trabalhistas, não estabelecidas na legislação pretérita, tampouco na jurisprudência da Justiça do Trabalho; 5) inclusão do §3º no art. 11 da CLT, excluindo a possibilidade de interrupção da prescrição por meio de protesto judicial, conforme anteriormente admitido pela OJ SBDI-1 nº 392 do TST, reduzindo o feixe de instrumentos jurídicos voltados a essa finalidade e, consequentemente, dificultando a obtenção integral do crédito trabalhista; 6) inclusão do art.11-A na CLT, prevendo a hipótese de declaração de prescrição intercorrente, contrariando jurisprudência do TST, expressa em sua Súmula 114, que a considerava inaplicável no processo do trabalho; 7) modificação do §2º do art. 58 da CLT, extirpando da ordem jurídica nacional o instituto das horas *in itinere*; 8) inclusão do §5º no art. 59 na CLT, permitindo o ajuste individual de banco de horas, com duração de seis meses, contrapondo-se à Súmula 85 do TST, que exigia negociação coletiva para tanto; 9) inclusão do §6º no art. 59 na CLT, permitindo o acordo tácito para compensação de jornada, indo de encontro à Súmula 85 do TST, que considerava tal forma irregular; 10) inclusão do art. 59-A na CLT, permitindo o ajuste individual para instituição do labor em regime 12 x 36, facultando a indenização do intervalo não concedido nessa hipótese e reputando compensado o labor em feriados executado nesse sistema, sepultando o entendimento consagrado na Súmula 444 do TST; 11) inclusão do art. 59-B na CLT, declarando que a prestação de horas extras habituais não descaracteriza o sistema de compensação de jornada, opondo-se à Súmula 85 do TST; 12) inclusão do parágrafo único no art. 60 da CLT, excetuando o regime 12 x 36 do requisito de licença prévia da autoridade administrativa competente para prestação de trabalho em ambiente insalubre, contrastando com o entendimento do TST, que havia cancelado sua Súmula 349; 13) inclusão do inciso III no art. 62 da CLT, prevendo que empregados submetidos ao teletrabalho são excluídos do regime de controle de jornada; 14) inclusão do art. 223-G, §1º, na CLT, estabelecendo tetos a indenizações por danos extrapatrimoniais fixados judicialmente, proporcionais aos rendimentos do empregado ofendido; 15) inclusão do art. 394-A na CLT, permitindo o trabalho de gestantes e lactantes em ambientes insalubres, enquanto não se apresentasse atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomendasse o afastamento, o que foi declarado inconstitucional pelo STF na ADIN 5938; 16) inclusão dos §3º no art. 443 e do art. 452-A na CLT, instituindo na ordem jurídica brasileira a figura do trabalho intermitente; 17) inclusão do parágrafo único no art. 444 da CLT, permitindo a livre estipulação de condições de trabalho, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, mediante ajuste individual entre empregador e empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite

máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social; 18) modificação do §2º do art. 457 da CLT, retirando a natureza salarial de prêmios e abonos; 19) modificação do at. 461 da CLT, dificultando o reconhecimento da equiparação salarial; 20) revogação do §1º do art. 477 da CLT, eliminando a interveniência sindical ou do Poder Público na formalização de extinções contratuais de empregados com mais de um ano de serviço; 21) inclusão do art. 477-A da CLT, equiparando dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas, retirando a necessidade de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho prévios para sua efetivação, de modo a antagonizar com o entendimento dominante do TST até então; 22) inclusão do art. 477-B da CLT, prevendo a quitação plena e irrevogável de direitos trabalhistas no contexto de adesão a Planos de Demissão Voluntária, previstas em instrumentos coletivos, salvo estipulação em contrário; 23) inclusão do art. 611-A na CLT, estabelecendo hipóteses em que as convenções e os acordos coletivos têm prevalência sobre a lei, prevendo que a inexistência de contrapartidas recíprocas não invalida tais negócios jurídicos e instituindo hipótese de litisconsórcio necessário em processos nos quais se discute a validade de instrumentos coletivos; 24) inclusão do art. 611-B na CLT, cujo parágrafo único cria ficção jurídica, ao ditar que regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto no mesmo dispositivo; 25) inclusão do §3º no art. 614 da CLT, limitando a duração dos instrumentos coletivos a dois anos e vedando expressamente sua ultratividade; 26) inclusão do art. 790-B da CLT, possibilitando a cobrança de honorários periciais a beneficiários da justiça gratuita, bem como a retenção de créditos trabalhistas obtidos em reclamações dessa natureza, a fim de cumprir o pagamento dessa despesa; 27) inclusão do art. 791-A na CLT, cujo §4º possibilita que o vencido, beneficiário da justiça gratuita, pague os honorários de sucumbência para o patrono da parte adversa, caso tenha obtido, em juízo e ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa; 28) inclusão do §2º no art. 844 da CLT, possibilitando que o beneficiário da justiça gratuita arque com as custas processuais em caso de arquivamento injustificado da reclamação; 29) modificação do art. 878 da CLT, restringindo o impulso oficial no processo de execução de créditos trabalhistas; 30) modificação da Lei 6.019/74, permitindo a terceirização de atividades principais de empresas tomadoras de serviços.

Após a Reforma Trabalhista, agora sob a presidência de Jair Bolsonaro, foi editada a Medida Provisória 873/19, cuja eficácia se encerrou por decurso de prazo para deliberação sobre seu mérito pelo Congresso Nacional. Em essência, tal ato normativo vedava o desconto da contribuição sindical – já tornada facultativa pela Lei 13.467/17 – na folha de salário do trabalhador, o que deveria ser feito por meio de boleto bancário ou equivalente eletrônico,

enviado obrigatoriamente à residência do empregado ou para a sede da empresa, após autorização expressa, individual e por escrito do trabalhador.

A Medida Provisória também considerava nula a regra ou a cláusula normativa que fixasse a compulsoriedade ou a obrigatoriedade de recolhimento a empregados ou empregadores, ainda que referendada por negociação coletiva, assembleia-geral ou outro meio previsto no estatuto da entidade. Por outro lado, especificava que somente de filiados poderiam ser exigidas contribuições e mensalidades. A Medida Provisória em questão, portanto, criava empecilhos para a arrecadação de contribuições por parte dos sindicatos, prejudicando suas fontes de receita.

Ato contínuo, foi expedida a Medida Provisória 905/2019, que institui a figura do contrato verde e amarelo, além de alterar a legislação trabalhista. Nesse último ponto, podem-se elencar as seguintes alterações concretizadas por tal ato normativo: 1) modificação do art. 68 da CLT, ditando que o repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial; 2) modificação do art. 224 da CLT, restringindo a jornada de seis horas para aqueles que operam exclusivamente nos caixas dos bancos – possibilitando o aumento da sua jornada a qualquer tempo –, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; 3) modificação do art. 224 da CLT, aumentando a jornada normal dos bancários que não ocupam cargo de direção, gerência ou chefia, de seis para oito horas; 4) modificação do art. 224 da CLT, possibilitando o trabalho dos bancários aos sábados, respeitado o limite semanal de 40 horas; 5) modificação do art. 224 da CLT, retirando os ocupantes de cargos de gerência, direção e chefia bancária do regime de controle de jornada; 6) modificação do art. 224 da CLT, possibilitando a compensação da gratificação de função com as horas extras eventualmente reconhecidas na Justiça do Trabalho, em razão de eventual declaração de não enquadramento do bancário na exceção estabelecida no §2º do mesmo dispositivo; 7) modificação dos arts. 457 e 458 da CLT, excluindo a natureza salarial da alimentação fornecida *in natura* ou por meio de documentos de legitimação, tais como tíquetes, vales, cupons, cheques, cartões eletrônicos destinados à aquisição de refeições ou de gêneros alimentícios; 8) modificação dos arts. 626 e seguintes da CLT – que cuidam da fiscalização, autuação e imposição de multas em razão do descumprimento da legislação do trabalho –, aumentando as hipóteses do critério de dupla visita, sob pena de nulidade, e instituindo ações coletivas de prevenção, o que, na prática, restringe a atuação dos auditores fiscais do trabalho; 9) alteração da redação do art. 883 da CLT, reduzindo os juros de mora para cobrança de créditos trabalhistas, anteriormente de 1% ao mês,

para os índices aplicados à caderneta de poupança; 10) alteração da Lei nº 7.998/90, impondo contribuições previdenciárias sobre as cotas de seguro-desemprego, com corresponde cômputo do período correlato para contagem de tempo de aposentadoria.

As mudanças acima descritas, realizadas em um lapso de dois anos, fornecem elementos proveitosos para inferir a extensão e a profundidade da redução e da extinção de direitos trabalhistas efetivadas em relativo pouco tempo no país. Em seu conjunto, de maneira ampla e aguda, as mutações legislativas empreendidas no Brasil deterioram as condições sociais dos trabalhadores respectivos, comprometendo uma abundante gama de institutos.

Tal vai de encontro à moldura principiológica traçada no preâmbulo da Declaração Sociolaboral do Mercosul, instrumento que, em seu art. 2º, 1, b, ao cuidar do trabalho decente, expressa o compromisso dos Estados-partes em "elevar as condições de vida dos cidadãos". O art. 2º, 2, b da DSL dispõe que, na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estados-Partes devem ter presente o desenvolvimento de medidas de proteção social. Dessa forma, conclui-se que a República Federativa do Brasil, em razão dos atos normativos acima mencionados, infringiu seu compromisso internacional, perante o Mercosul, de observar e promover a progressividade social, mediante a melhoraria das condições de vida de seus habitantes e do respeito aos progressos sociais já alcançados.

Não se nega que os outros Estados-membros do Mercosul adotem medidas legislativas pontuais que eventualmente caracterizem retrocesso. Porém, não há, no histórico recente do Mercosul, precedentes que se equiparem às políticas legislativas do Brasil acima transcritas.

A Argentina, por exemplo, em especial na década de 1990, efetivou uma série de providências legislativas flexibilizadoras ou desregulamentadoras de direitos trabalhista, com a edição das Leis 24.013/91, 24.465/95, 24.467/95, 25.013/98. Porém, referidas medidas não se equiparam, em extensão e profundidade, ao que se testemunha no Brasil. Ademais, à época, ainda não havia, no seio do bloco, uma carta social em que os Estados-membros se comprometiam a elevar as condições sociais de seus habitantes. Como se não bastasse, desde 2002, produziu-se um ponto de inflexão na política legislativa laboral da Argentina, de sorte a recrudescer atos normativos fiéis aos princípios do Direito do Trabalho, que revogaram os retrocessos empreendidos na década de 1990 (*e.g.*, Lei 25.877/04, que revogou a Lei 25.013) ou ampliaram o grau de proteção ao valor do trabalho, como a Lei 25.561/03.

Quanto ao segundo ponto macrocomparativo – identificação de possíveis atos normativos que violem diretamente as fontes normativas sociais do Mercosul, incluindo a Declaração Sociolaboral –, outros aspectos infracionais são constatados.

Do ponto de vista do diálogo social, quando cuida do Trabalho Decente, o art. 2°, 1, a, da DSL expressa que os Estados-partes comprometem-se a formular e pôr em prática políticas ativas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, *em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores* articuladas com políticas econômicas e sociais, de modo a favorecer a geração de oportunidades de ocupação e renda. O art. 2º, 2, c, do mesmo instrumento, institui que, na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estado-Partes devem ter presente a *promoção do diálogo social e do tripartismo*.

No art. 20 da DSL, que disciplina o diálogo social, prevê-se que os Estados-partes comprometem-se a *fomentar o diálogo social em âmbito nacional e regional*, instituindo mecanismos efetivos de *consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores*, a fim de garantir, mediante o *consenso social*, *condições favoráveis para o crescimento econômico sustentável e com justiça social na região e à melhoria das condições de vida de seus povos*. Também regra que a consulta permanente, *praticada com base efetiva no tripartismo* previsto na Convenção 144 da OIT, deve permitir o *exame conjunto de questões de interesse mútuo*, a fim de alcançar, na medida do possível, *soluções aceitas de comum acordo*. Mais, sentencia que a *consulta* tem por objetivo geral incentivar a *compreensão mútua e as boas relações entre as autoridades públicas e as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores*, bem como entre as próprias organizações, visando à promoção do *diálogo social e à possibilidade de gerar acordos-marco de trabalho*, como elementos essenciais para a consolidação de uma *sociedade democrática, plural e justa*.

Entretanto, a realidade político-legislativa do Brasil atenta contra os dispositivos acima citados, na medida em que as reformas empreendidas na ordem jurídica laboral do país não vêm a observar o propalado diálogo social contemplado na Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Por exemplo, a tramitação da reforma trabalhista, que culminou na edição da Lei 13.467/17, deu-se em velocidade atípica quando se toma em consideração a quantidade de alterações realizadas, sem consulta ou tomada de consideração da posição dos representantes dos trabalhadores. Desde o início de seu trâmite na Câmara dos Deputados, em 23.12.2016[531], até sua sanção pela Presidência da República, em 13.07.2017, transcorreram-se pouco mais de seis meses, celeridade sem precedentes em reformas dessa monta. Note-se que, nesse interregno, de 23.12.2016 a 13.07.2017, o Congresso Nacional esteve de recesso entre

[531] CONGRESSO EM FOCO. Projeto de lei da reforma trabalhista começa a tramitar na Câmara; leia a íntegra. Disponível em <https://congressoemfoco.uol.com.br/especial/noticias/projeto-de-lei-da-reforma-trabalhista-comeca-a-tramitar-na-camara-leia-a-integra/>. Acesso em 17.12.2019.

23.12.2016 a 01.02.2017 (art. 57 da Constituição da República), significando que, no período em que houve sessão legislativa, o trâmite do projeto que deu azo à Reforma Trabalhista se deu em menos de seis meses.

Como se não bastasse, as normativas que sucederam a reforma trabalhista e que alteram a legislação do trabalho foram editadas sob a forma de Medidas Provisórias, ato unilateral de privativa competência do Presidente da República.

Depreende-se, portanto, violação, por parte da República Federativa do Brasil, do disposto nos arts. 2°, 1, a, 2º, 2, c, e 20 da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Avançando na investigação sobre eventuais infrações à normativa do Mercosul, convém registrar que o Tratado de Assunção, em seu art. 1º, preceitua que o Mercado Comum implica, entre outras consequências, o compromisso dos Estados-Partes de *harmonizar* suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o *fortalecimento do processo de integração*.

Diante dessa perspectiva, o estudo efetuado no tópico anterior, voltado às microcomparações dos marcos regulatórios juslaborais dos Estados-partes, fornece dados relevantes para aquilatar eventual desrespeito ao dispositivo em questão. E, das microcomparações operadas, constataram-se os seguintes pontos de desequilíbrio ao propósito de harmonização das legislações dos Estados-membros: 1) a permissão, no Brasil, de ajuste individual entre empregador e trabalhador com diploma superior e com determinado nível de renda; 2) o prazo máximo de duração de contratos a termo na Argentina e no Paraguai – cinco anos; 3) a existência, no Brasil, da figura do contrato de trabalho intermitente; 4) a possibilidade, no Brasil, independentemente de licença prévia da autoridade administrativa competente, de labor durante doze horas diárias sem intervalo em ambiente insalubre; 5) a exclusão, *ope legis*, no Brasil, da natureza salarial de verbas com caráter contraprestativo, como prêmios e abonos; 6) a previsão, no Brasil, em relação aos empregados contratados sobre o regime da carteira de trabalho "verde e amarela", de indenização por dispensa injusta cujo valor representa a quinta parte da do empregado comum; 7) a inexistência de benefício que cubra o evento de desemprego no Paraguai; 8) a permissão legal, no Brasil, de negociações coletivas cujos produtos se sobreponham à lei imperativa trabalhista, ainda que prejudicialmente ao trabalhador.

Como visto, dos oito aspectos de desequilíbrio constatados, seis dizem respeito ao Brasil, dois ao Paraguai e um à Argentina. No caso brasileiro, todos os focos que geram desarmonia na ordem juslaboral do bloco foram frutos dos recentes diplomas legislativos aprovados no país, a partir da edição da Lei 13.467/17. De modo que é inegável o tensionamento, do ponto de vista jurídico, gerado pelas sucessivas elaborações de normas com

tendência regressiva no Brasil, situação que, espera-se ter demonstrado, transcende as fronteiras do país e atinge os demais Estados-membros do Mercosul, cujas legislações, nos pontos focados, não reduziram a tal nível os correspondentes patamares de proteção social.

Vale gizar que os fatores de desequilíbrio verificados não são insignificantes. A possibilidade de estipulação individual de condições contratuais, como previsto no parágrafo único do art. 444 da CLT, destitui a relação trabalhista de sua identidade, ao aproximá-la da noção civilista de igualdade formal, o que contraria frontalmente os sustentáculos elementares do Direito do Trabalho. Por outro lado, a figura do contrato de trabalho intermitente, como já exposto nesta pesquisa, instrumentaliza o trabalhador e o seu tempo, tornando-os maleáveis para uso ao gosto do empregador, ao mesmo tempo em que derrui a segurança material do empregado. Ademais, o cumprimento de jornadas exaustivas em ambientes insalubres potencializa os riscos à saúde do empregado, além de afetar a própria segurança dos consumidores dos serviços correlatos. Além disso, a exclusão de verbas contraprestativas do plexo remuneratório, por meio de ficção legal, legitima a evasão fiscal, reduz a massa salarial do empregado e priva o Direito do Trabalho de sua missão de apreender a realidade em detrimento da forma. De outro giro, a redução do custo da dispensa injusta a preço vil agride o postulado da continuidade da relação de trabalho, mormente no contexto de uma ordem jurídica que não estabelece, como regra, a estabilidade própria. Por fim, a permissão para que convenções e acordos coletivos prevejam cláusulas que reduzam o nível de proteção estabelecido em lei deteriora o caráter cogente da ordem jurídica laboral, além de olvidar da debilidade de boa parte das entidades sindicais profissionais nacionais em tornar concretos os interesses de seus representados

Em vista do exposto, infere-se que a República Federativa do Brasil também violou o último parágrafo do art. 1º do Tratado de Assunção[532], provocando dissonância legislativa que embaraça o fortalecimento da integração visada no Mercosul. A propósito e como já tratado em linhas anteriores, as alterações legislativas brasileiras que acarretam desarmonia com os demais marcos legislativos do bloco também contrastam com dispositivos da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Por fim, coerente com a constatação do primeiro ponto macrocomparativo desenvolvido neste capítulo, a transgressão do Estado social brasileiro ao princípio da progressividade social,

[532] O Mercado comum implica: (...) O compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração.

por si só, também representa afronta à normativa do Mercosul, notadamente ao preâmbulo da Declaração Sociolaboral, bem também aos arts. 2º, 1, b, e 2º, 2, b, do mesmo instrumento.

É imprescindível vincar que, no art. 28, 1, da DSL, os Estados-partes se comprometeram a respeitar os direitos fundamentais contidos no mesmo instrumento e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, as convenções internacionais do trabalho ratificadas, os contratos, convenções e acordos coletivos de trabalho e os atos normativos do MERCOSUL pertinentes a esses direitos fundamentais. Da mesma maneira, no art. 31 da DSL, consta que os Estados-partes comprometem-se a respeitar os direitos contidos na referida Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com as convenções internacionais ratificadas, atos normativos do MERCOSUL a ela pertinentes, a legislação e demais práticas nacionais, convenções e acordos coletivos do trabalho.

Por todas essas circunstâncias, é forçoso reconhecer que a República Federativa do Brasil transgrediu uma série de compromissos internacionais, insertos na normativa do Mercosul, tornando-o um Estado infrator. Além de agir como um agente desagregador, que unilateralmente afeta a simetria juslaboral da sub-região, o Estado brasileiro vem a obstruir o desenvolvimento humano do bloco, pela edição de sucessivas normas com conteúdo regressivo do ponto de vista social, sem levar em consideração os Estados vizinhos.

E, no caso, tal conclusão não afronta a soberania de tal país, pois a própria Constituição da República, em seu art. 4º, prevê que a República Federativa do Brasil rege-se, nas suas relações internacionais, pelos princípios da prevalência dos direitos humanos, da igualdade entre os Estados e da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade. O parágrafo único do mesmo dispositivo afirma que a República Federativa do Brasil "buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, *visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações*". A propósito, foi a própria República Federativa do Brasil, por meio de seus órgãos competentes, que se comprometeu a cumprir as normas que posteriormente violou.

Feita essa constatação, falta verificar como o órgão de aplicação e seguimento da Declaração Sociolaboral do Mercosul se portou diante das infrações operadas pela República Federativa do Brasil, ao menos com a edição da Reforma Trabalhista. É o que será procederá no capítulo seguinte.

4 FUNCIONALIDADE DA DIMENSÃO SOCIAL DO MERCOSUL

4.1 Atuação do Conselho Sociolaboral

No capítulo anterior, este estudo apontou que o Brasil, ao menos desde 2017, com a edição da Reforma Trabalhista, não somente descumpriu os preceitos da chamada "dimensão social" do Mercosul, como também violou o próprio tratado constitutivo do bloco, nomeadamente na parte em que se busca a harmonia legislativa entre os Estados-membros para lograr êxito na integração almejada. À luz dessa premissa, cabe verificar o modo como o órgão de aplicação e seguimento da Declaração Sociolaboral do Mercosul se posicionou diante dessa conjuntura. Visa-se, nesta parte da pesquisa, averiguar a funcionalidade dos mecanismos de controle e concretização da normativa social do bloco.

O órgão de aplicação e seguimento da DSL é o Conselho Sociolaboral do Mercosul, como já salientado neste trabalho. Tal órgão, a teor do art. 28 da DSL, tem, entre outras atribuições: 1) definir e desenvolver permanentemente metodologias orientadas a promover a difusão, uso e *efetivo cumprimento da Declaração*, bem como avaliar as repercussões socioeconômicas do instrumento; 2) analisar os relatórios apresentados periodicamente pelos Estados Partes sobre o *cumprimento dos direitos e compromissos contidos na Declaração*; 3) elaborar, com base nos supracitados relatórios, análises, *diagnósticos*, informes e memórias a respeito *da situação dos Estados Partes*, tomados individualmente ou como Bloco Regional, *em face dos direitos e compromissos constantes da Declaração*; 4) formular planos, programas de ação e projetos de recomendações tendentes a *fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaraçã*o e *elevar os mesmos ao Grupo Mercado Comum* para sua aprovação ou orientação às autoridades e esferas nacionais e regionais competentes; 5) examinar observações, consultas, dúvidas e *dificuldades e incorreções* apresentadas por organizações representativas de trabalhadores, empregadores e governos, concernentes à *aplicação e cumprimento da Declaração* e proporcionar os *esclarecimentos e orientações necessárias*; 6) efetuar e receber proposições, acordos e compromissos para serem elevados ao Grupo Mercado Comum, com o fim de melhorar a aplicabilidade dos princípios e direitos desta Declaração.

Extrai-se, da leitura do referido dispositivo, que a Comissão Sociolaboral do Mercosul não possui caráter sancionatório, de modo que não se pode esperar, diante de eventuais infrações à DSL, que referido órgão aplique punições de qualquer natureza aos Estados transgressores. De todo modo, não se trata de um órgão com função meramente figurativa, pois, em sua substância, a CSL visa, nos dizeres da DSL, "fomentar e acompanhar a aplicação deste instrumento". Assim, à luz das competências acima transcritas, infere-se que a CSL, sempre

visando ao efetivo cumprimento da DSL, pode realizar as seguintes ordens de ação: a) definir e desenvolver permanentemente metodologias; b) analisar os relatórios apresentados periodicamente pelos Estados-partes; c) elaborar, com base nos supracitados relatórios, análises, diagnósticos, informes e memórias; d) formular planos, programas de ação e projetos de recomendações; e) examinar observações, consultas, dúvidas e dificuldades e incorreções; f) efetuar e receber proposições, acordos e compromissos para serem elevados ao Grupo Mercado Comum.

Traçadas essas premissas, doravante esta pesquisa debruçar-se-á sobre a atuação da CSL *após* a edição da Lei 13.467/17, conforme registrado nas atas de reuniões do mesmo órgão, quando ocorreram.

Conforme ata MERCOSUL/CSLM nº 02/17, que documentou reunião ocorrida em 30.11.2017, registrou-se que a bancada sindical dos trabalhadores, à luz do art. 28, 3, f, da DSL, apresentou observações relativas à reforma trabalhista brasileira e suas consequências para o processo de integração, que foram remetidas para análise da Seção Nacional do Brasil (art. 28, 5, da DSL).

Conforme ata MERCOSUL/CSLM nº 01/18, que documentou reunião ocorrida em 12.04.2018, registrou-se que a delegação governamental do Brasil informou que fora realizada uma reunião, em 28.03.2018, a respeito das observações apresentada pela bancada sindical dos trabalhadores a respeito da reforma trabalhista. A delegação acrescentou que, conforme calendário acordado na Seção Nacional, os três setores se reuniriam em 17.05.2018, a fim de continuar os diálogos a respeito das observações encaminhadas na reunião da CSL anterior. O governo brasileiro manifestou seu compromisso com o diálogo, de maneira a lograr resultados concretos, por meio de um informe que seria encaminhado na Presidência *Pro Tempore* do Uruguai.

Conforme ata MERCOSUL/CSLM nº 02/18, que documentou reunião ocorrida em 14.11.2018, registrou-se a informação da delegação governamental brasileira acerca da realização de duas reuniões na Seção Nacional, com o propósito de discutir a reforma trabalhista do país e sua compatibilização com a DSL. A esse respeito, a mesma delegação, assim como a dos trabalhadores e dos empregadores, manifestou sua intenção de continuar com tais debates, frisando que, na próxima reunião, já sob a Presidência *Pro Tempore* da Argentina, apresentariam o informe sobre os avanços dos diálogos. Na ocasião, a CSL exortou a Seção Nacional do Brasil a cumprir com o disposto na DSL, em um marco de diálogo social construtivo e comprometido, de cujo resultado se daria conta na próxima PPT. Na mesma

oportunidade, as delegações interessadas apresentaram suas manifestações acerca dos debates empreendidos na Seção Nacional.

Conforme ata MERCOSUL/CSLM nº 01/19[533], que documentou reunião ocorrida em 08.05.2019, registrou-se a leitura de nota apresentada pelo setor sindical do Brasil ao órgão, que constou do anexo IV do termo respectivo, conforme parcialmente se transcreve:

> Nos dirigimos aos senhores, na qualidade de Coordenadores da Comissão Sociolaboral do Mercosul, em exercício da Presidência *Pro Tempore* Argentina, em resposta à Nota N01 CSL "Informe Brasil", remetida pelo setor empregador e o governo brasileiro, onde se expressa a ausência do setor sindical na reunião nacional da Seção Nacional Brasileira da Comissão Sociolaboral do Mercosul. A respeito, a bancada de trabalhadores do Brasil informa à Presidência *Pro Tempore*, e por seu intermédio às demais seções nacionais, que dita ausência na reunião nacional se deve a sua tardia convocatória. A mesma foi realizada a menos de 10 dias da reunião regional, data que excede o prazo estipulado na Ata 02/18, da XLII Reunião Plenária da CSL de 14 de novembro de 2018. Nossa ausência não se deve ao desinteresse desta bancada em tratar as observações à reforma trabalhista do Brasil, apresentada na PPTB de 2017, tampouco por uma decisão colegiada de não dar quórum à reunião. Pelo contrário, a bancada sindical brasileira ratifica ditas observações e deseja transmitir seu espírito de diálogo social e a importância da Declaração Sociolaboral do Mercosul e sua aplicabilidade. Nossa impossibilidade de comparecer em dita reunião é consequência e efeito direto da mesma reforma trabalhista (Lei 13467 de 2017) que temos observado, a qual debilitou financeiramente as organizações sindicais e nos deixou sem os recursos necessários para a consecução de nosso trabalho. Os representantes sindicais no Mercosul residimos na cidade de São Paulo e, por isso, o deslocamento à cidade de Brasília constitui um custo muito oneroso, e, em especial, quando somos convocados no dia 17 de abril para uma reunião definida para o dia 25 de abril, o que implicou a impossibilidade de organizar a logística necessária e custear os elevados preços de transporte a dita cidade. A falta de financiamento da Comissão Sociolaboral do Mercosul e suas instâncias nacionais – previstas na própria Declaração, mas até hoje sem ser protocolizada ou definida no orçamento do Mercosul – impede nossa participação e, por dita razão, nossa ausência na XLIII Reunião Plenária da CLS que se realiza nessa data. Solicitamos o registo na ata dessa situação e que o GMC e a Secretaria do Mercosul tomem nota dessa reclamação que toda a bancada sindical dos quatro países tem reiterado em numerosas oportunidades. Esclarecemos também que a não participação do setor sindical do Brasil na SN da CSL não pode ser utilizada como subterfúgio para descartar o tratamento sobre as observações à reforma trabalhista e às violações à Declaração Sociolaboral do Mercosul produzida por esta. Essa reforma e suas consequências nefastas para a classe trabalhadora do Brasil deve ser objeto central das ações da CSL, uma vez que os resultados da reforma, que se dizia que veio para melhorar o ambiente laboral no Brasil e gerar empregos, vai de encontro à promessa feita pelo governo anterior do Brasil e defendida pelo atual governo (...) É necessário que o tema da reforma trabalhista no Brasil permaneça na agenda dessa Comissão Sociolaboral do Mercosul, entendendo que essa Comissão é um instrumento ineludível de defesa dos direitos humanos e trabalhistas. Solicitamos que esse tema seja debatido na reunião plenária e que, em caso de não haver acordo, seja novamente prorrogado seu tratamento na próxima PPTB, a realizar-se no segundo semestre de 2019[534]

---

[533] A ata e respectivos anexos ainda não constam do portal eletrônico do Mercosul. Foram gentilmente cedidos a esta pesquisa por meio de colaboração acadêmica do Professor Héctor Omar García, da Universidade de Buenos Aires, e do Dr. Gerardo Corres, a quem afetuosamente se agradece.

[534] No original: "Nos dirigimos a Ustedes, en su calidad de Coordinadores de la Comisión Sociolaboral del Mercosur, en ejercicio de la Presidencia Pro Témpore Argentina, en respuesta a la Nota N01 CSL "Informe Brasil", remitida por el sector empleador y el gobierno brasileño donde se expresa la ausencia del sector sindical en la

Retomando ao conteúdo da ata, o governo brasileiro manifestou sua vontade de prosseguir o diálogo da delegação nacional. O setor empregador, por sua vez, concordou com o governo do Brasil sobre a necessidade de continuar com o debate. A Seção Regional da Comissão Sociolaboral do Mercosul apoiou o manifestado pela seção nacional do Brasil quanto à continuação do diálogo, transferindo os prazos mencionados na ata anterior para a próxima PPTB.

A próxima reunião da CSL deveria ser realizada no segundo semestre de 2019. No entanto, até o final do mesmo ano, não se verificou nenhuma notícia a respeito dessa reunião. Por esse motivo, este trabalhou buscou, junto às autoridades brasileiras, informações acerca da reunião que deveria ocorrer sob a PPTB. Por meio de correio eletrônico, esta pesquisa obteve a seguinte resposta, oriunda da Assessoria Internacional do (extinto) Ministério do Trabalho:

---

reunión nacional de la Sección Nacional Brasileña de la Comisión Sociolaboral del Mercosur. Al respecto, la bancada de trabajadores de Brasil informa a la Presidencia Pro Tempore, y por su intermedio a las demás secciones nacionales, que dicha ausencia en la reunión nacional se debe a su tardía convocatoria. La misma fue realizada a menos de 10 días de la reunión regional, fecha que excede el plazo estipulado en el Acta 02/18, de la XLII Reunión Plenaria de la CSL del pasado 14 de noviembre de 2018. Nuestra ausencia no se debe al desinterés de esta bancada en dar tratamiento a las observaciones a la reforma laboral de Brasil, presentada en la PPTB del 2017, ni siquiera por una decisión colegiada de no dar quorum a la reunión. Por el contrario, la bancada sindical brasileña, ratifica dichas observaciones y desea transmitir su espíritu de diálogo social y la importancia de la Declaración Sociolaboral del Mercosur y su aplicabilidad. Nuestra imposibilidad de comparecer en dicha reunión es consecuencia y efecto directo de la misma reforma laboral (Ley 13467 del 2017) que hemos observado, la cual ha debilitado financieramente a las organizaciones sindicales y nos ha dejado sin los recursos necesarios para la consecución de nuestro trabajo. Los representantes sindicales en el Mercosur residimos de la ciudad de São Paulo y por lo tanto el traslado a la ciudad de Brasilia constituye un costo demasiado oneroso, y en especial cuando somos convocados el día 17 de abril para una reunión definida para el día 25 de abril, lo que conllevó a nuestra imposibilidad de organizar la logística necesaria y costear los elevados precios de traslado a dicha ciudad. La falta de financiación de la Comisión Sociolaboral del Mercosur y sus instancias nacionales – previstas en la propia Declaración pero hasta la fecha sin protocolizarse ni definidas en el presupuesto del Mercosur- , impiden nuestra participación y por dicha razón, nuestra ausencia en la XLIII Reunión Plenaria de la CSL que se realiza en el día de la fecha. Instamos a dejar constancia en el Acta de esta situación y que el GMC y la Secretaria Mercosur, tome nota de este reclamo que toda la bancada sindical de los cuatro países, ha reiterado en numerosas oportunidades. Aclaramos también que la no participación del sector sindical de Brasil en la SN de la CSL no puede ser utilizada como subterfugio para desestimar el tratamiento sobre las observaciones a la reforma laboral y las violaciones a la Declaración Sociolaboral del Mercosur producidas por ésta. Esa reforma y sus consecuencias nefastas para la clase trabajadora de Brasil debe ser objeto central del accionar de la CSL, una vez que los resultados de la reforma, que se decía vendría para mejorar el ambiente laboral en Brasil y generar empleos, van en contra de la promesa hecha por el pasado gobierno de Brasil y defendida por el actual gobierno. Adjuntamos a esta carta, algunos de los efectos lesivos en materia de derechos y de empleo que esta reforma ha generado. El número de trabajadores formales, protegidos por la legislación laboral, no solamente no ha aumentado tal como lo auspiciaba; por el contrario ha sido provocado una sustitución y rotación de trabajadores con derechos plenos por trabajadores precarizados amparados en la ley laboral. Trabajadores temporarios e intermitentes, con gama de derechos reducidos y niveles de inseguridad laboral cada vez más crecientes. Es necesario que el tema de la reforma laboral en Brasil permanezca en la agenda de esta Comisión Sociolaboral del Mercosur, entendiendo que esta Comisión es un instrumento ineludible de defensa de los derechos humanos y laborales. Solicitamos que este tema se debata en la reunión plenaria y que en caso de no haber acuerdo, sea nuevamente prorrogado su tratamiento en la próxima PPTB, a realizarse en el segundo semestre del 2019. Atentamente"

> Informamos que a Presidência Pro Tempore brasileira recebeu comunicado dos países do Mercosul sobre a impossibilidade, por falta de recursos financeiros, de participar das Reuniões presenciais dos Órgãos Sociolaborais do MERCOSUL: de Coordenadores Nacionais, do GANEmple, da plenária do SGT Nº 10 e da CSL, agendadas para o período de 18 a 20 de novembro de 2019, em Brasília. Desta forma, a PPTB envidou todos os esforços a fim de realizar ditas Reuniões de forma virtual. Entretanto, devido ao exíguo tempo não obtivemos sucesso. Assim, infelizmente, as Reuniões presenciais dos Órgãos Sociolaborais do Mercosul não puderam ser realizadas.

Esta pesquisa não será finalizada antes da próxima reunião da CSL, se é que será realizada. Todos os elementos para averiguação da funcionalidade do órgão de aplicação e seguimento da DSL são os até então expostos.

Em uma análise preliminar, verifica-se que, ao receber as observações dirigidas pela delegação sindical dos trabalhadores brasileiros, no que diz respeito à reforma trabalhista e sua contrariedade à dimensão social do Mercosul, a CSL cumpriu o disposto no art. 28, 5, a, da DSL, o qual estatui que o exame das observações, consultas e dúvidas a que se refere, entre outras, a letra "f" do item 2 (*sic*) do mesmo instrumento[535] deverão observar o seguinte procedimento: a) encaminhamento à comissão regional, que remeterá para prévio exame à comissão nacional do respectivo Estado Parte.

O encaminhamento à seção nacional brasileira foi efetivado no segundo semestre de 2017. Como consequência, foram realizadas reuniões em 2018 na seção nacional brasileira, tendo todas as delegações manifestado, perante a CSL e à época, a intenção de prosseguir com os diálogos até então travados.

No primeiro semestre de 2019, porém, observa-se situação sugestiva de frustração do diálogo entre os atores envolvidos, conforme nota apresentada pela delegação dos trabalhadores brasileiros acima transcrita. É de se indagar se, nesse contexto, não seria o caso de a Comissão Sociolaboral do Mercosul cumprir o disposto no art. 28, 5, b, da DSL[536], de maneira a posicionar-se sobre as observações elaboradas pela delegação dos trabalhadores brasileiros.

De todo modo, pode-se advogar que não ocorrera quebra de consenso que justificasse a aplicação do art. 28, 5, b, da DSL, pois, apesar da nota da delegação dos trabalhadores, houve

---

[535] Há erro material no instrumento, pois, na realidade, o dispositivo se refere ao item 3 do art. 28 da DSL, cujo conteúdo é o seguinte: "3. A Comissão Sociolaboral do MERCOSUL manifestar-se-á por consenso dos três setores, e terá as seguintes atribuições e responsabilidades: (...) f) examinar observações, consultas, dúvidas e dificuldades e incorreções apresentadas por organizações representativas de trabalhadores, empregadores e governos, concernentes à aplicação e cumprimento da Declaração e proporcionar os esclarecimentos e orientações necessárias".

[536] 5. O exame das observações, consultas e dúvidas a que se referem as letras "c", "d", "f" e "g" do item 2 deverão observar os procedimentos que se seguem: (...) b) não havendo consenso na seção nacional da comissão, a solicitação será devolvida, instruída das razões apresentadas pelos setores presentes na forma do Regulamento Interno, para exame da comissão regional.

manifestação das delegações governamental e empresária brasileiras em continuar os diálogos a respeito da questão objeto de observação, conforme constou da ata de reunião da CSL ocorrida no primeiro semestre de 2019. E parece ter sido esse último entendimento – inexistência de quebra de consenso – o adotado pela CSL na reunião ocorrida no primeiro semestre de 2019, pois o mesmo órgão apoiou o manifestado pela seção nacional do Brasil quanto à continuação do diálogo, transferindo a apreciação da questão para a próxima PPTB. O devido tratamento à questão por parte da CSL, no entanto, foi frustrado pela ausência de reunião no segundo semestre de 2019, como acima explanado.

Com base nos elementos à disposição para análise, do ponto de vista funcional e dinâmico, isto é, partindo de uma perspectiva que investiga os órgãos do Mercosul "em movimento", não se pode chegar a uma conclusão definitiva acerca da operatividade da Comissão Sociolaboral, ao menos dentro das competências que lhe foram atribuídas pela DSL. Afinal, conforme a situação se apresentou, a CSL ainda não teve oportunidade de se manifestar sobre a observação encaminhada pela delegação sindical dos trabalhadores brasileiros, no que diz respeito à reforma trabalhista. De todo modo, abstraindo-se o aspecto procedimental e focando-se no ponto de vista dos resultados, pode-se inferir que o órgão, até então, mostrou-se inoperante, mesmo nos limites de suas atribuições.

Por outro lado, não se pode deixar de registrar a gravidade do fato de tal órgão não se reunir no segundo semestre de 2019, por ausência de recursos financeiros. Mormente considerando os assuntos capitais a serem tratados pela CSL, em cenário no qual o governo brasileiro tende a renitir em sua postura de aprofundar e estender modificações na legislação laboral, em afronta ao postulado da progressividade social.

De outra perspectiva, o exame da operatividade do sistema pode partir de um ângulo de investigação estático, por meio da avaliação das normas que compõem o Mercosul, cujo esquema de integração é fundamentalmente intergovernamental. E, nesse sentido, não se pode depreender que a dimensão social do Mercosul tenha ferramental jurídico para, dentro da institucionalidade do bloco, tornar concretas as disposições da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Como descrito *supra*, a Comissão Sociolaboral do Mercosul, órgão responsável pela aplicação e seguimento da DSL, não possui competência decisória e sancionatória, tratando-se de órgão auxiliar do Grupo Mercado Comum, com atribuições basicamente promocionais. Nessa linha, ainda que a CSL concluísse pela existência de irregularidade na edição da reforma trabalhista – hipótese improvável, dada a necessidade de consenso (art. 22 do Regulamento Interno da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, Resolução MERCOSUL/GMC/22/18) e o

contexto político da sub-região –, as recomendações daí resultantes não teriam nenhum caráter vinculante, pois ainda seriam elevadas à apreciação do Grupo Mercado Comum (arts. 17 e 18 do Regulamento Interno da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, Resolução MERCOSUL/GMC/22/18), órgão que também se pauta pelo critério decisório do consenso.

Nesse sentido, a institucionalidade vigente no Mercosul, com base na análise de suas normas, tornaria pretensiosas, de antemão, quaisquer expectativas que almejassem providências do bloco contra a República Federativa do Brasil, em razão das infrações indicadas nesta pesquisa. No atual quadro institucional do Mercosul, o Estado brasileiro, do ponto de vista juslaboral, poderia não só serenar-se em relação a suas transgressões passadas, como também reincidir em suas faltas, sem nenhum receio de sofrer sanções ou reprimendas.

Aqui, a análise fica circunscrita à falta de tempo para que a CSL esgote a análise da reforma trabalhista, assim como às fronteiras dos próprios limites institucionais do Mercosul. Dadas essas circunstâncias, passam-se a investigar algumas alternativas que poderiam tornar a dimensão social do Mercosul mais efetiva em preservar e resguardar a autoridade de suas disposições jurídicas.

4.2 Perspectivas de aperfeiçoamento do espaço social do Mercosul

Até então, o presente estudo se ocupou predominantemente do passado, por assim dizer – a título de exemplo, a conjuntura política em que se encontra o Mercosul, aspectos gerais de sua dimensão social, os marcos regulatórios juslaborais dos Estados-partes e a funcionalidade do órgão de aplicação e seguimento da Declaração Sociolaboral. A partir de agora, diante do impasse decorrente da probabilíssima inoperância do Conselho Sociolaboral do Mercosul em garantir a observância dos preceitos da DSL, passa-se a discorrer sobre as possíveis alternativas para lograr uma maior efetividade da dimensão social do bloco.

De plano, é preciso advertir que os caminhos a seguir propostos não necessariamente se excluem, podendo muito bem se complementar reciprocamente. Apenas se opta, nesta pesquisa, por produzir uma exposição topicamente separada para um melhor entendimento de seus conteúdos, potencialidades e limites.

4.2.1 Modificação da natureza jurídica da Declaração Sociolaboral do Mercosul

Conforme desenvolvido no tópico 2.2 desta dissertação, a escolha da natureza jurídica da Declaração Sociolaboral do Mercosul foi objeto de intensa disputa entre as delegações dos

trabalhadores e dos empregadores, prevalecendo a posição destes, que almejavam subtrair de tal instrumento qualquer feição vinculante. Em contrapartida, a Declaração Sociolaboral comportou uma gama de direitos em patamar muito mais ambicioso que o visado pelos empregadores.

Essa discussão não se encerrou e certamente voltará à tona na ocasião em que a Declaração Sociolaboral sofrer sua segunda revisão, o que, a considerarem-se os termos do art. 32 do mesmo instrumento, ocorrerá em 2021. Certamente, pesará no debate a necessidade de conferir mais operatividade à dimensão social do Mercosul, a qual, conforme verificado pelos dados disponíveis para análise deste estudo, não pode ser avaliada como funcionalmente satisfatória.

A modificação da natureza jurídica do instrumento, de Declaração para Protocolo, certamente importaria na reformulação das atribuições e responsabilidades do seu órgão de seguimento e aplicação, que necessitaria de mais poderes para salvaguardar a autoridade de seus preceitos, que sob essa forma teriam provavelmente feição vinculante. De mais a mais, por um critério formal, referido instrumento seria objeto de ratificação pelos Estados-partes, de maneira a compor formalmente as correspondentes ordens jurídicas.

De toda maneira, tais alterações não seriam suficientes, se o objetivo fosse constituir bases sancionatórias contra atos dos Estados-membros que atentassem contra direitos humanos fundamentais do trabalho. Seria necessária a criação de um sistema de sanções que, caso não superasse o critério decisório do consenso, ao menos deveria instituir mecanismos para que este não frustrasse a aplicação de reprimendas ao Estado infrator. Talvez a adoção de sistema similar ao previsto no Protocolo de Assunção sobre Compromisso com a Promoção e a Proteção dos Direitos Humanos do Mercosul e no Protocolo de Ushuaia, em que o Estado-parte infrator não participa do consenso a ser construído para aplicação da medida de suspensão, fosse um caminho adequado para levar a efeito esse desiderato.

4.2.2 Cláusula Social

A discussão a respeito da cláusula social se atrela intimamente com o debate acerca da relação entre o comércio internacional e o direito do trabalho, sobretudo no contexto da denominada globalização, em que os fluxos de capitais, bens, serviços e pessoas alcançou níveis sem precedentes na história humana. Nesse contexto, mesmo os direitos sociais são submetidos a um cálculo de custos, de modo que um mercado será tão competitivo quanto menores forem essas modalidades de despesas. Entra em cena, assim, a figura do *dumping* social.

Segundo BABACE, pode-se questionar o acerto dessa denominação, pois "*dumping"*, em sentido estrito, significaria venda com prejuízo para conquistar um mercado. Porém, quando se agrega o adjetivo "social", identifica-se o fenômeno a que se refere, pois tal afeta a efetividade dos direitos sociais – o prejuízo tem lugar no nível de proteção sociolaboral. Nos países em que não se respeita a efetividade dos direitos sociais, aumenta-se o nível de emprego à custa da diminuição dos níveis mínimos de proteção, o que atrai capitais retirados de países prejudicados pelo *dumping* social, com consequente perda de postos de trabalho e aumento do desemprego[537].

Nesse espaço, em que o trabalho é tratado como uma mercadoria, buscam-se ferramentas jurídicas capazes de assegurar a efetividade de direitos sociais, de maneira a universalizá-los e a gerar equilíbrio no comércio internacional, que há de se desenvolver em bases leais e sustentáveis. Tais mecanismos jurídicos, das mais variadas feições, podem ser sintetizados sob o epíteto de cláusula social, que pode ser compreendida, em sentido estrito, como um dispositivo que estabeleça mínimos em matéria social, gerando um compromisso que impõe seu respeito pelos Estados-membros da comunidade internacional[538]. A cláusula social pode se manifestar mediante mecanismos de origem interna ou internacional; oriundos de iniciativas privadas ou públicas/estatais; unilaterais ou negociados[539].

A cláusula social, assim, se apresentaria como um remédio para tornar efetivas as disposições de declarações, pactos e convenções internacionais em matéria juslaboral, cujo descumprimento é contumaz no contexto das relações entre Estados, mesmo aqueles imersos em processos de integração regional. Porém, o Mercosul possui uma peculiaridade, pois, além de não possuir propriamente mecanismos de sanção contra infrações que violem sua dimensão social, a Declaração Sociolaboral prevê que tal instrumento e seu mecanismo de seguimento não poderão ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões *comerciais, econômicas e financeiras*.

Dessa forma, a cláusula social, em si, no marco do Mercosul, careceria de incremento da eficácia jurídica da Declaração Sociolaboral, seja pela alteração de sua natureza jurídica, seja pela previsão de mecanismos de sanção contra violações a suas disposições. Ademais, dependeria da reestruturação das competências do órgão de seguimento e aplicação da DSL,

---

[537] BABACE, Héctor. *Clausulas Sociales*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jun. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 295.
[538] BABACE, Héctor. *Clausulas Sociales*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jun. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 308.
[539] BABACE, Héctor. *Clausulas Sociales*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jun. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 299.

bem como eventual exceção ao critério de tomada de decisões por consenso no bloco. Em suma, dependeria de uma inflexão em que os Estados-partes assumissem a necessidade de robustecer a institucionalidade do bloco.

Porém, não se pode fugir da perspectiva realista de que, na atual quadra, esse ponto de inflexão é deveras improvável. Afinal, o que se apresenta como solução – aumento da institucionalidade do Mercosul –, na realidade e considerando o contexto atual, faz parte do problema, pois é justamente essa evolução que certos atores envolvidos pretendem evitar.

4.2.3 O papel da jurisprudência

É de notório conhecimento a visão, compartilhada por certa corrente do realismo estadunidense[540], de que o direito se confunde com o que é aplicado pelos tribunais – ou, de modo mais prosaico, o direito seria o que o "juiz diz". Apesar das críticas que essa noção do Direito merece, sobretudo quando se está em discussão o que o direito *deve ser*, é inegável que as Cortes exercem, diuturnamente, um papel não só relevante para a efetivação de direitos humanos fundamentais – por meio da aplicação dos diplomas constitucionais e legais positivados –, como também uma função jurígena, colmatando lacunas do ordenamento jurídico, adequando o rigor deste a critérios de equidade ou mesmo reconhecendo o caráter jurídico (e, portanto, vinculante) de determinados sistemas de conformação de condutas.

O próprio nascedouro do direito constitucional, do modo como hoje o conhecemos, é produto de construção jurisprudencial. No século XIX, a Suprema Corte dos Estados Unidos da América reconheceu o caráter vinculante da Constituição, de modo a realizar o primeiro controle de constitucionalidade da história, no caso conhecido como "Marbury v. Madison". A partir de então, a Constituição, que até aquele momento era concebida como um documento eminentemente político, passou a ser vista como uma *norma*, com todos os atributos a ela inerentes

Esse e tantos outros exemplos comprovam o grau de influência da jurisprudência das Cortes na interpretação, integração, aplicação e, inclusive, criação do Direito, mesmo nos países integrantes da família da *civil law*. Esses pronunciamentos judiciais constantemente inspiram não só o código de conduta de cidadãos e empresas, como também projetos legislativos e linhas de ação de gestores públicos, que absorvem os entendimentos dos Tribunais e os aplicam naquilo que se circunscreve às respectivas atribuições.

---

[540] Em especial, vale mencionar Benjamin Nathan Cardozo e Jerome Frank, este último já ocupante do cargo de juiz.

Como desenvolvido no tópico 2.4.2 *supra*, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, não obstante a natureza que lhe foi atribuída, foi aprovada sob o *compromisso* dos Estados-partes em aplicar as suas disposições, criando obrigações recíprocas entre seus aderentes, de maneira que possui inegável natureza *jurídica*. Não por acaso, o conteúdo do instrumento não encaminha linhas programáticas, senão apresenta *normas*, dispostas em *artigos*, com comandos autoritativos de condutas. A redação de seus dispositivos é própria de documentos jurídicos, na medida em que prevê compromissos, enuncia direitos e estabelece vedações.

A partir dessas considerações, verifica-se que a Declaração Sociolaboral do Mercosul, do ponto de vista de sua redação e estrutura, constitui-se como um instrumento *apto* para ser interpretado e aplicado pelos Tribunais dos Estados-partes, não necessitando de interposição legislativa para traduzir seu conteúdo para uma linguagem jurídica. Ele é, em si, um documento jurídico, estruturado e redigido como tal.

Faltam-lhe, obviamente e numa visão mais tradicional do Direito, os requisitos clássicos para ter validade e eficácia nos ordenamentos jurídicos dos Estados-partes, como o instrumento da ratificação. Qualquer tentativa de aplicação da Declaração Sociolaboral do Mercosul, sem essa formalidade, dependeria de métodos mais sofisticados de interpretação, como os já apresentados nesta dissertação, quando se abordaram as posições favoráveis à plena aplicabilidade desse instrumento (ver tópico 2.4.1).

De todo jeito, a aplicação da DSL pelos tribunais não constitui propriamente um juízo hipotético. Conforme explorado no tópico 2.4.3 deste estudo, os Estados-membros do Mercosul possuem precedentes judiciais, ainda que não numerosos, que levam a sério o caráter jurídico da Declaração Sociolaboral do Mercosul. Como destaque, vale citar a atuação do juiz Capón Filas na Câmara Nacional do Trabalho da Argentina, cujos votos, sejam eles vencedores ou não, adotam a premissa da juridicidade da DSL.

A falta de aplicação da DSL pelos tribunais não necessariamente passa pelo entendimento de que tal instrumento é destituído de força jurídica. Essa discussão sequer recebeu a atenção merecida no ambiente forense. O maior desafio, portanto, é superar a carência de informações acerca do conteúdo desse instrumento entre os atores jurídicos, como advogados, promotores, defensores públicos, auditores fiscais do trabalho e juízes.

É sabido que o tempo é fator relevante para que dada sorte de entendimentos ganhe solidez em âmbito jurisprudencial. Talvez a conjunção dessa dimensão com a maior propagação de informações sobre a Declaração Sociolaboral do Mercosul seja o que falta para que esse instrumento figure entre as fontes jurídicas que compõem as razões de decidir dos Tribunais

dos Estados-partes, ainda que para corroborar a aplicabilidade dos direitos humanos fundamentais trabalhistas.

4.2.4 O papel dos cidadãos

No item 2.2 desta pesquisa, pertinente ao histórico da dimensão social do Mercosul, pôde-se depreender que a sociedade civil, ali parcialmente representada pelas entidades sindicais, apresentou-se como um agente comprometido com a construção de um espaço que atentasse para as demandas dos trabalhadores na sub-região. A partir de então, a participação das entidades sindicais foi não somente constante como efetiva.

Graças à ação desses agentes, a dimensão social, outrora olvidada, foi progressivamente instituída e adensada, ainda que não no mesmo patamar das dimensões econômicas e comerciais do Mercosul. A CCSCS, por exemplo, elaborou uma proposta de Carta de Direitos Fundamentais em dezembro de 1993, o que pode ser considerado um dos gérmens da Declaração Sociolaboral do Mercosul. As entidades sindicais participaram e participam ativamente dos foros de discussão do bloco, sobretudo os de natureza social, contribuindo nos debates que conduziram à aprovação da DSL, instrumento produzido dentro do consenso possível na ocasião.

A propósito, é sabido e ressabido, no Direito do Trabalho, o papel crucial desempenhado pelos trabalhadores, organizados em associações de classe, com vistas a conquistar os direitos que, hoje, compõem o rol de direitos humanos fundamentais trabalhistas, contemplados em praticamente todas as ordens jurídicas do mundo civilizado. E, se os trabalhadores foram capazes de obter essas conquistas em nível nacional, não há por que negar-lhes essa capacidade em âmbito sub-regional.

Não se pode esquecer, porém, da dificuldade de propiciar uma concertação de trabalhadores em nível sub-regional. Como já desenvolvido nesta dissertação, cada Estado-membro do Mercosul possui tradições sindicais muito distintas entre si, o que se reflete não somente na ordem jurídica de cada país, mais ou menos intervencionista nesse aspecto, como na própria linha de ação das associações sindicais. Reflexo dessas circunstâncias é o fato de ainda ser insignificante a produção de instrumentos coletivos em âmbito sub-regional, no contexto do Mercosul.

Apesar dessas dificuldades, é inegável a relevância desse ator social na conformação do espaço social do bloco, papel que é perene, face aos inevitáveis choques de interesses que surgem em tráficos políticos, comerciais, econômicos e sociais. E, diante das contingências

políticas que podem conduzir as ações do Mercosul para as mais variadas direções, em termos de (in) observância de direitos humanos fundamentais trabalhistas, os cidadãos, organizados em associações de classe, são relevantes centros de resistência a apelos desregulamentadores e flexibilizadores, que comumente se apresentam como panaceia para as crises econômicas que grassam na sug-região.

Especificamente a respeito da participação cidadã no espaço sul-americano, MATA DIZ e LEMOS JÚNIOR ponderam que tal atravessou três etapas muito distintas: 1) fase das ditaduras, em que não se fala em participação cidadã, tampouco em democracia, até as décadas de 1970/1980; 2) fase da democracia semidireta em alguns países, como Argentina e Brasil, decorrente da queda dos regimes autoritários; 3) finalmente, nas décadas de 1980/1990, fase da democracia representativa, com o sistema do sufrágio universal e direto. De todo modo, a sub-região em foco ainda não alcançou um estágio de democracia participativa propriamente dita[541].

Nesse sentido, defendem os autores que os processos de integração latino-americanos significam uma excelente oportunidade para incluir a sociedade civil na tomada de decisões públicas, bem como para o "despertar" de sua consciência política. No entanto, o Foro Consultivo Econômico e Social, criado pelo Mercosul para abrir a interlocução com a sociedade civil, não atingiu, ainda, o impacto pretendido, sendo certo que o bloco ainda carece de uma estrutura institucional que lhe confira maior efetividade nesse quesito. O bloco, assim, muito em razão da inoperância do órgão criado com esse escopo, carece de uma abordagem participativa da sociedade civil, nomeadamente quanto ao processo de integração e desenvolvimento[542].

Os autores advogam que os latino-americanos devem lutar pelas várias formas de participação cidadã disponíveis, sendo certo que o desenvolvimento da democracia e a conseguinte participação cidadã está intimamente ligada à busca de maior igualdade social, à luta eficaz contra a pobreza e à expansão dos direitos dos cidadãos. De modo que os sistemas de integração podem ser a fórmula capaz de assegurar uma democracia efetiva, viabilizando um grau de intercâmbio permanente e uma interação total com o processo de tomada de decisão na esfera pública. Dessa forma, referidos processos têm o potencial de fornecer trocas contínua de experiências, capazes de concretizar a democracia participativa nas regiões da América

[541] MATA DIZ, Jamile Bergamaschine; LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. A Participação Cidadã nos Processos de Integração Regional: Pela Efetiva Construção de Espaços Democráticos nas Relações Interestatais. Revista Direitos Fundamentais & Democracia (UniBrasil), v. 20, p. 92- 116, 2016. P. 103.

[542] MATA DIZ, Jamile Bergamaschine; LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. A Participação Cidadã nos Processos de Integração Regional: Pela Efetiva Construção de Espaços Democráticos nas Relações Interestatais. Revista Direitos Fundamentais & Democracia (UniBrasil), v. 20, p. 92- 116, 2016. P. 105-106.

Latina. A desigualdade e a exclusão social devem constituir o motor para aproximar os cidadãos das decisões públicas, e não justificar regimes autoritários[543].

Tais ponderações vão ao encontro de outro marco teórico deste estudo:

> Resiste-se lutando – e até fugindo. Resiste-se com tiros, palavras, espadas, poemas, pancadas, subornos, prisões, greves, canções, pedras, sentenças, bombas, terror, lock-outs, boicotes, espiões, traições, discursos, recursos, ameaças, trapaças. Até com lágrimas se resiste (…) E como tudo tem o seu oposto, a resistência convive com a submissão: a história do agressor também é a do agredido, que ora se curva porque quer, ora por não ter como reagir (…) No mundo do direito, resiste-se contra a violação da lei – e, às vezes, contra a própria lei, violadora do justo. Mas no mesmo mundo do direito e com igual frequência, os homens se submetem – ora à lei violada, ora à justiça esquecida[544].

Esse trecho, que trata especificamente do instituto do direito de resistência – mas ora é tomado em uma acepção mais ampla, de maneira a abarcar o objeto desta dissertação –, espelha uma das matérias-primas da evolução do Direito do Trabalho: o contínuo conflito entre trabalhadores e empregadores, com maior ou menor capacidade do Estado em mediá-lo. Enquanto houver tensionamento, por parte do Estado ou dos empregadores, por intermédio da violação de direitos trabalhistas, não se pode esperar outra consequência que não seja a reação do outro polo. Se esta será efetiva ou não, é algo que o tempo tende a desvendar. Mas a condução dialética de processos dessa natureza, no mínimo, abre perspectivas de mudanças na sub-região e, quiçá, na própria institucionalidade do Mercosul.

4.2.5 À guisa de síntese das alternativas expostas

Quando visualizadas conjuntamente, as alternativas de solução acima elencadas se mostram definitivamente complementares. Em síntese, duas inferências podem ser extraídas: 1) o Mercosul necessita progredir institucionalmente o correspondente processo de integração para lograr seus objetivos, o que compreende assegurar a harmonização dos marcos regulatórios juslaborais dos Estados-partes, observada a progressividade social; 2) a sociedade civil organizada – que congrega os sindicatos, mormente no espaço social – tem papel crucial nessa evolução. A jurisprudência, apesar de cumprir papel importante, carece de tomada gradual de consciência, por parte dos profissionais do Direito, acerca da juridicidade do espaço social do

---

[543] MATA DIZ, Jamile Bergamaschine; LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. A Participação Cidadã nos Processos de Integração Regional: Pela Efetiva Construção de Espaços Democráticos nas Relações Interestatais. Revista Direitos Fundamentais & Democracia (UniBrasil), v. 20, p. 92- 116, 2016. P. 113-114.

[544] VIANA, Márcio Túlio. Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996, p. 23-24.

Mercosul, o que naturalmente tende a se protrair por longo tempo até se sedimentar nos precedentes das Cortes dos Estados-membros.

Com efeito, as conclusões obtidas contribuem para aguçar a percepção do observador acerca do modo como os fenômenos estudados se relacionam, condição imprescindível para a sistematização do saber e, a partir daí, o direcionamento preciso da ação que mire a superação das barreiras enfrentadas. Nesse aspecto, o art. 1º do Tratado de Assunção estabelece que o Mercado Comum implica "O compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração". Isto é, segundo tal documento, a harmonização da legislação dos Estados-partes acarretaria o fortalecimento do processo de integração.

Porém, com base nos resultados obtidos nesta pesquisa, pode-se notar que o Tratado de Assunção, inadvertidamente, toma a causa pela consequência – ou, no limite, ignora que a interação entre os fenômenos em foco não é tão simples. Afinal, segundo se verifica no presente trabalho, uma harmonia legislativa que assegure o bom fluxo de capitais, bens, serviços e trabalhadores não se perfectibiliza sem instrumentos institucionais para levar a efeito esse escopo. O Mercosul, pois, há de incrementar-se institucionalmente para lograr essa harmonia. Em suma: *o fortalecimento do processo de integração precede a harmonização legislativa.* Ou, no mínimo, tais fatores se inter-relacionam constantemente, caminhando juntos, de maneira umbilical. E tal não há de ser feito sem a participação ativa dos cidadãos que compõem os respectivos Estados, destinatários que são dos objetivos do Mercosul.

Nesse aspecto, esta pesquisa concorda com CORDOVA, quando este assevera que "As possibilidades de harmonização da legislação laboral latino-americana dependem, em primeiro lugar, do progresso que se tiver alcançado no processo mesmo de integração"[545].

De modo que, se se leva a sério o processo de integração sul-americano – e se se pretende usufruir dos benefícios econômicos e comerciais dele derivados –, o progresso institucional do Mercosul, atento ao compromisso democrático, é vetor medular para tal fim. E tal, evidentemente, compreende o aperfeiçoamento do espaço social do bloco, com participação ativa e altiva dos cidadãos, sem os quais os propósitos de um Mercado Comum, ainda em construção, restam inevitavelmente frustrados.

---

[545] No original "*Las posibilidades de armonización de la legislación laboral latino-americana dependen ante todo del progreso que se haya alcanzado en el proceso mismo de integración*". Cf. CORDOVA, Efrén. Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana. In Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975. P. 329-330.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De tudo ficaram três coisas...
A certeza de que estamos começando...
A certeza de que é preciso continuar...
A certeza de que podemos ser interrompidos
antes de terminar...
Façamos da interrupção um caminho novo...
Da queda, um passo de dança...
Do medo, uma escada...
Do sonho, uma ponte...
Da procura, um encontro!

Fernando Sabino, O Encontro Marcado.

A inquietação impulsionadora desta pesquisa surgiu com a edição da Lei 13.467/17 e a indagação acerca de seus efeitos nos Estados vizinhos ao Brasil, imersos em um esquema de integração sub-regional que almeja um Mercado Comum, com as consequências daí decorrentes. À época, os resultados nefastos desse diploma para os demais Estados-membros do Mercosul mais denotavam um efeito colateral imprevidente do que uma medida pautada em uma postura hostil do governo brasileiro com seus vizinhos. Após o decurso de pouco mais de um ano, a situação política nacional mudou de figura, ao deslocar o Brasil para o centro de uma tendência, encabeçada pelos Estados Unidos da América, que despreza esquemas multilaterais de concertação internacional.

Esse giro de acontecimentos impactou diretamente nos rumos desta pesquisa, de modo a tornar necessário desenvolver considerações que abarcassem essa nova cadeia de fatos. Afinal, agora, os atos normativos que desidratam o tecido de proteção social no Brasil estão imbuídos de outra visão quanto ao papel do país no Mercosul, aparentemente em detrimento deste.

Não há, assim, estudo no Direito do Trabalho puramente jurídico. A pesquisa nessa área impõe ao estudioso observar constantemente a realidade, ainda que o foco principal de sua investigação seja a institucionalidade e os marcos regulatórios dos agentes envolvidos, como no caso desta dissertação. Esse, certamente, é o aspecto mais enriquecedor do *processo* de estudo na referida área, por meio do qual se desvela perenemente a imensurável ignorância do pesquisador.

Na primeira parte desta dissertação, discutiu-se o surgimento, o desenvolvimento e o que se demonstra ser a crise do multilateralismo. Observou-se que, no cenário nominado como globalização, os Estados nacionais cedem parcialmente sua soberania, mediante adesão a regimes multilaterais, institucionalizados normalmente por organizações internacionais, em que

os correspondentes membros se agregam por objetivos declaradamente mútuos, conforme normas e princípios de conduta designados como universais, num esquema que efetiva o possível em matéria de solução de controvérsias internacionais. Certos arranjos, numa escala mais restrita, se desenvolvem por meio de esquemas regionais, em que Estados que compartilham determinadas características em comum, além da proximidade geográfica, traçam programas de auxílio mútuo, mediante regras de redução de tarifas alfandegárias e fiscais, de fixação de tarifas externas comuns, de livre circulação de fatores de produção ou mesmo de criação de instâncias supranacionais – fenômeno esse designado como regionalismo.

O multilateralismo, porém, que sempre sofreu severas críticas diante da quebra das expectativas por ele geradas, atravessa atualmente um momento mais agudo de incerteza quanto a sua posição predominante no terreno das relações internacionais. Sob a influência dos Estados Unidos da América, por meio do presidente Donald Trump, vários países elegeram lideranças que questionam o multilateralismo, de modo a propugnar o retorno da primazia das relações bilaterais entre os Estados, quando não a adoção de medidas unilaterais. Esse fenômeno tem sua manifestação, na América do Sul, na figura do brasileiro Jair Bolsonaro.

Nesse cenário, passou-se a indagar a solidez da dimensão social do Mercosul diante de medidas legislativas que afrontam sua normativa, fenômeno observado antes e depois da eleição de Jair Bolsonaro. Para tanto, conhecer a dimensão social do Mercosul é de rigor. Foi o que se buscou empreender no segundo capítulo da presente dissertação, onde se fez um breve escorço histórico do espaço social do Mercosul, realizou-se um panorama geral sobre seus órgãos e tratou-se da sua maior expressão jurídica, a Declaração Sociolaboral, finalizando-se referido tópico abordando a harmonização da legislação juslaboral dos Estados-partes.

No curso do segundo capítulo, averiguou-se que a formação e consolidação do espaço social do Mercosul não se deu por concessão dos governos dos Estados-membros que o compõem, senão pela atuação de agentes estatais e da sociedade civil cientes da premência de desenvolver essa dimensão no bloco. Sobre a Declaração Sociolaboral do Mercosul, além das profícuas discussões doutrinárias a respeito da identificação de sua natureza jurídica, investigou-se o conteúdo do referido instrumento, bem como sua estrutura e redação, de maneira a concluir-se tratar-se de uma *norma*.

A existência da Declaração Sociolaboral do Mercosul significa que o bloco, independentemente da natureza jurídica atribuída a esse instrumento, é dotado de uma Carta Social. Essa circunstância transpõe o eixo da discussão para o nível jurídico. Daí que o enquadramento de eventual violação a seus termos, por parte dos Estados-partes, não se mede por critérios estritamente políticos ou diplomáticos. Melhor dizendo, a transgressão estatal à

Declaração Sociolaboral do Mercosul não se trata de uma conduta tão somente inconveniente, hostil, agressiva ou inadequada – cuida-se eminentemente de uma ação ou omissão *ilícita*.

Ainda no segundo capítulo, apreendeu-se o significado, desenvolvido pela melhor doutrina, a respeito da *harmonização* visada pelo processo de integração em relação à legislação dos Estados-partes. Os conceitos doutrinários esboçados nesse tópico contribuíram para extrair métodos de comparação de marcos regulatórios, num esquema de harmonização regional, de maneira a diagnosticar eventuais quebras do equilíbrio almejado. Esses aportes foram essenciais para o desenvolvimento do terceiro capítulo.

No terceiro capítulo, realizou-se uma exposição sistemática dos institutos juslaborais dos Estados-partes, tomados como variáveis a serem submetidas a comparações, com vistas a identificar violações ao escopo de integração do bloco. De maneira geral, pôde-se verificar que as maiores assimetrias entre os marcos regulatórios observados repousam na regulação do direito coletivo do Trabalho, que absorveu as peculiaridades históricas do surgimento, desenvolvimento e repressão das associações sindicais em cada Estado-parte, até culminar na disciplina jurídica hoje existente. Quanto ao direito individual do trabalho, constatou-se uma certa harmonia entre as ordens jurídicas almejadas, com exceção dos focos de descompasso apontados na análise microcomparativa.

Como resultados microcomparativos, foram constatados desníveis proeminentes em oito pontos, seis dos quais provocados pelas recentes alterações legislativas promovidas no Brasil. Do ponto de vista macrocomparativo, verificou-se que a República do Brasil, ao contrário dos demais Estados-membros, praticou um série de infrações à normativa do Mercosul, seja violando a cláusula de progressividade social, seja transgredindo a harmonia legislativa do processo de integração em apreço, seja atentando contra a regra do diálogo social, entre outras ofensas.

À luz dessas considerações, investigou-se a (in) operatividade do Conselho Sociolaboral do Mercosul, órgão responsável pela aplicação e seguimento da Declaração Sociolaboral do Mercosul. Isso porque a edição da reforma trabalhista foi objeto de observações da delegação dos sindicatos dos trabalhadores brasileiros perante referido órgão.

Do ponto de vista dinâmico, em que se buscou verificar o Conselho Sociolaboral do Mercosul em operação, os resultados foram inconclusivos, por não ter havido transcurso de tempo suficiente para que tal órgão exaurisse o processo de análise da observação que lhe foi encaminhada. Referido processo, formalmente, encontra-se na fase dos debates entre os atores envolvidos na Seção Nacional do Brasil, marco antes do qual o Conselho Sociolaboral não pode se manifestar. Do ponto de vista estático, porém, concluiu-se, a partir da normativa do espaço

social do Mercosul, que este não possui ferramentas jurídicas aptas a fazer frente a políticas legislativas que promovam desregulações e (ou) flexibilizações na ordem juslaboral, por ausência de mecanismos vinculantes e sancionatórios, além de instâncias independentes, alheias ao critério decisório do consenso, para levar a termo eventuais reprimendas.

Em vista dessas observações, foram expostas alternativas para granjear, no âmbito do Mercosul, aparelhos jurídicos, políticos e sociais aptos a tornar efetivas as disposições da dimensão social do Mercosul. Duas ordens de medidas, a modo de síntese, foram sugeridas, ambas complementares entre si: a) aprofundamento da institucionalidade do Mercosul, com ampliação de normas vinculantes, mecanismos sancionatórios, assim como criação de instâncias independentes de aplicação e seguimento da normativa juslaboral do bloco; b) participação ativa e altiva da sociedade civil organizada nesse processo de evolução institucional do bloco, aí incluídas as associações sindicais, mormente no campo do Direito do Trabalho.

Dentro do quadro analítico obtido, esta pesquisa constatou que a integração sub-regional, plasmada em uma institucionalidade sólida, não é o resultado de medidas de harmonização legislativa estatais, senão pressuposto desta – ou, no limite, um fenômeno que com ela se desenvolve simultaneamente, um dependente do outro. De sorte que os objetivos comerciais, econômicos, políticos e sociais declaradamente quistos pelos Estados-partes, com o arranjo de integração sub-regional denominado Mercosul, pressupõe levar a sério este, a ponto de elevá-lo a uma condição institucional mais robusta.

O leitor mais atento há de questionar por qual motivo esta pesquisa tem como título "o Mercosul como síntese regional de resistência à crise dos multilateralismos", quando a conclusão da dissertação segue em linha antitética a ele. Explica-se, já se remetendo à segunda sugestão de solução aos problemas constatados: a dimensão social do Mercosul somente tende a permanecer em torpor se não se levar em consideração que os *cidadãos* também o compõem. Os cidadãos, destinatários últimos de todo o esquema sub-regional arquitetado sob a forma do Mercosul, também devem exercer um papel fundamental nesse arranjo, como sujeitos ativos e altivos na condução de sua trajetória política, social e econômica, bem como na tomada de decisões na comunidade mercosulina em direção à consecução dos objetivos do bloco, que hoje congregam o respeito e a concretização de direitos humanos fundamentais, à luz do disposto na Declaração Sociolaboral.

Nessa perspectiva, o campo de análise se expande, mirando não os Estados-partes como protagonistas desse processo, mas os cidadãos, o povo, a base, a razão de ser de toda rede de normas, órgãos, reuniões, processos e trâmites burocráticos a que os iniciados do Direito estão

habituados. Das agressões à cidadania social, surgem a ferida, o hematoma, o trauma, a chaga, a injúria, o ultraje e a dor. Deles surgem a revolta, a mágoa, o ressentimento e o desejo de justiça. Daí advém a resistência, que abre um novo caminho a seguir, incerto quanto ao seu destino, mas certo quanto à circunstância de que será diferente do original. Os problemas institucionais no Mercosul, detectados nesta dissertação, não são o fim da linha – o impasse pode se tornar o primeiro passo para mudança.

REFERÊNCIAS

ACKERMAN, Mario Eduardo; TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – III. V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

ADAMS, Z.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *CBR Labour Regulation Index (Dataset of 117 Countries)*. Cambridge: Centre for Business Research, 2017.

ADAMS, Z.; BASTANI, P.; BISHOP, L.; DEAKIN, S. *The CBR-LRI Dataset: Methods, Properties and Potential of Leximetric Coding of Labour Laws*. International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations. Disponível em <https://doi.org/10.17863/CAM.8220>. Acesso em 20.08.2019.

ALEXANDER, Robert Jackson. *A history of organized labor in Uruguay and Paraguay*. Londres: Praeger Publishers, 2005.

AMEGLIO, Eduardo J.; CHIAPPARA, Andre. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). *El derecho laboral del Mercosur ampliado.* 2. Ed. Montevidéu: FCU, 2000.

ANTUNES, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2010.

ARGENTINA. Ministério da Justiça e Direitos Humanos. *INFOLEG – Información Legislativa y Documental*. Disponível em <http://www.infoleg.gob.ar/>. Acesso em 20.08.2019.

ARGENTINA. Ministério da Justiça e Direitos Humanos. *SAIJ – Sistema Argentino de Información Jurídica*. Disponível em < http://www.saij.gob.ar/>. Acesso em 20.08.2019.

ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. O Mercosul: negociações extra-regionais. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2008.

ARAÚJO, Ernesto Henrique Fraga. Trump e o Ocidente. In Cadernos de Política Exterior/Instituto de Pesquisa de Relações Internacionais. v. 3, n. 6, dez. 2017. -Brasília: FUNAG, 2017.

ARIGÓN, Mario Garmendia. *Carga de la Empresa usuaria que pretenda responder subsidiariamente em casos de subcontratación, intermediación o suministro de mano de obra. In* GRUPO DE LOS MIERCOLES. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010.

ARIGÓN, Mario Garmendia. *Comparative Labor Law Dossier: Despido por causas empresariales em Uruguay*. Disponível em <https://www.raco.cat/index.php/IUSLabor>. Acesso em 14.10.2019.

Aula magna do ministro de Estado das Relações Exteriores, embaixador Ernesto Araújo, no Instituto Rio Branco, em 11 de março de 2019. Disponível em

<http://funag.gov.br/index.php/pt-br/component/content/article?id=2912>. Acesso em 28.07.2019.

AXERLROD, Robert; KEOHANE, Robert O.. Achieving Cooperation under Anarchy: Strategies and Institutions. World Politics, V. 38, N. 1 (Oct., 1985).

BABACE, Héctor. Clausulas Sociales. *In Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales*, n. 198, jun. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000. P. 295.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo. *Derecho del Trabajo: La regulamentación legal de trabajo; la remuneración; El contrato de trabajo*. 3. ed. atualizada por Daniel Rivas. Tomo I, volume 2. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2007.

BARBAGELATA, Héctor-Hugo; ROSENBAUM Rímolo, Jorge; GARMENDIA ARIGÓN, Mario. *El Contenido de los Convenios Colectivos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1998

BARBIERO, Alan; CHALOULT, Yves. A declaração sociolaboral do Mercosul: avanço na dimensão social?. Revista Múltipl, Ano IV, v. 5, n. 7, dez. 1999. UPIS: Brasília, 1999. Disponível em <https://upis.br/biblioteca/pdf/revistas/revista_multipla/multipla7.pdf>. Acesso em 06.08.2019.

BATISTA JÚNIOR, Paulo Nogueira. Paulo Nogueira Batista: pensando o Brasil: ensaios e palestras. Brasília: Fundação Alexandre de Gusmão, 2009

BEAULAC, Stéphane. *The westphalian model in defining international law: challenging the myth*. Disponível em <http://classic.austlii.edu.au/au/journals/AJLH/2004/9.html#fn1>. Acesso em 15.07.2019.

BELTRAN, Ari Possidonio. Os impactos da integração econômica no direito do trabalho: globalização e direitos sociais. São Paulo: LTR, 1998.

BHAGWATI, Jagdish. *Regionalism and multilateralism: An overview*. In MELO, Jaime de; PANAGARIYA, Arvind (coordenadores). New Dimensions in Regional Integration. Cambridge: Cambridge University Press, 1993.

BOTTINI, Novella; ERNST, Christoph; LUEBKER, Malte. *Offshoring and the labour market : what are the issues? Economic and labour market paper*. Genebra: Organização Internacional do Trabalho – Repartição Internacional do Trabalho, 2008. Disponível em <http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_elm/---analysis/documents/publication/wcms_113922.pdf>. Acesso em 16.07.2019.

BRASIL. Palácio do Planalto. Portal da Legislação. Disponível em: <http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>. Acesso em 22.07.2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Pesquisa de jurisprudência. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/pesquisarJurisprudencia.asp>. Acesso em 20.06.2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet.pdf >. Acesso em 22.06.2019.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Direito Sindical. 3. Ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 2.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BUONGERMINI, Alma María Méndez de. Responsabilidad del Empleador por Omisión de Inscripción del Trabajador em el Sistema de Seguridad Social, 1. ed. Assunção: Corte Suprema de Justicia (Instituto de Investigaciones Jurídicas, IIJ), 2016.

CABALLERO, Julio C.; PICO, JORGE E.. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – III. V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

CÂMARA DOS DEPUTADOS, Parecer ao Projeto de Lei nº 6.787, DE 2016. Disponível em <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1544961&filename=Tramitacao-PL+6787/2016>. Acesso em 25.07.2019.

CAPORASO, James A. *International relations theory and multilateralism: the search for foundations*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer 1992).

CARBALLO, Elver Ruiz Díaz. *Solución del Código del Trabajo a cualquier tipo de intermediación (outsourcing).* Disponível em <https://www.abc.com.py/edicion-impresa/suplementos/economico/solucion-del-codigo-del-trabajo-a-cualquier-tipo-de-intermediacion-outsourcing-254814.html>. Acesso em 29.10.2019.

CARCAVALLO, Hugo (atualizado por CARCAVALLO, Esteban). *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – III. V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

CASSIDY, John. *Bernie Sanders and Donald Trump Ride the Populist Wave*. The new yorker. Fev. 2016. Disponível em <https://www.newyorker.com/news/john-cassidy/bernie-sanders-and-donald-trump-ride-the-populist-wave>. Acesso em 20.07.2019.

CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo*. 1.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

CHARRUTTI, Maria del Lujan. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos Fundamentales, Sujetos, Contrto de Trabajo y su dinamismo*. 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

CONGRESSO EM FOCO. Projeto de lei da reforma trabalhista começa a tramitar na Câmara; leia a íntegra. Disponível em <https://congressoemfoco.uol.com.br/especial/noticias/projeto-de-lei-da-reforma-trabalhista-comeca-a-tramitar-na-camara-leia-a-integra/>. Acesso em 17.12.2019.

CONSELHO NACIONAL DA INDÚSTRIA, 101 Propostas para Modernização Trabalhista, disponível em <http://www.portaldaindustria.com.br/publicacoes/2013/2/101-propostas-para-modernizacao-trabalhista/>. Acesso em 25.07.2019.

CORDOVA, Efrén. Posibilidades de armonización de la legislación laboral latinoamericana. In Revista Internacional del Trabajo, vol. 92, núm. 4, out. 1975, Oficina Internacional do Trabalho (OIT): Genebra, 1975.

CORRES, Gerardo. La declaración sociolaboral del Mercosur: un instrumento para el desarrollo social. In Revista Pistas, n. 3, fevereiro de 2001. Disponível em <https://web.archive.org/web/20060614064125/http://www.mundodeltrabajo.org.ar/Pistas/p003/corresfeb01.htm>. Acesso em 10.08.2019.

CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014. Tomo I (del artículo 1 al 104 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015.

CRISTALDO MONTANER, Jorge Darío; CRISTALDO RODRÍGUEZ, Beatriz Elizabeth. *Legislación – Doctrina – Jurisprudencia del Trabajo: Fallos desde 2002 a 2014.* Tomo II (del artículo 105 al 413 del Código Laboral). Assunção: Fides, 2015

DELGADO, Mauricio Godinho. O poder empregatício. São Paulo. LTR: 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTR, 2017.

DELGUE, Juan Raso. *Las Leyes sobre Tercerización: sujetos y relaciones jurídicas. In* GRUPO DE LOS MIERCOLES. Cuarenta estudios sobre la nueva legislación laboral uruguaya. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2010.

DELGUE, Juan Raso. *Sobre el Principio de Igualdad Salarial: Una Opinion desde la Experiencia Uruguaya*. Disponível em <http://tallermanzanilla.blogspot.com/2018/09/sobre-el-principio-de-igualdad-salarial.html>. Acesso em 20.10.2019.

DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Conceptos fundamentales. Sujetos. Contrato de trabajo e su dinamismo.* 1a.ed. Tomo I. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2012.

DELGUE, Juan Raso. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las*

relaciones de trabajo, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

DELGUE, Juan Raso; CASTELLO, Alejandro. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo*. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018

DESSING, Maryke. *The Social Clause And Sustainable Development*. Genebra: International Centre for Trade and Sustainable Development (ICTSD), 2001. Disponível em <https://www.ictsd.org/downloads/2008/06/scpaper1.pdf>. Acesso em 16.07.2019.

DIEESE. Política de Valorização do Salário-mínimo: Depois de 20 anos, reajuste fica abaixo da inflação (INPC). Nota técnica nº 166, janeiro de 2017. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTecsalariominimo2017.html>. Acesso em 23.10.2019.

DURANTE, Liliana Dono; LEW, Patricia Spiwak. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). Derecho del Trabajo. Estatutos Especiales. Administración del Trabajo. Prescripción - Transación. Derecho Procesal del Trabajo. 2a.ed. Tomo III. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2018.

ETALA, Carlos Aberto. Derecho colectivo del trabajo. 3 ed. Buenos Aires: Astrea, 2017.

Ex-funcionário diz que Cambridge Analytica teve papel crucial no Brexit. O Globo. Mar. 2018. Disponível em <https://oglobo.globo.com/mundo/ex-funcionario-diz-que-cambridge-analytica-teve-papel-crucial-no-brexit-22530107>. Acesso em 23.07.2019.

FERRERES, Orlando. Mercosul: todos os benefícios para o Brasil. Pontes, Volume 8, Número 5, 2012. Disponível em <https://www.ictsd.org/bridges-news/pontes/news/mercosul-todos-os-benef%C3%Adcios-para-o-brasil> Acesso em 02.08.2019.

FREITAS, Valter de Almeida. A Declaração Sociolaboral do Mercosul e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. 2009. Tese (Doutorado em Sociologia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Sul, 2009. Disponível em <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61784/000706364.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 06.08.2019.

HIERREZUELO, Ricardo D.. In TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

GEOGHEGAN, Verónica Serafini. *La Protección Social en el Paraguay: Objetivos de Desarrollo Sostenible* (ODS) 2030. Disponível em <https://www.conacyt.gov.py/sites/default/files/upload_editores/u294/libro_proteccion_social.pdf>. Acesso em 11.10.2019.

GHIONE, Hugo Barretto. *La negociación colectiva en Uruguay*. Disponível em <http://www.relats.org/documentos/DERECHOBarreto.pdf>. Acesso em 13.09.2019.

GOLDFLUS, Sandra. In DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

GOLDIN, Adrián; RIVAS, Daniel. *Trabajadores migrantes en el ámbito del MERCOSU*R. In Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 167, jan. 1992. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 1992.

GRISOLIA, Julio Armando; PERUGINI, Alejandro Hugo; MORANDO, Juan Martín. Procedimiento laboral: parte general. Buenos Aires: Abeledo-Perrot, 2010.

HELD, David; MCGREW, Anthony. *The Great Globalization Debate: An Introduction*. *In* HELD, David; MCGREW, Anthony (organizadores). The Global Transformations Reader: An Introduction to the Globalization Debate. 2 ed. Polity Press: Cambridge, 2005.

Jair Bolsonaro: *Brazil's firebrand leader dubbed the Trump of the Tropics.* BBC News. Dez. 2018. Disponível em <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-45746013>. Acesso em 25.07.2019.

KEOHANE, Robert. O. *Multilateralism: An Agenda for Research*. *In* International Journal, V. 45, N. 4, Multilateralism: Old & New (Autumn, 1990).

KYMLICKA, Will. Filosofia política contemporânea: uma introdução. Tradução Luís Carlos Borges; revisão da tradução Marylene Pinto Michael. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

LESAFFER, Randall. *Inclusion clauses and the bilateral nature of early-modern peace treaties*. Disponível em <https://opil.ouplaw.com/page/inclusion-clauses>. Acesso em 15.07.2019.

LESAFFER, Randall. *The Peace of Aachen (1748) and the Rise of Multilateral Treaties*. Disponível em <https://opil.ouplaw.com/page/Peace-Aachen/the-peace-of-aachen-1748-and-the-rise-of-multilateral-treaties>. Acesso em 15.07.2019.

LIVELLARA, Carlos. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

LOUSTAUNAU, Nelson. In DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015

MACEDO, Isabella. Das 123 fake news encontradas por agências de checagem, 104 beneficiaram Bolsonaro. Congresso em foco. Out. 2018. Disponível em <https://congressoemfoco.uol.com.br/eleicoes/das-123-fake-news-encontradas-por-agencias-de-checagem-104-beneficiaram-bolsonaro/#1540506640310-535a5934-9024>. Acesso em 25.07.2019.

MACEDO, João Bosco. Mercosul: Processo de Integração: Origem, evolução e crise. São Paulo: Aduaneiras, 2000.

MACHADO, José Daniel; OJEDA, Raúl Horacio. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – III. V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares. Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1948.

MANCINI, Jorge Rodríguez. In TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho. 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

MANSUETI, Hugo Roberto. *Naturaleza jurídica y proyección institucional de la Declaración Sociolaboral del Mercosur*. 2002. Tese (Doutorado em Direito) - Universidade Católica Argentina, Buenos Aires, 2002. P. 78-79. Disponível em <http://bibliotecadigital.uca.edu.ar/repositorio/tesis/naturaleza-juridica-y-proyeccion-institucional-de-la-declaracionsociolaboral-del-mercosur.pdf>. Acesso em 02.08.2019.

MANTERO, Osvaldo. *Derecho Sindical: la organización sindical; los conflitos colectivos del trabajo*. Tomo I. 2. ed. Montevidéu: Fundación de Cultura Universitaria

MANTERO, Osvaldo. *Problemática de las asimetrías jurídico labolares en los paises del Mercosur*. *In* Derecho Laboral: revista de doctrina, jurisprudencia e informaciones sociales, n. 198, jan. 2000. Fundación de Cultura Universitaria: Montevidéu, 2000.

MATA DIZ, Jamile Bergamaschine; LEMOS JUNIOR, Eloy Pereira. A Participação Cidadã nos Processos de Integração Regional: Pela Efetiva Construção de Espaços Democráticos nas Relações Interestatais. Revista Direitos Fundamentais & Democracia (UniBrasil), v. 20, p. 92-116, 2016. P. 103.

MAYER, Jane. *New Evidence Emerges of Steve Bannon and Cambridge Analytica's Role in Brexit*. The new yorker. Nov. 2018. Disponível em <https://www.newyorker.com/news/news-desk/new-evidence-emerges-of-steve-bannon-and-cambridge-analyticas-role-in-brexit>. Acesso em 23.07.2019.

MAZA, Miguel A.; HÖCKL, María Cecilia. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho.* 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 508-510.

MELLO, Patrícia Campos. Empresários bancam campanha contra o PT pelo WhatsApp. Folha de São Paulo. Out. 2018. <https://www1.folha.uol.com.br/poder/2018/10/empresarios-bancam-campanha-contra-o-pt-pelo-whatsapp.shtml>. Acesso em 25.07.2019.

MERCOSUL. Reuniões/Documentos Oficiais. Disponível em <https://documentos.mercosur.int/>. Acesso em 20.05.2019.

MERCOSUL. Saiba mais sobre o Mercosul. Disponível em <http://www.mercosul.gov.br/saiba-mais-sobre-o-mercosul>. Acesso em 02.08.2019.

MORAES FILHO, Evaristo de; MORAES, Antônio Carlos Flores de. Introdução ao Direito do Trabalho. 11.ed. São Paulo. LTR: 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Contrato de Trabalho. *In*: PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson. Dicionário brasileiro de direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Wages and working hours in the textiles, clothing, leather and footwear industries: Issues Paper for discussion at the Global Dialogue Forum on Wages and Working Hours in the Textiles, Clothing, Leather and Footwear Industries*. Genebra: Repartição Internacional do Trabalho, 2014., disponível em <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@sector/documents/publication/wcms_300463.pdf>. Acesso em 16.07.2019.

ORTIZ, Elmer Arce. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015. P. 150-151.

PARAGUAI. Corte Suprema de Justiça. *Base Legislativa*. Disponível em <https://www.csj.gov.py/legislacion>. Acesso em 21.08.2019.

PARAGUAI. Corte Suprema de Justiça. *Jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia*. Disponível em < https://www.csj.gov.py/jurisprudencia/>. Acesso em 21.08.2019.

PEREIRA, Maria Clara Bernardes. A livre circulação de trabalhadores no âmbito da Comunidade Europeia e do Mercosul. Editora UFPE: Recife, 2014.

PEROTTI, Alejandro Daniel. *El fallo "Aquino" de la Corte Suprema: una introducción a la aplicación judicial de la declaración sociolaboral del Mercosur*. Revista de Derecho Privado y Comunitario, Nº 3, 2005. Disponível em <http://www.saij.gob.ar/doctrina/dacf060037-perotti-fallo_aquino_corte_suprema.htm#>. Acesso em 10.08.2019.

PIROLO, Miguel Ángel; MURRAY, Cecilia. In TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – II. V. 3. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos e o direito constitucional internacional. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Las Perspectivas de un Derecho del Trabajo Comunitario*. *In* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 66, n. 4, out./dez. 2000. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/85302/004_plarodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 10.08.2019.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los princípios del Derecho del Trabajo*. 4. Ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria: 2015.

PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Problematica de los trabajadores en el Mercosur*. *In* BABACE, Héctor (Coordenador). El derecho laboral del Mercosur ampliado. 2. ed. Fundación de Cultura Universitaria:Montevidéu, 2000.

RAMOS, Natalia Elizabeth; VERBARA, Reneé del Carmen Carraso. *Los Creditos Laborales em la Ley de Concursos y Quiebras: la Conformacion de Cooperativas de Trabajo*. Disponível em http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/6936/15-carrasco-ramos-tesisfce.pdf. Acesso em 25.10.2019.

REALE, Miguel. Lições preliminares de Direito. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

REVISTA VEJA. Governo acaba com política de ganho real sobre o salário-mínimo. Disponível em <https://veja.abril.com.br/economia/governo-acaba-com-politica-de-ganho-real-sobre-o-salario-minimo/>. Acesso em 23.10.2019.

ROSENBAUM, Patricia. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

ROSENBERG, Matthew; CONFESSORE, Nicholas; CADWALLADR, Carole. *How Trump Consultants Exploited the Facebook Data of Millions*. The New York Times. Mar. 2018. Disponível em <https://www.nytimes.com/2018/03/17/us/politics/cambridge-analytica-trump-campaign.html>. Acesso em 21.07.2019.

RUGGIE, John Gerard. *Multilateralism: the Anatomy of an Institution*. International Organization, V. 46, N. 3 (Summer, 1992).

SENRA, Ricardo. Steve Bannon declara apoio a Bolsonaro, mas nega vínculo com campanha: 'Ele é brilhante'. BBC Brasil. Out. 2018. Disponível em <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-45989131>. Acesso em 25.07.2019.

SLINGER, Leonardo. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015.

STEPHEN, D. Krasner. *Structural causes and regime consequences: regimes as intervening variables*. International Organization, V. 36, N. 2, International Regimes (Spring, 1982).

STUART, Gisela Stuart; JOHNSON, Boris; GOVE, Michael. *Vote for leve for a fairer Britain*. Disponível em <http://voteleavetakecontrol.org/news.html>. Acesso em 23.07.2019.

SUDERA, Alejandro; CÁMARA, María Victoria Battaglini. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – III. V. 4. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 115.

SUPIOT, Alain. O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total. Tradução: Tânia do Valle Tschiedel. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTR, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; TEIXEIRA FILHO, João de Lima; VIANNA, Segadas. Instituições de direito do trabalho. v. I. 22. ed. São Paulo: LTr, 2005.

SZALAI, Jennifer. *In New Memoirs, Two Whistle-Blowers Offer Details From Inside Cambridge Analytica*. The New York Times. Out. 2019. Disponível em <https://www.nytimes.com/2019/10/09/books/review-christopher-wylie-targeted-brittany-kaiser-cambridge-analytica.html>. Acesso em 03.11.2019.

TOSCA, Diego Martín. In TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho. 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014. P. 470-474.

TOSCA, Diego Martín. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). *Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho* – III. V. 2. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

URIARTE, Oscar Ermida. Aplicação Judicial das Normas Constitucionais e Internacionais sobre Direitos Humanos Trabalhistas. *In* Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 77, n. 2, abr./jun. 2011.

URIARTE, Oscar Ermida. *La Declaración Sociolaboral del Mercosur y su eficacia jurídica*. Ius et Veritas, 13(27), 247-258. Disponível em <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/iusetveritas/article/view/16270>. Acesso em 10.08.2019.

URUGUAI. Parlamento do Uruguai. *Documentos y Leyes*. Disponível em <https://parlamento.gub.uy/documentosyleyes/leyes>. Acesso em 22.04.2019.

URUGUAI. Poder Judicial. *Base de Jurisprudencia Nacional Pública*. Disponível em <http://bjn.poderjudicial.gub.uy/BJNPUBLICA/busquedaSimple.seam>. Acesso em 22.04.2019.

VIALARD, Antonio Vázquez. In TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho. 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

VIANA, Márcio Túlio. Direito de Resistência. São Paulo: LTr, 1996.

VIEIRA, Mauro. Os 25 anos do Mercosul: momento de reconhecer os ganhos. Folha de São Paulo: 2016. Disponível em <http://www1.folha.uol.com.br/mundo/2016/03/1754184-os-25-anos-de-mercosul-momento-de-reconhecer-os-ganhos.shtml> Acesso em 02.08.2019.

Why should we Vote Leave on 23 June?. Vote Leave. Disponível em <http://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/themes/55fd82d8ebad646cec000001/attachments/original/1463496002/Why_Vote_Leave.pdf?1463496002>. Acesso em 23.07.2019.

YASÍN, Omar N.; MARK, Mariano. *In* TOSCA, Diego Martín; SUDERA, José Alejandro (coordenadores); ACKERMAN, Mario Eduardo (diretor). Tratado de Derecho del Trabajo: La relación individual de trabalho. 2. ed. amp. e at. – II. V. 1. Santa Fé: Runbinzal-Culzoni, 2014.

ZENI, Nelson Larrañaga. *In* DELGUE, Juan Raso (Diretor); CASTELLO, Alejandro (Coordenador). *Derecho del Trabajo. Reglamentación del trabajo. Terminación de las relaciones de trabajo*, 2a.ed. amp. Tomo II. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2015