

MESA 2-4

PROCESSO INTEGRACIONISTA E O DUMPING LABORAL

Fernanda Pimentel da Silva e Valéria Paola Vetuschi
Mestrado em Integração Latino – Americana MILA
Universidade Federal de Santa Maria - Brasil

Resumo

Estamos diante do aumento acelerado das relações na esfera internacional, as quais estão gerando efeitos extraordinários, sejam positivos sejam negativos, y que abrangem um grande número de pessoas. Nas relações laborais não é diferente e encontramos seus efeitos diretos no mercado de trabalho. A globalização ao colocar em primeiro plano a preocupação com a competitividade internacional da empresa - e esta por sua vez colocar em questão o custo do sistema tradicional de trabalho-, gerou no campo laboral a desregulamentação e a flexibilização das leis trabalhistas. Assim, embora pareça, num primeiro momento, que essas medidas possam aumentar as possibilidades e oportunidades para alguns, o fato é que a grande maioria dos trabalhadores está destinada a sofrer suas conseqüências negativas, o que está ocorrendo de forma acentuada em países em vias de desenvolvimento. No se pode negar a tendência de acabar com os benefícios e garantias conquistados arduamente e de ir contra um dos principais objetivos do Direito Internacional, a proteção à pessoa humana. Deve-se enfrentar o novo paradigma de relações laborais pós-modernas que surgiu e sua exigência de redimensionamento, de adaptação de todos os envolvidos (Estados, Organismos Internacionais ou Supranacionais, OIT, Sindicatos, Sociedade Civil, etc).

ABSTRACT

We are ahead of the sped up increase of the relations in the international sphere, thus causing, that many consequences are extended the greater number of people. In the labor relations of the Mercosul, it is not different. We finish directly observing the effect of the international competition reaching the workers. Thus, even so they increase the possibilities and chances for some, the great majority is predestinold to the consequences of the flexibilização of the working laws, fact that is being observed in special in countries in development ways. Such fact can finish with benefits and conquered guarantees arduamente and go against the principles and objectives of the International law. Basic then the maintenance of the measures suggested by the OIT in its works and in case that such adoption is not enough has that if to rethink the adopted ways, therefore even so they guarantee or they make look like to guarantee advantages in the competitive world it wounds the objective biggest of international the jurisprudence that is the protection to the person human being.

RESUMEN

Estamos ante el aumento acelerado de las relaciones en la esfera internacional, las cuales están generando efectos extraordinarios, sean positivos sean negativos, y que involucran un gran numero de personas. En las relaciones laborales no es distinto y encontramos sus efectos directos en el mercado laboral. La globalización al colocar en primer plano la preocupación por la competitividad internacional de la empresa - y ésta a su vez poner en cuestión el costo del sistema tradicional de trabajo-, ha generado en el campo laboral la desregulación y la flexibilización de las leyes laborales. Así, aunque parezca en un primer momento que esas medidas puedan aumentar las posibilidades y oportunidades para algunos, el hecho es que la gran mayoría de los trabajadores está destinada a sufrir sus consecuencias negativas, lo que está ocurriendo de forma acentuada en países en vías de desarrollo. No se puede negar la tendencia de acabar con los beneficios y garantías conquistados arduamente y de ir en contra de uno de los principales objetivos del

Derecho Internacional, la protección a la persona humana. Debese enfrentar el nuevo paradigma de relaciones laborales posmodernas que surgió y su exigencia de redimensionamiento, de adaptabilidad de todos los involucrados (Estados, Organismos Internacionales o Supranacionales, OIT, Sindicatos, Sociedad Civil, etc).

SUMÁRIO

I – Introdução; II – Sociedade Internacional Atual; III – Direitos trabalhistas nos Estados-Membros do Mercosul; IV – Carta Social do Mercosul; V – Dumping Laboral; VI – Conclusões; VII – Referências Bibliográficas; VIII – Sítos Consultados.

I – INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objeto o estudo das questões laborais nos países que compõem o Mercosul diante dos efeitos gerados pela Economia Internacional em terras Mercosulinas.

Para desenvolver tal estudo partimos de uma análise sucinta do atual contexto internacional, verificando quem são os atores que determinam as regras legais do comércio internacional, e os efeitos gerados por tal fato, aos direitos trabalhistas.

Logo passamos para a observação dos ordenamentos trabalhistas de cada um dos países membros do Bloco, identificando em linhas breves as divergências e semelhanças para assim descobrir se existem iguais direitos ao comparar os ordenamentos de cada uma das Nações. E em um segundo momento passamos para a *Carta Sócio Laboral do Mercosul*, informando seu conteúdo e particularidades relativas as preocupações do Bloco em defesa dos Direitos Trabalhistas em seu Território.

A grande preocupação está assentada não apenas na detecção de eventuais problemas suportados pelos trabalhadores no contexto internacional atual, mas também indicar vias que existam para a minimização dos prejuízos.

Para tal, analisaremos a problemática do Dumping laboral, conceituando tal expressão **e focalizando-o no atual contexto internacional**. De posse de todos esses elementos será possível compreender quais os caminhos merecem ser tomados na busca de proteção dos Direitos dos Trabalhadores do Mercosul, para assim aproveitar a ligação econômica internacional como mecanismo de crescimento e não gerar uma exploração massiva.

II - SOCIEDADE INTERNACIONAL ATUAL

A sociedade Internacional vive um aumento constante nas relações internacionais, sejam elas entre entes públicos ou da esfera privada. No momento em que nossas economias se desenvolvem unidas (direta ou indiretamente), acabam gerando a extensão de alguns problemas para um número maior de pessoas.

É a chamada Globalização, tão citada por muitos e utilizada para justificar alguns efeitos verificados na sociedade internacional atual, influenciando nas relações entre pessoas aparentemente tão distantes.

Há que se observar que dita aproximação proporciona não apenas o acesso a diversos produtos, tendências, novidades, mas também a concorrência internacional, luta pela manutenção em nichos de mercado, procura de diminuição no custo de produção, o que muitas vezes acaba

por produzir prejuízos aos trabalhadores dos diversos países envolvidos, sejam eles do chamado mundo desenvolvido ou se encontrem em vias de desenvolvimento.

Na realidade atual, assim como os temas macroeconômicos (e muitas vezes os microeconômicos) não podem ser tratados fora da ótica global, também os temas sociais dentre eles o emprego, não podem ser enfocados e enfrentados apenas no âmbito nacional nem mesmo regional. (CASTRO, Maria Silvia Portella de. Considerações Sobre o Mercado de Trabalho e o Movimento Sindical no Âmbito do Mercosul. In Processos de Integração Regional e a Sociedade. ZYLBERSTAJN, Hélio; RODRIGUES, Iran Jacome (Orgs.) Rio de Janeiro; Paz e Terra. 1996, p.44.)

O processo global responsável pela dependência e conexão das economias internas entre países, traça regras pouco favoráveis às garantias laborais tão defendidas pelos trabalhadores e conquistas ao longo dos anos.

Nos países do Mercosul verificamos que ocorre exatamente igual ao verificado em outras Nações em desenvolvimento. Os Sindicatos dos países Mercosulinos (Os mais conhecidos e participantes são na Argentina a CGT e Congresso dos Trabalhadores Argentinos; no Uruguai o PIT-CNT e no Brasil a CGT, CUT e FS. O Paraguai teve sua participação sindical reduzida em razão da larga ligação com o Governo Nacional.) sempre tentaram se manter presentes no processo de integração, com participação ativa em especial a partir de 1992 em alguns subgrupos do GMC, ensejando debates com órgãos Nacionais públicos e privados. (Sobre a matéria vale observar VIGEVANI, Tullo, Mercosul. Impactos para trabalhadores e sindicatos. São Paulo: LTr, 1998.)

Nota-se, porém, que eles perdem seu poder de expressão diante das pressões internacionais, não tendo mais condições de interferir no processo de abertura econômica.

Em termos gerais, pode-se dizer que o Mercosul vem se consolidando em um contexto de liberalização dos fluxos de comércio e de capitais que, combinado às políticas de aberta economia e reforma do Estado, provoca fortes assimetrias nos níveis de emprego, pressiona pelo rebaixamento dos direitos sociais e trabalhistas, e exerce impactos na capacidade do Estado de intervir nas relações de trabalho para reverter esses fenômenos. (VIGEVANI, Tullo, Mercosul. Impactos para trabalhadores e sindicato. São Paulo: LTr, 1998. p.66.)

Tal enfraquecimento, aliado as interferências da Economia Internacional nos contextos internos acaba remetendo os efeitos da liberalização do comércio, onde o poder de negociação e até mesmo de proteção dos trabalhadores são colocados em perigo diante de tantas oportunidades e da incessante busca pelo melhor preço de custo no Mercado Global.

O fenômeno suportado pelas entidades estatais, aliados a constante busca, por parte das transnacionais de melhores, e conseqüentemente o menor custo acabam expondo os trabalhadores à ameaça diária de perda de seus empregos ou redução de seus salários, causando pressões emocionais oriundas do constante risco de perda do posto de trabalho, e tornando cada vez maior o desrespeito as regras basilares de proteção do obreiro.

A realidade é simples, e as distâncias físicas parecem ser diminuídas por esse elo econômico cada vez mais presente. Assim, no momento em que outro país oferece melhores condições, permitindo o aumento da competitividade se dá a alteração de sede e conseqüentemente o desemprego.

E é essa vulnerabilidade que acaba por impedir a proteção e manutenção de direitos já conquistados não afeta apenas em países em desenvolvimento como é o caso dos que compõe o Bloco Mercosulino, causando impactos até mesmo em Nações desenvolvidas como a França e os Estados Unidos (Sobre o tema ver SEITENFUS, Ricardo. Relações Internacionais. – Barueri, Manole: 2004.). Tal reflexo acaba por atingir até mesmo as Nações desenvolvidas que se deparam com o enfraquecimento das regras laborais e da força Sindical. (Como exemplo temos os Estados Unidos, nação na qual os sindicatos adotaram forte oposição ao NAFTA.)

Dessa forma, os direitos trabalhistas são cada dia mais expostos à flexibilização (Tema abordado no capítulo a seguir.), visando o aumento da competitividade sem qualquer comprometimento com o bem estar social ou defesa das garantias até então defendidas em algumas legislações Nacionais e pelos Organismos Internacionais (O preocupação com os direitos laborais está sendo objeto de discussões não apenas pela OIT, mas também na OMC (através da cláusula social), e de Organizações Não governamentais que lutam pela eliminação de trabalhos forçados, da escravidão, da flexibilização dos direitos trabalhistas.) (Nesse diapasão, a doutrina jurídica divide-se em duas grandes vertentes ao tratar do conceito das organizações internacionais. Alguns autores dão ênfase ao fundamento convencional e à personalidade jurídica enquanto elementos essenciais desses órgãos, ao passo que outros elaboram um conceito largo o bastante para englobar todas as formas de cooperação institucional. Por seu turno, o direito convencional precisa apenas que a expressão organização internacional deve ser compreendida no sentido de “organização intergovernamental”. VENTURA, Deisy de Freitas Lima. As Assimetrias entre o Mercosul e a União Européia. Barueri, SP: Manole, 2003. p.6.).

A globalização coloca em concorrência direta os assalariados do mundo inteiro, com duas conseqüências principais: por um lado, as condições de remuneração, de emprego e de proteção social degradam-se nos países de antiga industrialização.

...

Por outro lado, em muitos países emergentes do Terceiro Mundo que acolhem essas atividades há escasso respeito às Convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho. (SEITENFUS, Ricardo. Relações Internacionais. Baureri, SP: Manole, 2004. p.187-188.)

Cada dia cresce mais o poder de barganha de empresa de grande porte que determinam as regras a serem aplicadas e mais impotentes se tornam as forças trabalhistas, com enfraquecimento dos sindicatos como já citado, alteração e esquecimento de normas e conseqüentemente prejuízo dos trabalhadores que acabam vendo seus direitos marginalizados e suas expectativas reduzidas.

Estes os efeitos da globalização, da mundialização do capital e do neoliberalismo em relação ao direito do trabalho. Orquestra-se um movimento que limita direitos historicamente conquistados, em nome de uma discutível eficiência, sob uma cortina ideológica que alberga a ameaça, o medo, a ansiedade e a apreensão com o desconhecido, aspectos que marcam nossos tempos. (GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. Direito do Trabalho e globalização. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 525, 14 dez. 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6042>>. Acesso em: 16 mar. 2005.)

Como ensinava Lenin "O capital financeiro é um fator, poderíamos dizer, tão poderoso, tão decisivo, em todas as relações econômicas e internacionais, que é capaz de subordinar, e subordina, efetivamente, até mesmo Estados que gozam de uma completa independência política." (LENIN, apud LIMA, Fernando

Machado da Silva. *O Terceiro Mundo e a Globalização*. Jus Navigandi, Teresina, a. 4, n. 41, mai. 2000. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=69>>. Acesso em: 02 nov. 2004.) E tais palavras são perfeitamente aplicáveis as questões laborais na atualidade, posto que a busca pelo menor preço vem determinando os moldes aplicados e deixando a margem as regras trabalhistas nacionais, bem como padrões internacionais propostos (Pela OIT – Organização Internacional do Trabalho. Fonte: www.ilo.org).

Todos esses acontecimentos acabam gerando efeitos nas legislações e nas práticas adotadas pelas empresas dos mais diversos locais do Planeta, afetando e surtindo alterações também nos Países Mercosulinos.

Mas para compreender tais fatos é necessário primeiro conhecer com clareza os direitos trabalhistas garantidos em cada um dos Países Membros do Mercosul. Por tal motivo, passamos a apreciar no capítulo a seguir algumas das regras laborais de cada um dos países, traçando um breve estudo comparado entre as legislações nacionais.

III - DIREITOS TRABALHISTAS NOS ESTADOS-MEMBROS DO MERCOSUL

Em que pese terem em comum boa parte das ratificações das Convenções da OIT, os Estados-Membros do Mercosul (Para este estudo comparativo foram utilizadas as seguintes fontes: <www.observatorio.net>, <<http://www.cideiber.com/infopaises/Paraguay/par0804.html>> e <<http://www.paraguayglobal.com/personal2.php>>) possuem algumas diferenças consideráveis na regulação das relações laborais.

No que toca à proteção do trabalhador contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa (Convenção 168 da OIT), o Brasil criou o FGTS e a respectiva multa de 40%. A Argentina e o Uruguai, por seu turno, tem o instituto da indenização, mas com algumas diferenças entre si. No Uruguai a demissão sem justa causa gera uma indenização correspondente, em regra, a 1 salário por ano de trabalho, ou fração de atividade, até o limite de 6 mensalidades. Por outro lado, na Argentina, tal indenização correspondente a 1 salário por cada ano trabalhado ou fração superior a 3 meses, sem limitações. O Paraguai não ratificou a Convenção 168, mas no caso de dispensa injustificada do empregado, o empregador deverá pagar uma indenização equivalente a 15 salários por cada ano de serviço ou fração de seis meses.

O instituto do aviso prévio só não existe no Uruguai (salvo, no caso excepcional dos trabalhadores rurais). Mas, ele possui regras próprias em cada um dos outros três Estados-Membros. No Brasil, o aviso prévio é, por falta de lei ordinária que discipline a proporcionalidade prevista no art. 7º, XXI da CF, indistintamente, para contratos de trabalho por prazo indeterminado, de 30 dias. Na Argentina, é de 15 dias, caso seja em um contrato de experiência, de 1 (um) mês no caso de contratos com até 5 anos e de 2 (dois) meses no caso de mais de 5 anos no emprego. O Paraguai, por sua vez, parte da mesma base que o Brasil, 30 dias, mas, restringe esse prazo de pré-aviso para os contratos que tem até 1 ano de duração. Contratos com duração de 5 até 10 anos devem ter 60 dias de aviso prévio, e contratos com mais de 10 anos, 90 dias.

A Convenção 132 da OIT, que regula o instituto das férias, só foi ratificada pelo Brasil e pelo Uruguai (O Uruguai, no que toca às férias, possui uma peculiaridade, a saber: a Licença por Antiguidade. Ao concluir o 5º ano de duração do contrato, acrescenta-se 1 dia, depois, cada 4 anos, acrescenta-se mais dia.). Por isso, apenas estes países concedem aos seus trabalhadores 20 dias úteis de férias, após 12 meses de trabalho. No Paraguai o número de dias de férias depende do tempo do contrato de trabalho, ou seja, quem está até 5 anos no emprego recebe

12 dias de férias, de 5 a 10 anos, recebe 18 dias de férias e, quem tem mais de 10 anos de contrato de trabalho, terá 30 dias. Na Argentina, contratos de até 5 anos dão direito a 14 dias (exceto no caso de menores que gozarão de 15 dias); de 5 a 10 anos, 21 dias; de 10 a 20anos, 28 dias e mais de 20 anos, 35 dias. E apenas no Brasil há o adicional de um terço.

Quanto às horas extras, Brasil, Argentina e Paraguai encontram-se harmonizados, ou seja, prescrevem adicional de 50% (hora extra dentro do turno de sua jornada) e de 100% (quando a hora extra for noturna ou em dia não hábil). Neste ponto, quem destoa é o Uruguai que possui os adicionais, respectivamente, de 100 e de 150%.

O adicional de trabalho noturno existe, normativamente, apenas no Brasil e no Paraguai. No Brasil (No Brasil, quanto ao trabalho noturno, o empregado urbano e rural não se distinguem apenas pela diferença do adicional, como também pela horário que limita o trabalho noturno e a hora. O urbano tem "hora ficta", ou seja, a hora noturna dura 52'30"; e, considera-se trabalho noturno aquele realizado entre às 22h e às 5h. O empregado rural, por outro lado, não tem hora ficta (sua hora é de 60') e trabalho noturno é aquele realizado, no caso da pecuária, entre às 20h e às 4h, e, no caso, da agricultura, das 21h às 5h.) ele varia, pode ser de 20% para o empregado urbano ou de 25% para o empregado rural. No Paraguai ele é, indistintamente, de 30%. Na Argentina, o que há em relação ao trabalho noturno é a limitação da jornada em 7 horas diárias. Portando, não existindo um adicional especial, no caso de horas extras (na jornada noturna) a oitava e a nona hora serão pagas como 1'08" cada uma. No caso de jornada mista (horas diurnas e noturnas dentro da jornada) ela será reduzida proporcionalmente em 8 minutos em razão de cada hora noturna trabalhada ou serão pagos os 8 minutos excedentes como tempo de hora extra (50% se em dia comum ou 100% nos demais). No Uruguai, o trabalho noturno é regulado por numerosas convenções coletivas, onde se estabeleceu o adicional de 20% sobre a remuneração de uma jornada diurna.

O adicional para atividades insalubres, perigosas e penosas só existe no Brasil. Nos demais Estados Membros há a regulação da jornada de trabalho nessas condições. O empregado brasileiro recebe a título de insalubridade (dependendo do grau da mesma) o adicional de 40, 20 ou 10% sobre o salário mínimo hora. O adicional de periculosidade é de 30% sobre o salário básico. O adicional para atividades penosas ainda depende de regulamentação. Na verdade, o único país que regula a insalubridade, a periculosidade e a penosidade é o Paraguai, através da limitação da jornada de trabalho a no máximo 6 horas diárias ou 36 horas semanais, sendo devido o salário correspondente a jornada normal de 8 horas. Esse mesmo sistema (se trabalha 6 horas diárias e se recebe por 8 horas) foi adotado pelo Uruguai, mas apenas para a insalubridade. Tanto o Uruguai como a Argentina não possuem previsão legal para o trabalho perigoso ou penoso. A lei laboral argentina prevê que quando se alternem horas de trabalho não salubre com horas de trabalho salubre, cada hora trabalhada em condição insalubre será considerada, para fins remuneratórios, como 1'30" (uma hora e 30 minutos), e limita o trabalho nessa condição a uma jornada de 3 horas, que pode se estender até o limite máximo de 8 horas diárias. Não há permissão para horas suplementares em condições insalubres, não obstante, se trabalhadas devem ser remuneradas considerando cada hora efetivamente trabalhada como 1'20" (uma hora e vinte minutos) de hora extra.

A licença gestante é regulada da mesma forma no Uruguai e no Paraguai, isto é, são ao todo 12 semanas de licença (6 semanas antes do parto e 6 semanas após). Na Argentina, são 90 dias (repartidos, preferencialmente, em dois períodos de 45 dias). Já o Brasil, tem 120 dias de licença.

A proteção contra o trabalho do menor pode ser considerada harmonizada pelos países membros do Mercosul.

Assim também, com algumas ressalvas que não serão aqui feitas, pode ser considerada a jornada de trabalho, o instituto da estabilidade.

Todos os Estados Membros asseguram o direito ao 13º salário ou agnaldo.

As normas referentes aos descansos intra e inter jornadas, bem como ao descanso semanal remunerado obedecem as diretrizes da OIT e, encontram-se harmonizadas.

Quanto ao valor nominal dos salários mínimos nacionais (Respectivamente, país, data do reajuste, valor em moeda nacional do país do salário mínimo nacional: Argentina (09/06/04) \$450; Brasil (01/05/05) R\$300,00; Paraguai (02/2003) G972.413,00; Uruguai (04/01/05) \$2.050,00.) há uma diferença razoável entre os países. Em dólares, o salário mínimo argentino é de U\$ 150,00; brasileiro é de U\$ 105,00, o paraguaio é de U\$ 156,00 e o uruguaio é de U\$ 78,50. Entre o salário mínimo nacional mais alto e o menor há uma diferença de 100%.

IV - CARTA SOCIAL DO MERCOSUL

O Mercosul foi instituído diante da necessidade de reagir a todo o processo global já citado, para assim fornecer mecanismos de competição na Economia Internacional. Pode-se dizer que o Bloco

Significa uma reação à crise do capitalismo, cujos sintomas eclodem mundialmente de modo cíclico. O que se busca, sempre, é manter a estrutura do sistema numa linha neoliberal, privilegiando a concentração do capital e os investimentos em pesquisa e desenvolvimento tecnológico. (MERCOSUL de Fato! – Fatores de Competitividade para o Sucesso Empresarial em um novo e Forte Mercado Emergente/ Simonsen Associados. – São Paulo: Makron, 1998.p.11.)

A ordem jurídica internacional estabelece não apenas a organização de questões comerciais, mas também, e merecendo especial atenção, a proteção à pessoa humana. É aí que se justifica a preocupação na manutenção e proteção de direito basilares adquiridos ao longo dos anos pelos trabalhadores, além da busca de melhorias aos obreiros que muitas vezes parecem impotentes diante dos objetivos da sociedade internacional (*“A extraordinária expansão econômica da segunda metade do século XX possibilitou às corporações multinacionais o controle da economia mundial. Seu objetivo principal: a construção de uma economia mundial integrada sob o seu comando.”* BRUM, Argemiro J. O Desenvolvimento Econômico Brasileiro. – Ijuí: Editora Ijuí, 1999. p.59.).

São freqüentes as mobilizações que resultam em declarações, relatórios, estudos e até mesmos na Constituição da OIT, visando a conscientização e comprometimento por parte dos atores da Sociedade Internacional, em prol da proteção dos direitos laborais fundamentais, frente aos problemas apresentados no contexto internacional atual no que tange as relações de trabalho e seus moldes.

Dita temática em pauta não apenas nas mesas das Organizações e compromisso Internacionais, mas também nos Blocos Econômicos, recebe atenção em decorrência da preocupação com direitos fundamentais e por interferir diretamente no custo dos produtos e serviços comercializados na economia internacional.

Nas regras do Bloco Mercosul (Fonte de pesquisa de regras do Mercosul: www.mercosur.org.uy.), notamos a preocupação com os assuntos Laborais, desde o início da década de noventa, inicialmente por meio do subgrupo de trabalho de número 11 do Mercado Comum. Logo em 1992 e 1995 tal subgrupo sofreu algumas alterações, recebendo a denominação *“Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social”* (GMC/Res. nº 11/92.) e passando a ser o Subgrupo de nº 10 (Tal alteração se deu em 1995, através da Resolução GMC/Res. nº 20/95.).

Tal Subgrupo passou a laborar sobre as questões trabalhistas, na busca de mecanismos convergentes às preocupações internas dos Estados Membros e da Sociedade Internacional acerca dos Direitos e garantias trabalhistas. Ainda em 1994, já se encontram registros de tal preocupação, com sugestão de Carta Laboral do Mercosul, instrumento aceito apenas anos após.

A Declaração Sócio Laboral (*O Projeto de Carta dos Direitos Sociais Fundamentais do Mercosul elaborado pelos trabalhadores, contém 80 artigos, sendo que em seu preâmbulo afirma ter sido inspirada nas Convenções e Recomendações da OIT que garantem os direitos essenciais dos trabalhadores, bem como que ela <recolhe e incorpora os princípios básicos das Declarações, Pactos e Protocolos que integram o patrimônio jurídico da Humanidade>*). MATTIOLI, Maria Cristina. Circulação de trabalhadores no Mercosul. Disponível em: <http://www.hottopos.com/harvard1/mattioli.htm>. Acesso em 16.04.2005.) do Mercosul, foi emitida pelo SubGrupo 10 no final dos anos noventa. Tal regramento mínimo para os Estados-Partes, foi inspirado nas Convenções e Recomendações da OIT, que visam a proteção dos direitos trabalhistas, e indicou importante avanço para o Mercosul.

“Em 10 de dezembro de 1998 foi aprovada a Declaração Sócio Laboral do Mercosul, também chamada de "Carta Social do Mercosul", a qual possui a finalidade de estabelecer direitos a serem observados por todos os Estados Membros. Entre os princípios por ela defendidos estão a não discriminação e a promoção da igualdade; da eliminação do trabalho forçado, garantia de liberdade de exercício de qualquer profissão ou ofício; abolição do trabalho infantil e aumento progressivo da idade mínima para ingresso no mercado de trabalho; liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve. Todavia, estes devem ser tomados apenas como diretrizes no tocante à legislação e atividade sócio-laboral dos países do Mercosul, em conformidade com o artigo 20.” (MANGONARO, Junio César; DMITRUK, Erika Juliana. Legislação Trabalhista durante os 10 anos do Mercosul e a ingerência neoliberal. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2300>>. Acesso em: 10 mar. 2005.)

O Documento conta com vinte e cinco artigos e a firma dos quatro Países Membros, trazendo como primeiro tema os Direitos Individuais. Em seu artigo 1º ele versa da garantia de não discriminação dos trabalhadores em razão de distinção de raça, nacionalidade, cor, sexo, idade, credo, orientação sexual, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar.

Já os artigos 2º e 3º tratam das condições e proteções necessárias aos portadores de necessidades especiais, visando protegê-los de qualquer tipo de limitação ou discriminação no Mercado de trabalho e Sociedade que integra o Mercosul. Ainda na linha contrária e inibitória de discriminações, o artigo seguinte rege a proteção do trabalhador migrante, dispondo seu direito à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições laborais em todos os Estados –Partes, nos mesmos moldes previstos para os nacionais daquele país onde estiver sendo executado o serviço.

Ainda no capítulo de Direitos Individuais, o texto legal trata da eliminação do trabalho forçado, do infantil e de menores finalizando tal capítulo com o artigo sétimo, no qual é garantido ao empregador terá o direito de organizar e dirigir sua empresa, nos moldes que entender corretos, sempre e quando tal fato não vá contra o disposto na Carta Social e demais instrumentos de proteção laborais vigentes nos Países –Membros.

No capítulo seguinte, são tratados os direitos coletivos dos trabalhadores, com a liberdade de associação, liberdade sindical, de negociação

coletiva, de greve. Tal parte ainda contém o comprometimento dos Estados ao fomento do diálogo social nos âmbitos nacional e regional, com instituição de mecanismos efetivos de consulta permanente dos representantes dos governos, empresas e empregados, na busca do desenvolvimento sustentável. Aliás, vale ressaltar que a elaboração da carta contou com a presença de forças sindicais dos Países-Membros, ele trás que tratam da proteção dos Direitos Individuais

A Declaração sugere a proteção de direitos individuais e coletivos, abarcando também a proteção de direito ao fomento de emprego, proteção dos desempregados, formação profissional e desenvolvimento de recursos humanos, saúde, segurança do trabalho, inspeção do trabalho e seguridade social (Arts. 14º a 19º da Declaração.).

Tal postura proposta ainda em 1998, visava a manutenção de direitos já adquiridos nos ordenamentos internos das Nações, em harmonia com as regras internacionais defendidas e necessárias para a proteção dos direitos basilares dos povos, sendo determinado (No capítulo relativo a aplicação e seguimento. Ver Mercosul: Legislação e Textos Básicos/Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul – Seção Brasileira e Ministério das Relações Exteriores Senado Federal – Brasília: 2000.p.110.) que dois anos após seria realizada revisão com adequação dos moldes de acordo com os progressos apresentados.

Observa-se o empenho na criação de regras visando a proteção laboral dentre as normas que regem a integração mercosulina. No entanto, quando passamos para a análise da prática do disposto na Declaração notamos que muito do ali disposto ainda não consegue surtir efeitos práticos nas relações trabalhistas. Passados mais de seis anos desde a firma do regramento, não foi realizada a revisão citada no documento firmado em noventa e oito.

Essas praticam tem como objetivo impedir a prática de *dumping laboral*, com a aplicação de parâmetros mínimos a serem respeitados nas relações laborais executadas em âmbito Mercosul. O bem estar dos empregados e a garantia de manutenção dos direitos já adquiridos são colocados acima da simples busca de benefício com mão-de-obra a baixo custo.

Infelizmente o Subgrupo de Trabalho dispõe de caráter consultivo. Conseqüentemente, a Carta redigida tem força de mera recomendação em decorrência da Estrutura do Mercado Comum do Sul, motivo que inviabiliza a aplicação de sanções ou busca pela celeridade do processo sugerido na Declaração em busca da proteção dos Direitos trabalhistas do Mercosul.

Assim notamos que embora existam regras legais nacionais e disposições do Bloco, tal prática ainda é fato comum no contexto trabalhista mercosulino. Obviamente há que se diferenciar o *dumping laboral* das simples acusações e pretensões de aumento dos valores pagos aos empregados dos países em desenvolvimento em razão da dificuldade amargada por países desenvolvidos que constantemente apresentam reclamações e pretensões de mudanças (A exemplo vemos a Noruega que há pouco apresentou na OMC pretensão em tal sentido. Fonte: www.wto.org).

V - DUMPING LABORAL

Entende-se por *dumping* a entrada de produtos de um país no comércio de outro país a preço inferior ao seu valor normal.

Os princípios gerais em relação ao *dumping*, que foram previstos no artigo VI da GATT (Após a 2ª Guerra Mundial, vários países decidiram regular as relações econômicas internacionais. Para regular aspectos financeiros e monetários, foram criados o BIRD (Banco Mundial) e o FMI, e no âmbito comercial, foi discutida a criação da Organização Internacional do Comércio - OIC, que funcionaria como uma agência especializada das Nações Unidas. Em 1946, visando impulsionar a liberalização comercial, combater práticas protecionistas adotadas desde a década de 30, 23 países, posteriormente denominados fundadores, iniciaram negociações tarifárias. Essa primeira rodada de negociações (Genebra 1947) resultou em 45.000 concessões e o conjunto de normas e concessões tarifárias estabelecido passou a ser denominado Acordo Geral sobre Tarifas e

Comércio, mais conhecida pela sigla em inglês GATT (*General Agreement on Tariffs and Trade*), um acordo multilateral sobre comercio internacional assinado em 1948. Os membros fundadores, juntamente com outros países, formaram um grupo que elaborou o projeto de criação da OIC, o qual acabou fracassando. Assim, o GATT, um acordo criado para regular provisoriamente as relações comerciais internacionais, foi o instrumento que, de fato, regulamentou por mais de quatro décadas as relações comerciais entre os países. Apenas em 1995, foi criado um organismo similar, a Organização Mundial do Comércio - OMC.), foram incorporados pelo Acordo *Anti-dumping* da Rodada Uruguai – AARU. (Até os dias de hoje já foram realizadas 8 rodadas de negociação. A Rodada Uruguai, que teve sede em Genebra e durou de 1986 (foi iniciada em Punta del Este) a 1993, tratou de tarifas, de um novo marco jurídico e da criação da OMC. Durante quase meio século o texto básico do GATT sofreu poucas alterações e a Rodada Uruguai é considerada a maior negociação comercial que existiu na história da humanidade. Para mais informações ver: <<http://www.eumed.net/cursecon/dic/G.htm>>) Assim, para efeitos de caracterização de dumping, um produto exportado de um país a outro é considerado como introduzido no mercado de um país importador a um preço inferior ao seu valor normal, se o seu preço é:

- a) menor que o preço comparável, nas operações comerciais normais, de um produto similar destinado ao consumo no país exportador; ou
- b) na falta de referido preço no mercado interno desse último país, se o preço do produto exportado é:
 - i. menor que o preço comparável mais alto para a exportação de um produto similar a um terceiro país no curso de operações normais; ou
 - ii. menor que o custo de produção deste produto no país de origem, mais um suplemento razoável para cobrir os gastos de venda e em conceito de benefício.

Portanto, o *dumping* ocorre na importação de uma determinada mercadoria a um preço inferior ao normal. O valor normal será o preço médio do produto similar no mercado exportador, determinado a partir do preço médio ponderado das vendas do produto no mercado exportador. O AARU prevê que podem ser desconsideradas as vendas no mercado exportador que tenham sido realizadas a preço abaixo do custo de produção, acrescidos das demais despesas.

Existem várias modalidades de *dumping*, pois, como adverte Adriano José Pereira “de acordo com a conjuntura econômica e nacional” (PEREIRA, José Adriano. *A ocorrência de dumping laboral no comércio internacional: uma análise a partir da economia brasileira (1940-1995)*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Integração Latino-Americana. Universidade Federal de Santa Maria. 1997. p.8.) a ocorrência do *dumping* pode tomar as mais variadas formas.

O *dumping laboral* é vinculado ao fator trabalho e pode ser definido como aquele que decorre do menor custo de mão-de-obra dos países em que não há uma proteção social e legislação trabalhista eficiente.

Atualmente, uma fração significativa da opinião pública dos países desenvolvidos e mesmo muitas de suas liderança políticas parecem acreditar que a concorrência e a importação de produtos baratos dos países em desenvolvimento são causadores do desemprego e do achatamento salarial de que estão sofrendo. Em decorrência disso, temos a ampliação do conceito de *dumping*, em uma evidente tentativa de proteção, dos países desenvolvidos, dos setores mais sensíveis de suas economias.

Há uma tendência de ser ver como prática do *dumping laboral* a utilização pelas empresas das diferenças dos níveis de proteção e remuneração entre os trabalhadores dos países, escolhendo aqueles com mão-de-obra mais barata. O que deve ser analisado com cautela.

Os Estados Unidos e a França destacam-se formulando acusações de “*dumping laboral*” em relação às exportações competitivas dos países em desenvolvimento, considerando a baixa remuneração dos trabalhadores como uma forma de concorrência desleal.

Deve ser ter clara a distinção das situações de diferença de salários, de precarização das normas de trabalho e da exploração da mão-de-obra (seja através do trabalho infantil ou do emprego do trabalho em condições análogas à escravidão).

Não se pode acusar países em desenvolvimento de “*dumping social*” pelo simples fato de não integrarem no preço de suas mercadorias o custo adicional de uma extensa rede de proteção social como a existente nos países ricos. A vantagem comparativa dos países em desenvolvimento em razão do custo de sua mão-de-obra é legítima e decorre de sua realidade sócio-econômica.

Diferente é a situação de desrespeito a direitos fundamentais dos trabalhadores, internacionalmente reconhecidos através de Convenções da OIT.

Reconhece-se, atualmente, cinco padrões trabalhistas fundamentais (ou *core-obligations*), a saber: (1) liberdade de organização sindical, (2) direito de negociação coletiva, (3) proibição de trabalho forçado, (4) proibição de trabalho infantil, e (5) proibição de discriminação de gênero e raça no mercado de trabalho.

Em razão disso, o que deve ser ter em conta na definição do *dumping laboral* são as práticas abusivas de trabalho, a violação aos direitos trabalhistas fundamentais.

Deve-se impedir, sim, que Estados que não respeitem as condições de trabalho auferam vantagens comerciais a custas da exploração de seus trabalhadores, de condições desumanas de trabalho.

Contudo, muitos países em desenvolvimento, como os países do Mercosul, ainda que adotados os referidos parâmetros, podem estar sujeitos à acusação de *dumping laboral*, em razão do descumprimento de normas laborais. Ressalta-se que não se trata da ausência de legislação laboral protetiva, mas de desrespeito aos direitos sociais existentes. Em alguns casos esse desrespeito foi permitido pelo próprio país, é o que ocorre, por exemplo, com a adoção da flexibilização.

No Chile (país associado ao Mercosul) em função da flexibilização laboral adotada, hoje mais de 500 mil pessoas trabalham em condições de extrema vulnerabilidade, em razão do regime de subcontratação, no qual não se cumprem as disposições do Código Laboral. Uma pesquisa de empregadores realizada nesse país, em 2002, mostrou que são as grandes empresas que têm a maior proporção de contratos de terceirização, alcançando três quartos de sua mão-de-obra, enquanto que as microempresas tem menos de 30% de pessoal subcontratado. (As informações sobre o Chile e a referida pesquisa foram obtidas através do artigo *Trabajadores a la venta*, de Cristian Cabalin e Luis Vidal. Disponível em: <<http://www.periodismo.uchile.cl/themoroso/2004/2/laboral/subcontratacion.html>>. Acesso em: 12/04/2005)

O Brasil, em que pese a reconhecida proteção legal aos trabalhadores, a ratificação de 7 das 8 das Convenções da OIT sobre direitos fundamentais dos trabalhadores (Disponível em: <<http://www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm>>. Acesso em: 02/05/2005.) e a maior parte das Convenções mais protetivas da OIT (Para verificar as Convenções ratificadas pelo Brasil, acessar <<http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/ratifics.pl?Brasil>>.), luta por coibir a violação da proteção que estruturou, sem obter, ainda, o sucesso almejado. Encontra-se ainda, no Brasil, trabalho em condições análogas à escravidão e trabalho infantil, além de considerável desrespeito dos direitos laborais por parte da classe empregadora. Dessa forma, o país, também encontra-se susceptível a acusação de *dumping laboral*.

VII - CONCLUSÃO

Os fatos apresentados apontam que a Economia internacional está ditando regras, ainda que de forma indireta, nos territórios nacionais. Assim embora existam dispositivos legais versando sobre a proteção dos trabalhadores, nos deparamos com a prática do Dumping Laboral.

As regras legais das Nações do Mercosul apresentam algumas divergências no que tange aos direitos trabalhistas, porém ainda assim contam com mecanismos de proteção aos direitos laborais. Além disso, o Bloco Mercosulino desde o início da década de noventa, vem trabalhando em medidas protetivas, tendo como norte as bases da OIT. Porém, as regras legais sozinhas não são capazes de frear o acelerado ritmo imposto pela Sociedade Internacional.

Ainda vale observar que caso os países em vias de desenvolvimento não trabalhem na prática pelo afastamento de políticas prejudiciais, logo estarão entre eles “disputando” espaço do Comércio Internacional oferecendo mão-de-obra barata e escravidão ao seu povo.

Se ao contrário, os países, e aí concentramos nossa preocupação no Bloco do Sul da América, lutar pela manutenção dos direitos estarão garantindo que os direitos de bem estar social não sejam extintos em razão do baixo preço de custo. Aliás, pergunta-se: Para produzir para quem, se afinal a população dos países em vias de desenvolvimento tem cada vez menos condições financeiras?

O atual modelo adotado pelo Bloco em análise está munido de dispositivos legais (ainda que alguns países apresentem situações distantes da almejada, inclusive em ordenamentos). Porém as práticas estão distantes das regras estabelecidas, clamando assim por alterações, posto que do contrário os trabalhadores seguirão suportando o custo da procura de mão - de - obra barata, sem cuidados com os direitos fundamentais previstos.

VIII - REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRUM, Argemiro J. *O Desenvolvimento Econômico Brasileiro*. –Íjuí: Editora Ijuí, 1999.

CASTRO, Maria Silvia Portella de. *Considerações Sobre o Mercado de Trabalho e o Movimento Sindical no Âmbito do Mercosul*. In *Processos de Integração Regional e a Sociedade*. ZYLBERSTAJN, Hélio; RODRIGUES, Iran Jacome (Orgs.) Rio de Janeiro; Paz e Terra. 1996.

GODOY, Arnaldo Sampaio de Moraes. *Direito do Trabalho e globalização*. Jus Navigandi, Teresina, a. 9, n. 525, 14 dez. 2004. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=6042>>. Acesso em: 16 mar. 2005.

MANGONARO, Junio César; DMITRUK, Erika Juliana. *Legislação Trabalhista durante os 10 anos do Mercosul e a ingerência neoliberal*. Jus Navigandi, Teresina, a. 6, n. 52, nov. 2001. Disponível em: <<http://www1.jus.com.br/doutrina/texto.asp?id=2300>>. Acesso em: 10 mar. 2005.

MATTIOLI, Maria Cristina. *Circulação de trabalhadores no Mercosul*. Disponível em: <http://www.hottopos.com/harvard1/mattioli.htm>. Aceso em 16.04.2005.

MERCOSUL de Fato! – Fatores de Competitividade para o Sucesso Empresarial em um novo e Forte Mercado Emergente/ Simonsen Associados. – São Paulo: Makron, 1998.

MERCOSUL: Legislação e Textos Básicos/Comissão Parlamentar Conjunta do Mercosul – Seção Brasileira e Ministério das Relações Exteriores Senado Federal – Brasília: 2000.

PEREIRA, José Adriano. *A ocorrência de dumping laboral no comércio internacional: uma análise a partir da economia brasileira (1940-1995)*. Dissertação de Mestrado. Mestrado em Integração Latino-Americana. Universidade Federal de Santa Maria. 1997.

SEITENFUS, Ricardo. *Relações Internacionais*. Baureri, SP: Manole, 2004.

VIGEVANI, Tullo, Mercosul. *Impactos para trabalhadores e sindicatos*. São Paulo: LTr, 1998.

CABALIN, Cristian; VIDAL, Luis. *Trabajadores a la venta..* Disponível em: <<http://www.periodismo.uchile.cl/themoroso/2004/2/laboral/subcontratacion.html>>. Acesso em: 12.04.2005.

VIII - SITES CONSULTADOS

<<http://www.cideiber.com/infopaises/Paraguay/par0804.html>>

<<http://www.eumed.net/cursecon/dic/G.htm>>

< <http://www.ilo.org>>

< <http://www.mercosur.org.uy>>

<www.observatorio.net>

<<http://www.paraguayglobal.com/personal2.php>>

< <http://www.wto.org>>