

VÂNIA BEATRIZ REY PAZ

**MERCOSUL: A (IM) POSSIBILIDADE DE HARMONIZAR AS
LEGISLAÇÕES SINDICAIS**

Dissertação apresentada no Curso de
Pós - Graduação em Direito da Uni-
versidade Federal de Santa Catarina,
como requisito à obtenção do título
de Mestre em Ciências Humanas -
Especialidade Direito.

Orientadora: Dra. Odete Maria de Oliveira

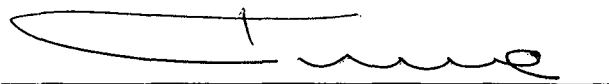
Co-orientadora: Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira

Florianópolis
1997

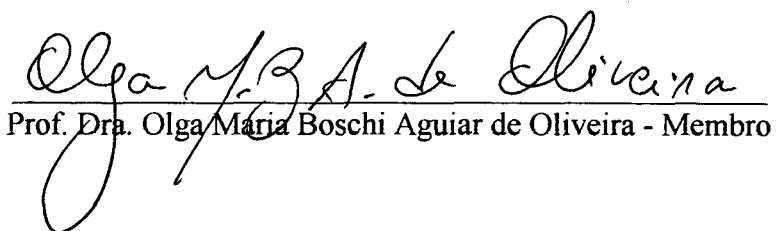
Vânia Beatriz Rey Paz

**MERCOSUL: A (IM) POSSIBILIDADE DE HARMONIZAR AS LEGISLAÇÕES
SINDICAIS**

Dissertação aprovada como requisito para obtenção do grau de Mestre no Curso de Pós -
Graduação da Universidade Federal de Santa Catarina pela Banca Examinadora formada
pelos professores:

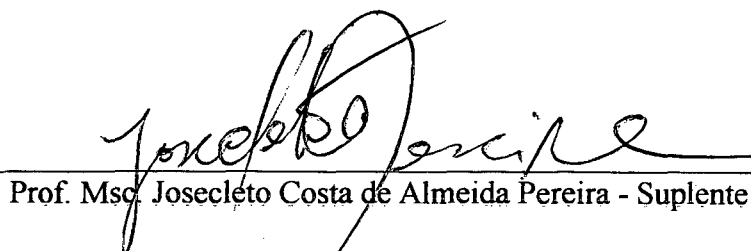


Prof. Dra. Maria Odete de Oliveira- Presidente



Prof. Dra. Olga Maria Boschi Aguiar de Oliveira - Membro

Prof. Dr. Haroldo Pabst - Membro



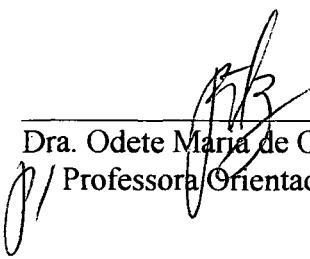
Prof. Msc. Josecléto Costa de Almeida Pereira - Suplente

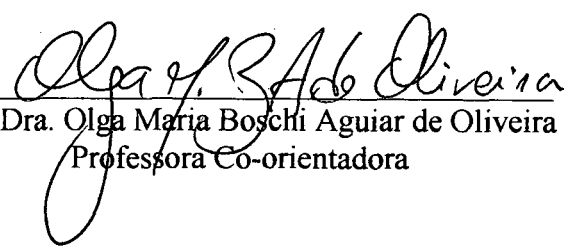
Florianópolis, setembro de 1997.

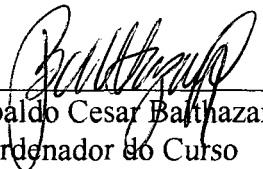
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO

**MERCOSUL: A (IM) POSSIBILIDADE DE HARMONIZAR AS LEGISLAÇÕES
SINDICAIS**

Vânia Beatriz Rey Paz


Dra. Odete Maria de Oliveira
Professora Orientadora


Dra. Olga Maria Boschli Aguiar de Oliveira
Professora Co-orientadora


Dr. Ubaldo Cesar Balhazar
Coordenador do Curso

Florianópolis, setembro de 1997.

A meu querido avô Antônio Rey (*in memoriam*),
a quem tributo todo o impulso para a realização
deste trabalho.

À minha mãe, pelo estímulo e amor imprescin-
díveis.

A meu pai, pela confiança e amor sem limites.

À minha irmã, pela imensa sensibilidade, amiga
da alma.

A Luiz Henrique, pelas luzes, companheirismo e
amor.

AGRADECIMENTOS

A Luiz Henrique, pelo amor sempre reinventado que sente por mim e pela dedicação de seu companheirismo.

À minha mãe, pelo amor, incentivo e confiança.

A meu pai, pelo companheirismo e otimismo admiráveis.

À minha irmã pelo carinho e força de sempre.

À minha avó Emilina Rey pela presença amiga de todas as horas.

À minha avó Albertina Paz pela atenção e carinho.

A todos meus amigos pela cumplicidade e carinho.

À minha orientadora Odete Maria de Oliveira, pela verdadeira orientação conferida e inesquecíveis lições de vida.

À professora Olga Maria Bosch pela disposição e orientação precisa.

A todos os professores do Curso de Pós - Graduação em Direito dessa Universidade, pela dedicação e seriedade.

Aos meus colegas, pela enriquecedora convivência.

À Gilvana, Melissa e Rose pela atenção amiga.

Ao povo brasileiro que indiretamente contribuiu para a realização deste trabalho.

RESUMO

O objetivo deste trabalho é, por um lado, discutir a dificuldade para harmonizar as legislações sindicais dos Estados Partes do Mercosul, devido a existência de dois modelos jurídicos completamente diferentes em matéria de direito coletivo do trabalho, resultantes da distinta maneira com que o Estado, através do seu poder normativo, regulamentou o sindicato. Por outro lado, intenta-se, também, indicar alguns sinais que parecem apontar para esta possibilidade, apesar de toda esta dificuldade.

Esta reflexão, deve-se à preocupação em cumprir com o objetivo de justiça social enunciado no preâmbulo do Tratado de Assunção. Procurando-se um meio, através do processo de harmonização das legislações dos Estados Partes do Mercosul, para um reequilíbrio na relação entre o Estado e sindicato, destes países. Criando-se condições para que estes últimos possam ter uma presença marcante no fortalecimento da integração regional, através de sua indispensável luta pela efetiva melhoria das condições de vida de seus habitantes.

A desarmonia existente, atualmente, entre os diferentes modelos jurídicos destes países em matéria de direito coletivo do trabalho, torna impossível a comparação de suas legislações sindicais. Contudo, uma análise das mesmas, é possível, confrontando cada uma delas, com os critérios de liberdade sindical consagrados pela Convenção n.º 87, da Organização Internacional do Trabalho.

Compreende-se a liberdade sindical como liberdade no sentido tradicional deste conceito, que supõe a abstenção do Estado, no sentido de não atrelar a atividade sindical ao poder político do Estado; e como direito subjetivo, no sentido de que o Estado tem obrigação jurídica frente aos eventuais direitos pleiteados pelos sindicatos.

Nosso estudo, orientar-se-á em analisar as limitações que, nos quatro países que compõem o Mercosul, têm se imposto à liberdade de constituição de organizações sindicais.

Demonstrar-se-á a existência de dois modelos jurídicos diferentes em matéria de regulamentação estatal da organização sindical. Apesar desta dificuldade, identificar-se-á alguns sinais que sugerem uma tendência convergente entre estes dois modelos, o que sugere a possibilidade desta harmonização.

RESUMEN

El objetivo deste trabajo es el de, por una parte, discutir la dificultad para armonizar las legislaciones sindicales de los Estados Partes del Mercosur, debido a la existencia de dos modelos jurídicos completamente distintos en materia de derecho colectivo laboral, resultantes de la diferenciada manera con que el Estado, através de su poder normativo reglamentó los sindicatos. Por otra parte, se intenta también indicar algunas señales que parecen apuntar para esta posibilidad, apesar de toda esta dificultad.

Esta reflexión se debe a la preocupación en cumplir con el objetivo de justicia social enunciado en el preámbulo del Tratado de Asunción. Se busca un medio, através del proceso de armonización de las legislaciones de los Estados Partes del Mercosur, para un reequilibrio en la relación entre el Estado y los sindicatos en estos países. Creándose condiciones para que estos últimos puedan tener una presencia marcante en el fortalecimiento de la integración regional, através de su indispensable lucha por la efectiva mejoría de las condiciones de vida de sus habitantes.

La desarmonía existente actualmente entre los diferentes modelos jurídicos de estos países en materia de derecho colectivo laboral hace imposible la comparación de sus legislaciones sindicales. Sin embargo, un análisis de las mismas, es posible, confrontando cada una de ellas con los criterios de libertad sindical consagrados por el Convenio n° 87, de la Organización Internacional del Trabajo.

Se entiende por libertad sindical a la libertad en su sentido tradicional que presupone la abstención del Estado, en el sentido de no atraillar la actividad sindical al poder político del Estado; y como derecho subjetivo, en el sentido de que el Estado tiene obligaciones jurídicas frente a los eventuales derechos pleiteados por los sindicatos, además de promover la creación de normas jurídicas de protección a la libertad sindical.

Nuestro estudio, se orientará en analizar las limitaciones que, en los cuatro países que componen el Mercosur han sido impuestas a la libertad de constitución de organizaciones sindicales.

Se demostrará la existencia de dos modelos jurídicos diferentes en materia de reglamentación estatal de la organización sindical. Apesar de esta dificultad, se identificarán algunas señales que sugieren una tendencia convergente entre estos dos modelos, lo que sugiere la posibilidad de esta armonización.

SUMÁRIO

RESUMO	vi
RESUMEN	vii
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO I	
INTEGRAÇÃO ECONÔMICA REGIONAL E SUA DIMENSÃO SOCIAL	7
1.1. A nova ordem global em construção.....	7
1.2. O projeto de integração da América do Sul.....	17
1.3. O Tratado de Assunção e sua dimensão social.....	26
CAPÍTULO II	
A INTEGRAÇÃO ECONÔMICA E O PROCESSO DE HARMONIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES	37
2.1. O Tratado de Assunção e o compromisso de harmonização das legislações.....	37
2.2. Harmonização do direito do trabalho.....	47
2.3. A dificuldade de harmonização das legislações sindicais.....	63

CAPÍTULO III

A LIBERDADE SINDICAL E OS ESTADOS PARTES DO MERCOSUL.....	75
3.1. A liberdade de constituição.....	75
3.2. A regulamentação da liberdade de constituição de organizações sindicais nos Estados Partes do Mercosul.....	84
3.2.1. Limitações à liberdade de constituição de organizações sindicais que derivam da obrigação do registro.....	87
3.2.2. Restrições ao direito de constituir federações e confederações sindicais.....	97
3.2.3. Limitações à liberdade de constituição de organizações sindicais decorrentes da falta de norma de proteção a este direito.....	100

CAPÍTULO IV

PERSPECTIVAS PARA A HARMONIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES SINDICAIS NOS ESTADOS PARTES DO MERCOSUL.....	109
4.1. A tendência convergente dos diferentes modelos jurídicos sindicais.....	109
4.2. A possibilidade de harmonizar as legislações sindicais dos Estados Partes do Mercosul.....	124

4.3. Harmonização das legislações sindicais e o fortalecimento do movimento sindical nos Estados Partes do Mercosul.....	134
CONCLUSÃO	143
ANEXOS	148
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	149

INTRODUÇÃO

O objetivo da presente dissertação é discutir a (im) possibilidade de harmonização do direito coletivo do trabalho dos Estados Partes do Mercosul, demonstrando a grande dificuldade existente para a realização desta tarefa, neste campo do direito do trabalho, bem como uma certa tendência convergente dos diferentes modelos jurídicos, que acenam positivamente para esta possibilidade.

Para alcançar este objetivo trabalharemos com o método indutivo e através da pesquisa histórica faremos uma breve análise da atual fase de integração da América Latina, cujo projeto, presente, consiste em uma renovada tentativa integracionista, a partir de um grupo de países formado pela Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, a fim de consolidar um mercado comum na região. Por intermédio da pesquisa bibliográfica e documental analisaremos o Tratado de Assunção, seus objetivos, e o aspecto social deste processo de integração. No tratamento da discussão sobre a dificuldade de harmonizar as legislações sindicais, demanda que implica a aproximação das mesmas à uma diretriz normativa comum, eliminando as assimetrias mais agudas, a referência à Convenção nº.87, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização, será de grande utilidade, pois as diferenças entre os Estados Partes do Mercosul em matéria de direito coletivo do trabalho são de tal magnitude, que torna impossível a comparação entre as suas respectivas legislações.

Tão extrema disparidade origina-se, precisamente, face às diferentes maneiras com que, nestes países, os Estados, através do seu poder normativo, têm regulamentado

os sindicatos, resultando em dois modelos jurídicos dessemelhantes, que podem ser classificados em abstencionistas e desregulamentados, na medida direta da ausência normativa ou da presença normativa estatal, nesta matéria. Diante de tamanha desarmonia, somente através do regime elaborado pela mencionada Convenção é possível demonstrar esta importante diferença, confrontando cada um dos modelos jurídicos com o estabelecido pela OIT, bem como projetar uma futura harmonização destas normas, baseada em seus critérios.

A desarmonia existente, nos quatro países em matéria de direito coletivo do trabalho, é fruto da diversificada relação entre a organização sindical e o Estado, os quais, nos diferentes modelos jurídicos, têm ocupado posições extremas. No entanto, para a possibilidade de harmonização destas normas, tais posturas devem ser modificadas em favor de um regime jurídico que propiciasse a plena realização da liberdade sindical.

Isto posto, para tratar da problemática a ser investigada neste trabalho de pesquisa, o caminho passa inevitavelmente pelo regime que resulta da Convenção n.º 87, da OIT, por ser esta a principal normativa internacional em matéria de liberdade sindical e, além disto, apresentar um modelo que tenciona um equilíbrio para a relação entre o Estado e o sindicato, determinando limites para ambos.

Para a presente investigação, entende-se liberdade sindical - como liberdade no sentido tradicional deste conceito o qual, supõe a abstenção do Estado, no sentido de não atrelar a atividade sindical ao poder político do Estado; e como direito subjetivo, no sentido de que o Estado tem obrigação jurídica frente aos eventuais direitos pleiteados pelos sindicatos.

A liberdade sindical é, pois, uma liberdade no sentido clássico da expressão, já que indica um âmbito de ação do indivíduo ou do grupo, que não pode ser limitado pelo Estado.

Além disto, sem deixar de ser uma liberdade no sentido tradicional deste termo, a liberdade sindical é também um direito. Neste sentido, manifesta-se como o direito da organização sindical e dos indivíduos para quem o Estado deve criar determinadas garantias que viabilizem a sua livre organização e funcionamento.

Importa destacar ainda que tratar a questão da liberdade sindical é uma tarefa extremamente difícil. A problemática manifesta-se de diferentes formas, tanto no que diz respeito à organização, quanto no que se refere à ação sindical.

Em virtude disto, para se demonstrar a grande diferença existente em matéria de direito coletivo do trabalho entre esses quatro países, será abordado apenas um dos aspectos do complexo conteúdo da liberdade sindical. Com efeito, analisaremos a existência, ou não, de regulamentação estatal sobre a liberdade de constituição de organizações sindicais. Direito que traz consigo o reconhecimento a seus titulares da capacidade de concorrer para fundar as organizações “que estimem convenientes”, de acordo com a terminologia universal da Convenção nº. 87, da Organização Internacional do Trabalho e que como contrapartida necessária implica a proibição de qualquer ação ou omissão normativa dirigida a contrariá-la e a proteção desse direito para possibilitar o surgimento destes agrupamentos. Para tanto confronta-se a regulamentação estatal existente ou não, com o regime resultante da OIT, apontando as limitações de cada uma das regulamentações à esta liberdade.

Dá-se ênfase à organização sindical de trabalhadores, pois os empregadores mostram uma tendência maioritária a organizar-se em associações e não em sindicatos, mas sobretudo em razão das organizações sindicais de trabalhadores sofrerem maiores restrições em virtude da normativa estatal do que aquelas outras.

A problematização da dificuldade em harmonizar o direito coletivo do trabalho dos Estados Partes do Mercosul, bem como a possibilidade de sua realização, justifica-se por se tratar de uma área do direito do trabalho que pode articular um relevante papel no atual processo de integração destes países, considerando-se que um regime sindical equilibrado é importante para que os sindicatos possam contar com as condições para desenvolverem-se e enfrentar adequadamente os desafios, tanto da globalização quanto da regionalização. Sobretudo para concretizar o objetivo de justiça social enunciado no Tratado.

Faz-se necessário comentar que este tema é totalmente novo, não se conhece nenhum trabalho realizado a este respeito, existindo, contudo, trabalhos de direito comparado que apenas denunciam o problema da diferença dos modelos jurídicos em matéria sindical.

Outra dificuldade encontrada refere-se ao material de pesquisa bibliográfica. Tivemos que investigar fora do Brasil. Um estudo comparado sobre a legislação trabalhista destes quatro países e o Mercosul, ainda não se encontra disponível. Sequer as suas respectivas legislações sindicais. Por outro lado, a discussão sobre o processo de harmonização das legislações, nos Estados Partes do Mercosul, é muito incipiente. Constituindo outra dificuldade.

O trabalho foi dividido em quatro capítulos, tratando o primeiro de apresentar a atual conjuntura da economia internacional e o surgimento, neste contexto, do Mercosul, além da investigação sobre a dimensão social do Tratado de Assunção.

No segundo capítulo, trata-se o problema da harmonização das legislações nos processos de integração, definindo-se alguns conceitos para o entendimento desta matéria. Por outro lado, destaca-se o compromisso de harmonização das legislações assumido pelos Estados Partes do Mercosul para realizar os objetivos do Tratado.

Introduz-se, nesta problemática, a pertinência da harmonização da legislação trabalhista para cumprir com o objetivo de justiça social enunciado no Tratado de Assunção e discute-se a possibilidade de harmonização das legislações em matéria de direito coletivo do trabalho, através do modelo de liberdade sindical consagrado pela Convenção n.º. 87, da OIT.

No terceiro capítulo apresentamos os critérios consagrados pela Convenção n.º. 87, da OIT definidores da liberdade para a constituição de organizações sindicais e confrontamos os mesmos com a regulamentação estatal existente ou não nos Estados Partes do Mercosul. O objetivo é demonstrar a existência de dois modelos jurídicos extremamente dessemelhantes, problema que cria dificuldades para a harmonização das legislações sindicais.

Para realizarmos este confronto apresentaremos as limitações existentes, ora na própria Constituição, ora na legislação infra constitucional à plena realização da liberdade de constituição de organizações sindicais.

O quarto capítulo identifica a existência de uma tênue tendência convergente dos atuais sistemas de relações coletivas de trabalho, apontando para um modelo mais equilibrado, o que reforça a idéia e a esperança de que é possível uma futura harmonização, através de uma normativa comum, baseada nos critérios de liberdade sindical consagrados pela Convenção nº. 87, da Organização Internacional do Trabalho.

Incluimos nos anexos, que compõem o corpo deste trabalho, a Convenção nº. 87, da Organização Internacional do Trabalho, em virtude deste documento ser de difícil acesso.

CAPÍTULO I

INTEGRAÇÃO ECONÔMICA REGIONAL E SUA DIMENSÃO SOCIAL

1.1 A Nova Ordem Global em Construção

O fenômeno associativo é, segundo BOBBIO¹, uma necessidade comum a todo corpo social, manifestando-se igualmente na comunidade internacional que, ao desenvolver-se, tende a organizar-se em esquemas cada vez mais complexos, com o fim de alcançar mais facilmente seus objetivos comuns.

Atualmente, pode-se observar tal articulação associativa no cenário mundial através da formação de blocos econômicos regionais, no interior dos quais, países próximos buscam promover a competitividade de seus produtos num mercado regional protegido, por meio da potencialização das vantagens comparativas, dentro de um espaço econômico integrado e de um projeto comum de desenvolvimento.

Nestas circunstâncias, a integração entre eles tem como principais objetivos implementar uma esfera de ação estratégica para suas próprias políticas de desenvolvimento local, além da criação de condições para uma adequada inserção de seus produtos na economia mundial, a qual, sofre, atualmente, um profundo processo de transformações.

Com relação a presente conjuntura da economia mundial, e a diversificada natureza das mudanças que se sucedem, entre outras variáveis, são resultado de uma intensa e contínua revolução tecnológica, pois, conforme BOAVENTURA², mesmo

¹BOBBIO, Norberto. *Dicionário de Política*, p. 855.

²SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice*, p. 289.

admitindo que existe uma economia - mundo, desde o século XVI, é inegável que este processo, intensificou-se, enormemente nas últimas décadas, daí a utilização da peculiar denominação conhecida como globalização da economia mundial para caracterizar este atual período do fenômeno global.

Como se sabe, o fenômeno da globalização da economia mundial representa uma série de mudanças inter-relacionadas, entre as quais, destacam-se, particularmente, os seguintes aspectos:

1) *Mudança das Estruturas Produtivas*: a globalização é, essencialmente, consequência da ação de empresas com atividades em mais de um Estado nacional, tornada possível, graças aos já citados progressos tecnológicos que criaram os instrumentos para que os mecanismos produtivos, em escala abrangente, se tornassem mais cosmopolitas, descentralizados e desnacionalizados. Como ilustra HOBBSAWM, “a linha de produção cruza agora não hangares gigantescos num único local, mas o globo”³.

Nestas condições, as grandes corporações multinacionais podem transferir seus negócios para locais mais atrativos, onde a tecnologia, matéria-prima e o trabalho só interessam, desde que seus custos sejam mais baixos. Com isso, os produtores reduzem os seus custos e aumentam seus lucros, através da venda do produto final nos mercados do mundo inteiro.

De acordo com os dados fornecidos por NASCIMENTO NETO⁴, tem-se um quadro bastante ilustrativo do problema, pois, tome-se por exemplo, as dez maiores

³HOBBSAWM, Eric. *Era dos Extremos*, p. 375.

⁴NASCIMENTO NETO, Antenor. *A roda global*, p. 80.

corporações mundiais, Mitsubishi, Mitsui, Itochu, Sumimoto, General Motors, Marubeni, Ford, Exxon, Nissho e Shell. Elas faturam 1, 4 trilhão de dólares, o que equivale ao PIB conjunto do Brasil, México, Argentina, Chile, Colômbia, Peru, Uruguai e Venezuela. Metade dos prédios, máquinas e laboratórios desses grupos e mais da metade de seus funcionários estão em unidades fora do país de origem. E 61% do seu faturamento é obtido no exterior. Contudo, se a conta, expande-se para as 100 maiores corporações, descobre-se que um terço do comércio internacional, refere-se à trocas entre unidades das transnacionais.

Apesar de os empresários insistirem freqüentemente que os custos do trabalho são apenas um dentre os muitos fatores que estão por trás desta dispersão, de acordo com GREIDER⁵, constitui o incentivo mais poderoso e conveniente para o deslocamento das empresas transnacionais, cuja lógica é aproveitar os ganhos potenciais decorrentes dos grandes excedentes de trabalho humano disponíveis no mundo inteiro e as disparidades destes custos do trabalho.

2) *União dos Mercados Financeiros*: o avanço tecnológico também possibilitou esta união, criando oportunidades para o livre fluxo de investimentos de capital para além das fronteiras nacionais, o qual, tornou-se um instrumento financeiro negociável, fundando um mercado global, sobretudo de empréstimos a curto prazo que escapam a qualquer controle. Conforme BOAVENTURA⁶, calcula-se, por exemplo, que os fluxos mundiais de moeda estrangeira, transações, de resto, exclusivamente eletrônicas, rondam um trilhão de dólares por dia.

⁵GREIDER, William. O trabalho na globalização, p. D2.

⁶SANTOS, Boaventura de Sousa. Op. Cit., p. 290.

Assegura NASCIMENTO NETO⁷ que em 1971, o volume de empréstimos internacionais de médio e longo prazo feitos pelo capital privado foi de 10 bilhões de dólares. Em 1995, ele chegou a 1,3 trilhão. Cresceu 130 vezes em apenas duas décadas e meia.

Esse dinheiro pode pertencer a um pequeno poupador ou a um superinvestidor, e está financiando coisas tão diversas quanto uma fábrica no Ceará ou o déficit público nos Estados Unidos. Além desse dinheiro de médio e longo prazo, há outro, o dinheiro volátil, que gira pelos vários mercados financeiros, como o das bolsas de valores, do câmbio ou juros. Segundo este mesmo autor⁸, esse dinheiro rápido sustenta transações diárias entre 2 e 3 trilhões de dólares. O capital volátil, tão temido pelos países de economia fraca, também impulsiona negócios, mas só estaciona nos países estáveis.

Todos os governos acabaram sendo vítimas deste processo. Praticamente perderam o controle das taxas de câmbio e do volume de dinheiro em circulação no mundo. Assevera HOBBSAWM que, “*em princípios da década de 1990, até mesmo a ação conjunta de grandes bancos centrais revelou-se impotente*”⁹.

3) *Incremento dos Intercâmbios de comércio global*: as inovações tecnológicas proporcionaram um maior fluxo comercial, favorecido pela diminuição das barreiras ao comércio, devido, em grande parte, à ação de coordenação realizada, pela nova Organização Mundial do Comércio (OMC - 1995), que, através de regras internacionais, promove o livre comércio de mercadorias, estendendo-se, também aos serviços e à propriedade intelectual.

⁷NASCIMENTO NETO, A. A roda global, p. 82.

⁸NASCIMENTO NETO, A. Idem, Ibidem.

⁹HOBBSAWM, Eric. Op. Cit., p. 273-274.

Porém, muito do que as estatísticas coletadas de país em país apresentam como importações ou exportações é, na verdade, comércio interno, realizado, segundo HOBBSAWM¹⁰, dentro de uma entidade global, como, por exemplo, a General Motors, que opera em quarenta países.

O que evidencia que a principal função dessas empresas transnacionais, de acordo com este mesmo autor, é “internalizar mercados ignorando fronteiras nacionais”¹¹, isto é, tomarem-se independentes do Estado e seu território.

4) *Redução da Eficácia do Estado na gestão Macroeconômica*: simultaneamente à primazia das corporações transnacionais, esta outra faceta da globalização da economia deve ser mencionada pela importância que tem. Naturalmente, sem tal erosão, essas corporações, não teriam alcançado tamanha pujança.

Com efeito, à medida que a globalização da economia estabelecia seu domínio sobre o mundo, enfraquecia uma grande instituição, até 1945 praticamente universal, o Estado nação territorial. Pois, conforme BOAVENTURA¹², a desregulação dos mercados financeiros e a revolução das comunicações reduziram a muito pouco o poder que até há pouco o Estado detinha sobre dois aspectos da vida nacional, a moeda e a comunicação, considerados essenciais à soberania nacional, como também, setores estratégicos da segurança nacional.

Por outro lado, as empresas transnacionais, cujo campo de ação não se encontra limitado às fronteiras de seu território, nem identificadas com políticas nacionais, podem

¹⁰HOBBSAWM, E. *Era dos Extremos*.p. 274.

¹¹HOBBSAWM, E. *Idem*, *Ibidem*.

¹²SANTOS, Boaventura de Souza. *Op. Cit.*, p.290-291.

pôr em concorrência dois ou mais Estados ou duas ou mais regiões dentro do mesmo Estado sobre as condições que decidirão da localização dos seus investimentos.

O resultado de uma negociação realizada nestas circunstâncias, entre partes com poder tão desigual, também revela-se desproporcional.

Neste contexto descrito, é natural que os governos, em grau maior ou menor, tentem deter o movimento e o impacto da globalização econômica através de mecanismos de reserva ou defesa, como alternativa de progresso e de reestruturação política diante destes novos desafios.

Em virtude desta situação, assistimos, principalmente na última década, a um movimento paralelo ao da globalização, expressando-se através da regionalização que, por sua vez, corresponde a uma aproximação econômica mais seletiva e local entre as nações. Esta integração é significativa. A esse respeito, observa MARÍN, que *“mais de trinta acordos de integração tenham sido notificados ao GATT entre 1990 e 1994, três vezes mais que no decênio precedente”*¹³.

Para não confundir estas duas tendências da economia mundial, emprega-se, no presente trabalho, o termo integração apenas para o fenômeno específico da integração econômica regional, justifica-se em razão de a globalização econômica ser um fenômeno impulsionado pela ação de empresas à margem dos programas ou decisões estatais, enquanto que a regionalização se consolida através de acordos políticos.

Conforme já delimitado, o processo de integração regional é baseado no princípio da contigüidade geográfica e compreende fórmulas de cooperação de caráter multilateral,

¹³MARIN, Manuel. Ponto de partida, p. 15.

que em alguns casos, como a União Européia, vai além das relações previstas no direito internacional tradicional, um vez que limita, consideravelmente a soberania estatal, a ponto de promover, a existência de um direito da integração comunitário, aplicável apenas a esse caso.

Observa BOBBIO¹⁴ que, integração, lato sensu, significa a superação das divisões e rupturas e a união orgânica entre os membros de uma organização.

O nível de integração pode ser mensurado, segundo adverte este mesmo autor¹⁵, tendo como referência três parâmetros: uma organização é tanto mais integrada, primeiro; quanto mais consegue controlar os instrumentos coercitivos e impor a observância das normas e dos procedimentos dela emanados; segundo; quanto mais controla as decisões relativas à distribuição dos recursos; e, por último, quanto mais constitui o centro de referência e de identificação dominante para os membros da própria organização. É importante, também, o alcance da integração, que depende, antes de tudo, do número de áreas em que os seus vários componentes interagem habitualmente e da intensidade das interações.

Resta mencionar a avaliação das probabilidades de sucesso de uma tentativa de integração, baseada na natureza das unidades que a promovem. A relativa homogeneidade dessas unidades parece ser um elemento decisivo para que tenha início uma tentativa de integração, mas não é um elemento suficiente para fazer progredir a integração em níveis mais elevados.

¹⁴BOBBIO, N. *Dicionário de política*, p. 632-633.

¹⁵BOBBIO, N. *Idem*, *Ibidem*.

Uma vez iniciado o processo, a quantidade e a qualidade dos benefícios atingíveis pela organização é que vão impulsionar os vários membros a fundir suas energias para conseguir níveis mais altos de integração.

No movimento da integração econômica regional, as diversas regiões priorizam afinidades históricas, geográficas, econômicas e culturais, ou seja, integram-se em blocos econômicos regionais, através dos quais, países vizinhos buscam complementação e fortalecimento pela união, substituindo a concorrência entre si por um projeto comum e estratégico que efetive o aumento de sua competitividade, no contexto internacional e no mercado mundial globalizado, como metas finais.

Para tanto, existem diferentes tipos de projetos de integração econômica, mas pode-se classificá-los, de modo sumário, em basicamente três formas: zonas de livre comércio, uniões aduaneiras e mercados comuns, sendo que, além destes, pode existir um tipo anterior ao primeiro, a saber, zona de preferência e, ainda um outro, posterior ao último, caracterizado pela união econômica.

O projeto de integração regional a ser desenvolvido pelos Estados é definido através de Tratados. No caso do Mercosul, o modelo escolhido de integração recaiu sobre o Mercado Comum, conforme o art. 1º, do Tratado de Assunção de 26 de março de 1991, o que justifica nossa análise específica a este tipo de integração.

Como o grande modelo integracionista para o Mercosul tem sido o europeu, as etapas para o estabelecimento de um verdadeiro mercado comum de países da América do Sul, são praticamente as mesmas daquela integração européia.

Neste sentido, um mercado comum implica, primeiramente, a implementação de uma *zona de livre comércio*, na qual, de acordo com CARVALHO, “há uma liberdade de circulação de mercadorias sem possibilidade de se estabelecer qualquer tipo de restrições quantitativas ou imposições aduaneiras dentro do espaço geográfico correspondente a essa zona. Nas relações com terceiros países, cada Estado mantém pautas aduaneiras que já existiam antes da união ou formula novos tipos de direitos aduaneiros ou restrições quantitativas face às trocas comerciais com esses países”¹⁶.

Desta forma, este estágio da integração requer, em concreto, apenas a eliminação de barreiras internas, quer tarifárias ou não tarifárias, existentes para o comércio entre os países integrantes da zona de livre comércio.

Um mercado comum implica também, para sua consolidação, a constituição de uma *união aduaneira*, o que representa um grau mais intenso de integração econômica, sendo que neste estágio, de acordo com os esclarecimentos da mesma autora, “as mercadorias circulam livremente tal como acontece com a ‘zona de livre comércio’, sem qualquer tipo de restrições; porém, a diferença conclusiva situa-se à nível das transações comerciais com o exterior, em relação às quais se institui uma pauta aduaneira comum”¹⁷. Significando, portanto, que os Estados Membros têm tarifas aduaneiras idênticas para as mercadorias originárias de terceiros países, demonstrando, com isto, um grau maior de coesão entre os parceiros do projeto, capaz de unificar as tarifas externas no bloco.

¹⁶CARVALHO, Isabel Maria T. *Circular livremente na Europa*, p. 53-59.

¹⁷CARVALHO, I. M. T. *Idem*, *Ibidem*.

Ainda, conforme CARVALHO, “quando às características da ‘união aduaneira’ for adicionada a livre circulação dos fatores de produção, nomeadamente trabalho e capital, entra-se no estágio da integração econômica, conhecido por **mercado comum**”¹⁸.

Do exposto, conclui-se que a construção de um mercado comum implica, em outro fator, além das duas primeiras etapas mencionadas, ou seja, a formação de uma *zona de livre comércio* com a liberalização dos intercâmbios comerciais no interior dos países membros e a formação de uma *união aduaneira*, com o estabelecimento de tarifas comuns para o comércio com terceiros países, também na existência do próprio *mercado comum*.

A constituição de um mercado comum possui outros elementos que o caracterizam e precisam ser implementados, conhecidos como as cinco liberdades, as quais, de acordo com COSTA¹⁹, são: a plena liberdade de movimentação de mercadorias, livre circulação de capitais; livre circulação de trabalhadores; livre concorrência e liberdade de estabelecimento.

Além da mobilidade conferida aos fatores produtivos, esta forma mais profunda de integração promove importantes transformações não só nas economias dos países - membros como também nas suas relações comerciais com o resto do mundo e requer a adoção de medidas comuns, assegurando-se que a atividade econômica possa ser exercida sem entraves entre os parceiros envolvidos neste processo de formação de um mercado comum.

¹⁸CARVALHO, I. M. T, Op. Cit., p. 59.

¹⁹COSTA, Ligia Maura. A cooperação entre empresas no Mercosul. In: VENTURA, Deisy de Freitas Lima. *O Mercosul em movimento*, p. 22.

Os processos de regionalização sinalizam, portanto, uma importante alternativa de desenvolvimento para os países com proximidade geográfica, assim como de problemas semelhantes a resolver, face ao desafio da globalização.

A principal experiência, neste sentido, é o caso da atual União Européia, que de acordo com FRITSCH e TEIXEIRA²⁰, desde a formação em 1957, de um projeto de mercado comum, revela de fato, um avanço incontestável, derivado dos ganhos de eficiência alcançados com a integração que geraram inúmeros efeitos benéficos, os quais, foram a principal justificativa para a decisão de aprofundar o processo de integração européia como resposta às ameaças competitivas japonesa e norte-americana.

Além disto, observam os autores citados²¹, que os principais métodos quantitativos, utilizados para avaliar os impactos da integração sobre a comunidade, indicam que, a união econômica, deverá proporcionar ganhos substanciais a mesma.

1.2 O Projeto de Integração da América do Sul

O mundo assiste, nestas últimas décadas do século XX, à mudanças verdadeiramente revolucionárias, que alteram o curso da história contemporânea tanto sob a ótica internacional como local.

Globalização e Regionalização são dois fenômenos marcantes da economia contemporânea, levados em conta na celebração do Tratado de Assunção, firmado em 26

²⁰FRITSCH, Winston e TEIXEIRA, João Roberto. As exportações brasileiras para a Comunidade Européia: análise prospectiva dos impactos da ampliação do espaço econômico europeu. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis e FRITSCH, Winston. *A nova inserção Internacional do Brasil*, p. 118-141.

²¹FRITSCH, W. e TEIXEIRA, J. R. Idem, p. 122.

de março de 1991, pela Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, iniciando o processo de formação do Mercosul.

Com efeito, aponta, neste sentido, o terceiro parágrafo do preâmbulo do Tratado, ao prescrever que considera “*a evolução dos acontecimentos internacionais, em especial a consolidação de grandes espaços econômicos, e a importância de se chegar a uma adequada inserção internacional para seus países*”.

Reafirma-se, portanto, na constituição do Mercosul, a tendência das economias nacionais no sentido da regionalização, a fim de consolidar um espaço econômico integrado como melhor estratégia para o desempenho econômico da região, aumentando sua competitividade no cenário internacional.

Neste ponto, é válido afirmar de acordo com o embaixador BARBOSA²², que o Tratado de Assunção é um projeto resultante de outras tentativas de integração regional no decurso dos últimos 30 anos e que despertaram a consciência integracionista, como a Associação Latino - Americana de Livre Comércio (ALALC), criada pelo Tratado de Montevideu em 1960, cujo objetivo era a formação de uma zona de livre comércio em doze anos.

A partir daí, os países membros passaram a negociar multilateralmente, produto a produto, a redução de tarifas e a eliminação de restrições não tarifárias. Porém, essa associação passou a sofrer oposição do setor privado, acostumado a mercados protegidos.

Além disto, somou-se a este fato, vários outros fatores que contribuíram para

²²BARBOSA, Rubens. Aladi: onde tudo começou, p. 12.

obstaculizar esse processo, entre os quais, os diversos conflitos político, militar e econômico que, na década de setenta, assolaram os países desta região.

Decidiu-se, então, reestruturar a ALALC nos anos 80, pela Associação Latino Americana de Integração (ALADI), com a assinatura do Tratado de Montevideú.

Seu objetivo era chegar a uma zona econômica preferencial, com esquemas mais flexíveis de entendimentos bilaterais ou por grupos de países, sem abandonar a possibilidade de acordos multilaterais. Porém, novas dificuldades surgiram, somando-se às já existentes, crescendo a convicção de que somente a partir de esforços parciais, por grupos de países, poderia se avançar no processo negociador regional.

Neste sentido, de julho de 1986 até 1988, aconteceram uma série de encontros, entre os presidentes José Sarney e Raúl Alfonsín, nos quais, foram assinados alguns protocolos de cooperação, iniciando uma nova fase na busca da integração entre os dois países.

Em 26 de março de 1991, na cidade de Assunção, Paraguai, mais dois países passam a participar do novo projeto de integração e, assim, Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai assinaram o Tratado de Assunção iniciando um nova fase no processo de integração regional.

O presente projeto de integração econômica, representado pelo Tratado de Assunção, tem mais chances de ser concretizado por compreender uma sub-região, composta por apenas quatro países, relativamente homogêneos, substituindo o objetivo idealizado pela ALADI, que englobava toda a América Latina e implicava em enormes

obstáculos materiais e políticos. Além de não contar com a necessária vontade política dos regimes militares que vigoravam no período.

O outro aspecto importante a considerar, é que o Tratado deixou a porta aberta para os outros países da região, tratando-se, portanto, de um projeto com vocação regional, posto que, admite adesões. Esta possibilidade é prevista pelo artº. 20, do Tratado de Assunção, ao dispor que a partir de 1996, cinco anos após sua entrada em vigor, será permitida a integração ao Mercosul de qualquer dos demais signatários da ALADI, mediante a aprovação unânime dos Estados Partes.

Em virtude do exposto, constata-se que não há incompatibilidade entre os dois Tratados, havendo apenas a renovação dos meios para se alcançar a mesma meta de integração final da América Latina.

Tanto é assim, que o Tratado de Assunção, conforme o parágrafo quinto de seu preâmbulo, dispõe que *“o presente tratado deve ser considerado como instrumento de avanço, no esforço tendente ao desenvolvimento progressivo da integração da América Latina, conforme o objetivo anteriormente previsto no Tratado de Montevideu de 1980”*.

Nesta nova fase, entretanto, a integração tem como objetivo a constituição de um mercado comum, conforme prescreve o art. 1º, do Tratado, *“Os Estados Partes decidem constituir um Mercado Comum, que deverá estar estabelecido a 31 de dezembro de 1994, e que se denominará ‘Mercado Comum do Sul’ (MERCOSUL).*

Para BARBOSA²³, isto significa um aprofundamento na concepção de integração, identificada, nos tempos da ALALC, com a constituição de uma zona de livre comércio e, na fase da ALADI, com a criação progressiva de uma área de preferências comerciais.

Este objetivo incorpora outros elementos que requerem uma liberalização progressiva e contínua entre os Estados Partes das chamadas “*cinco liberdades básicas*”: livre circulação de mercadorias, livre circulação de capitais, livre circulação de trabalhadores, livre concorrência e liberdade de estabelecimento.

Ainda há muito por fazer para consolidação dos objetivos do Tratado de Assunção, sendo que esta tarefa exigirá uma série de negociações e decisões com forte conotação política, que os países irão adotando através dos órgãos que detém esta competência fundamental.

Vale destacar ainda, neste sentido, que será necessário, eventualmente, complementar e adequar o Tratado de Assunção, às circunstâncias e inovações que irão surgir com o passar do tempo. Por outro lado, tal instrumento não deve ser considerado como um Tratado constitutivo final do Mercosul, mas como o primeiro passo no lento e complexo processo da integração. Um instrumento destinado a fazer possível sua gradual concretização.

Este entendimento é mais adequado, tendo-se em vista, por exemplo, a dimensão social que ficou praticamente à margem de seu conteúdo, devendo, todavia, ser resgatada e desenvolvida para cumprir com o objetivo de justiça social preconizado pelo Tratado.

²³BARBOSA, R. Op. Cit., p. 12.

De acordo com FERREIRA e OLIVEIRA “o que começou com a assinatura do Tratado de Assunção, foi um processo de transição, tendente a chegar a um mercado comum no final de 1995”²⁴.

Da mesma forma reflete GROS ESPIELL²⁵, ao esclarecer que o próprio art.º18, do Tratado de Assunção, que estabeleceu a obrigação de se convocar uma reunião para determinar a estrutura institucional definitiva do Mercosul, sugere, como consequência lógica disto, uma avaliação de todo o processo, sendo, neste sentido, limitada e precisa a justificativa de poder dizer-se que o Tratado de Assunção é um tratado provisório ou preliminar.

Inicialmente, para realizar as diversas etapas do processo de integração, os quatro países envolvidos criaram alguns órgãos provisórios, que funcionaram durante a fase de transição prevista pelo Tratado para a constituição de um mercado comum, transcorrida de 1991 a 1994, sendo que, após este período, através do Protocolo de Ouro Preto, de 17 de dezembro de 1994, estabeleceu-se uma nova estrutura para os órgãos de administração do Mercosul, mantendo-se os principais, que funcionaram durante o período inicial.

Em consequência disto, a partir de 1º de janeiro de 1995, de acordo com o Protocolo de Ouro Preto (art.1º), a estrutura institucional do Mercosul ficou constituída pelos seguintes órgãos:

a) *Conselho Mercado Comum*, do qual fazem parte os Presidentes, os ministros das Relações Exteriores e os ministros da Economia dos quatro países (art.4º), é definido

²⁴FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. *Mercosur, enfoque laboral*, p. 32.

²⁵GROS ESPIELL, Héctor. El Tratado de Asuncion y algunas cuestiones juridicas que plantea. In: *Revista juridica del Centro Estudiantes de Derecho*, p. 10.

como órgão superior, competindo-lhe, não somente a condução política do Mercosul como a de tomar as decisões (art.3º). Além disto, sua finalidade, de acordo com o mesmo dispositivo, é assegurar o cumprimento dos objetivos estabelecidos pelo Tratado de Assunção e para lograr a constituição final do mercado comum. Manifesta-se através de decisões, as quais serão obrigatórias para os Estados Partes (art.9º). Sendo também, titular da personalidade jurídica do Mercosul (art.8º, III), tendo esta sido estabelecida através do Protocolo de Ouro Preto (artº.34).

b) *Grupo Mercado Comum*, coordenado pelos ministros das Relações Exteriores e da Economia e pelos presidentes dos Bancos Centrais (artº.11), é o órgão executivo(artº.10), competindo-lhe colocar em prática as decisões do Conselho(artº.14,III), através de resoluções (art.14, IX). Durante o período de transição (1991-1994), supervisionou as atividades de 11 subgrupos de trabalho, criados para elaborar estudos e conduzir as negociações mais técnicas e específicas. Cada um desses subgrupos foi composto por técnicos nomeados pelos ministérios de cada país, com a incumbência de realizar os estudos e as negociações necessários ao andamento do processo de integração. Estes subgrupos de trabalho que tiveram uma atuação muito importante na primeira fase do Tratado de Assunção, provavelmente, devem persistir relevantes.

c) *Comissão de Comércio*, que é subordinada ao Grupo Mercado Comum, e velará pela aplicação da Tarifa Externa Comum (TEC) e pelo funcionamento da União Aduaneira. Ou seja, deverá garantir a política comercial comunitária (artº. 16), também recebendo reclamações (Anexo I).

d) A *Comissão Parlamentar Conjunta* tem caráter consultivo e deliberativo de formulação de propostas e deverá procurar aceleração da ratificação interna das decisões e coadjuvar a harmonização das legislações. Os parlamentares serão escolhidos pelos Parlamentos dos quatro países, conforme seus próprios critérios (artº.24) e, por intermédio do Grupo Mercado Comum, fará recomendações ao Conselho.

e) O *Foro Consultivo Econômico-Social* é um órgão totalmente novo, que não existiu no período de transição, sendo definido pelo Protocolo de Ouro Preto como o órgão de representação dos setores sociais e econômicos (artº.28).

f) A *Secretaria administrativa*, com sede em Montevideu, responde pelas funções burocráticas. Além de servir como arquivo de documentação do Mercosul, fará a difusão das medidas adotadas e registrará as listas nacionais dos árbitros e especialistas de acordo com as exigências do Protocolo de Brasília, de solução de controvérsias.

Com relação às eventuais divergências que surgirem entre os Estados - Partes do Mercosul sobre a interpretação, a ampliação ou o não cumprimento das disposições contidas no Tratado de Assunção, dos acordos celebrados no âmbito do mesmo, decisões do Conselho Mercado Comum e das diretrizes da Comissão de Comércio do Mercosul, bem como das resoluções do Grupo Mercado Comum, serão, submetidas aos mecanismos de soluções, estabelecidos no Protocolo de Brasília, de dezembro de 1991(artº.43).

O mecanismo de soluções de controvérsias, previsto pelo Protocolo de Brasília, como ilustra BAPTISTA²⁶, é dividido em duas categorias e cada uma destas em fases,

²⁶BAPTISTA, Luiz Olavo. Soluções de divergências no Mercosul. In: BASSO, Maristela. *Mercosul- seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados - Membros*, p. 101.

das quais, apenas a última é a da solução arbitral, situando-se como o último degrau numa série de tentativas de encontrar soluções negociadas ou consensuais. O procedimento arbitral, de acordo com o Protocolo de Brasília, tramitará ante um Tribunal *ad hoc* (art.9º).

Enfim, incumbe aos Estados Partes, conforme o previsto no Protocolo de Ouro Preto, tomar todas as medidas necessárias para o cumprimento das normas emanadas dos órgãos com capacidade decisória do Mercosul, aos quais, já nos referimos. Devendo incorporá-las aos ordenamentos jurídicos nacionais “mediante os procedimentos previstos pela legislação de cada país”.(artº.38)

Em suma, além desta estrutura institucional, estabelecida desde 1º de janeiro de 1995, o Mercosul passou a contar também, conforme TACHINARDI²⁷, com uma zona de livre comércio no seu interior (com uma tarifa intra regional de 0%, com exceções que se eliminarão totalmente até janeiro de 2001) e uma união aduaneira frente a terceiros países (com uma tarifa externa comum diferencial que oscila entre 0 a 20 %, com exceções, prevendo-se até janeiro do ano 2006, uma tarifa comum igual, aplicada pelos países do Mercosul).

Contudo, além destas medidas, terão que ser dados passos aprofundados tendentes a chegar ao um mercado comum, ou seja, a implementação a livre circulação dos fatores de produção e a coordenação de políticas macroeconômicas. Parte deste caminho já foi percorrido, porém há muito mais pela frente.

²⁷TACHINARDI, Maria Helena. O novo espaço econômico, p.3.

A integração dos quatro países, ao mesmo tempo em que propicia o crescimento recíproco, uma melhor preparação para uma inserção mais competitiva no mercado externo e ampliação dos mercados nacionais, coloca-se em sincronia com os acontecimentos internacionais.

Porém, é necessário desenvolver mecanismos políticos e jurídicos para garantir a consolidação e o funcionamento do modelo de integração que se quer, o que exigirá muito da vontade política reafirmada no último parágrafo do preâmbulo do Tratado de Assunção, ao estabelecer as bases para a união cada vez mais estreita entre seus povos para alcançar seus objetivos.

1.3. O Tratado de Assunção e sua Dimensão Social.

Uma característica do Tratado de Assunção é que dedicou particular atenção aos temas econômicos e comerciais, mas, por outro lado, quase não faz referências a objetivos sociais, nem menciona temas relativos às condições de trabalho.

Esta preocupação em privilegiar os temas econômicos, de acordo com FERREIRA e OLIVEIRA²⁸, inspirou-se na experiência européia que, anteriormente à instituição da Comunidade Econômica Européia (1957), estudou-se um tipo de integração que abarcava a política exterior, defesa, integração econômica e social e defesa dos direitos do homem. A excessiva ambição do projeto criou tantas dificuldades para sua aprovação pelos países da área, que em 1954, determinaram seu fracasso.

²⁸FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 17.

Sobre esta iniciativa, esclarece-nos RAMOS²⁹, que a mesma, não passou da elaboração de um texto constituindo a Comunidade Política Européia (CEP), que chega a ser concluído, em 9 de março de 1953, sem no entanto, vir a ser assinado.

Tendo presente as dificuldades relatadas, conforme FERREIRA e OLIVEIRA³⁰, os europeus decidiram tratar de chegar a uma união, primeiro no terreno econômico, vendo esta possibilidade como o único meio de conciliar um interesse palpável para todos os países, o que resultou na assinatura do Tratado de Roma (1957).

A constatação da dificuldade de fazer avançar os esforços de integração na área puramente política, levaria a que estes se centrassem, sobretudo, no campo econômico, onde a existência de menores resistências, por um lado, e o maior peso dos fatores favoráveis à aglutinação, por outro, antecipavam uma maior probabilidade de êxito às iniciativas que fossem desencadeadas.

Seguindo esta experiência, na elaboração do Tratado de Assunção, procurou-se aprofundar os temas comerciais de interesse mútuo, além de que fundamentais para a formação de um mercado comum.

Contudo, esta circunstância não implica em desinteresse no importante campo social, pois o anexo IV, do Tratado, prevê cláusulas de salvaguarda para os casos em que a liberalização comercial possa ameaçar de dano grave a economia de um país. Sendo que um dos fatores a ser considerado na determinação do dano, é a evolução do “nível de emprego”.

²⁹RAMOS, Manuel Moura. *Das comunidades à União Européia*, p. 15.

³⁰FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 18.

É evidente que tal disposição, por si só, não é suficiente para a implementação da complexa área social envolvida em todos os processos de integração, a qual exigirá que se enfrente a dimensão social deste processo.

ERMIDA URIARTE³¹ tem assinalado em diversos trabalhos os efeitos da integração econômica no âmbito do trabalho. Os quais podem ser sistematizados em *efeitos positivos; efeitos negativos e efeitos inqualificáveis a priori*.

Os efeitos positivos da integração econômica no âmbito do trabalho estão relacionados com a suposição de que o crescimento econômico terá repercussões favoráveis nas condições e relações de trabalho e no emprego.

Contudo estes efeitos, só poderão ser percebidos indiretamente e a longo prazo, pois, somente depois que haja crescimento produtivo, este poderá refletir, no emprego, melhores salários, etc.

Enquanto os efeitos positivos são projetados para o futuro, ou seja, “em segunda instância”, os efeitos sociais negativos são muito mais imediatos, pois, os processos de integração podem gerar desemprego, em virtude do desaparecimento ou contração de empresas ou setores da atividade econômica, que sem proteção tarifária já não conseguem competir.

Outro problema é o risco de *dumping social*, motivado pela necessidade das empresas adaptarem-se à concorrência internacional, tornando-se, assim, mais competitivas, o que pode levá-las a buscar sua competitividade às custas do rebaixamento das condições de trabalho.

³¹ERMIDA URIARTE, Oscar. *Mercosur y derecho laboral*, p. 7-9.

Por outro lado, teme-se que os países resolvam atrair investimentos a partir de baixos índices sociais ou salariais, ou ainda devido às diferenças nas legislações e práticas trabalhistas.

Para FERREIRA e OLIVEIRA³², a própria mobilidade profissional fará necessária a adoção de diversas políticas, que deverão tratar de forma prioritária: 1) Políticas de emprego; 2) proteção laboral do trabalhador; 3) as relações coletivas de trabalho deverão ser encaradas de forma distinta, já que será necessário reconhecer o direito à informação dos trabalhadores, além do próprio e natural reconhecimento das organizações sindicais; 4) garantia de um nível inderrogável de proteção laboral e social - sendo este um imperativo de justiça social, dirigida a fundar relações internacionais sadias, além de prevenir o *dumping social*³³.

Todas estas preocupações demonstram a necessidade de se refletir e desenvolver a “dimensão social” da integração. Porém, antes de tudo, é necessário esclarecer de acordo com o entendimento de RELASUR³³, que com esta expressão, indica-se, habitualmente, a necessidade, ou conveniência de prever, analisar e se possível resolver, os diversos problemas sociais que surjam com a integração.

Com relação a este aspecto, a doutrina trabalhista procurou, desde o princípio, viabilizar a edificação da dimensão social do Mercosul, encontrando rapidamente no próprio texto do Tratado, o pressuposto legitimador para esta elaboração, o teor do parágrafo 2º, do Preâmbulo do Tratado, que estabelece como objetivo deste: o “*desenvolvimento econômico com justiça social*”.

³²FERREIRA, M.C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 64-68.

³³Cf. *Revista Relasur*, nº. 1, p. 97.

Sendo esta, porém, a única referência existente no texto do Tratado sobre uma questão tão importante, considerando todos os problemas no âmbito do trabalho que a formação de um mercado comum pode trazer atrelados.

Contudo, esta afirmação preambular é muito significativa, pois, como bem esclarece GROS ESPIELL “o preâmbulo forma parte do Tratado de Assunção, sendo um elemento essencial para interpretá-lo, já que fixa o objetivo, e o fim do mesmo (Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, artº. 31, I e II), além disto, contém e define elementos conceituais que lhe dão seu verdadeiro conteúdo e sentido”.³⁴

Isto implica, portanto, de acordo com os objetivos do Tratado de Assunção, inscritos em seu preâmbulo que a finalidade desta integração não é apenas aumentar os mercados e as possibilidades de venda de seus produtos, mas melhorar as condições gerais de vida da população da região, implicando, segundo nossa esfera de estudo, na melhoria das condições de trabalho para os trabalhadores.

O tratamento dos aspectos sociais da integração econômica iniciou, de acordo com FERREIRA E OLIVEIRA³⁵, logo após a assinatura do Tratado de Assunção, nos dias 8 e 9 de maio de 1991, com uma reunião de Ministros do Trabalho do Mercosul, começando, a partir daí, um amplo debate sobre este tema.

Neste encontro foram abordados uma série de assuntos, entre os quais, a livre circulação e a sugestão de uma lista comum de Convenções Internacionais do Trabalho que seria conveniente que fosse ratificadas pelos Estados Partes.

³⁴GROS ESPIELL, Héctor. El Tratado de Asuncion y algunas cuestiones juridicas que plantea. In: *Revista Juridica del Centro Estudiantes de Derecho*, p.10.

³⁵FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 56-58

Além disto, aludiu-se à conveniência de estudar a viabilidade de adotar uma Carta Social do Mercosul. Nesta ocasião, foi assinada uma Declaração dos Ministros do Trabalho dos Países Partes do Mercosul, sublinhando a necessidade de se atender aos aspectos trabalhistas da integração.

A partir daí, a lacuna existente no Tratado, decorrente do fato deste não abordar, especificamente os aspectos sociais da integração, iniciou a ser sanada pelo Grupo Mercado Comum.

Primeiramente, mediante a criação de um novo Subgrupo de Trabalho, de nº 11, atualmente Subgrupo nº 10, que trata a questão da integração sob a perspectiva do trabalho, juntando-se aos outros Subgrupos já previstos no próprio Tratado de Assunção, atuando dentro da estrutura do Grupo Mercado Comum

Em sua primeira reunião, integrada exclusivamente por delegados governamentais, foi concluído pela necessidade de participação dos setores sociais, questão considerada imprescindível pelos quatro governos.

Com efeito, um dos aspectos mais destacados do ex - Subgrupo de trabalho nº 11, foi seu funcionamento tripartite. Além disto, o trabalho deste Subgrupo tem contado, desde o início, com o apoio técnico da Organização Internacional do Trabalho (OIT), através de suas diferentes oficinas especializadas.

O Subgrupo de Trabalho nº.11, enquanto atuou apresentou um trabalho de fundamental importância, funcionando através de oito comissões técnicas de caráter tripartite que trataram de diversos temas de Direito do Trabalho, que são: Comissão 1. Relações Individuais de Trabalho; Comissão 2. Relações Coletivas de Trabalho;

Comissão 3. Emprego; Comissão 4. Formação Profissional; Comissão 5. Seguridade e Higiene no trabalho; Comissão 6. Seguridade Social; Comissão 7. Setores Específicos; Comissão 8. Princípios.

A partir de sua criação, o Subgrupo nº.11, denominado Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social, resolveu recomendar ao Grupo Mercado Comum, mudar sua denominação, com o objetivo de dar maior amplitude e cobertura aos temas tratados.

Denominando-se, atualmente, pela Resolução nº20/95, do Grupo Mercado Comum, que imprimiu-lhe mudanças de número e nome, como *Subgrupo de Trabalho nº 10 sobre Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social*.

O objetivo de desenvolvimento econômico com justiça social, inscrito no preâmbulo do Tratado, impulsionou todo um esforço empreendido pelo ex - Subgrupo de Trabalho nº 11, para dar substância à dimensão social do Mercosul. Através da proposta de adoção ou, ao menos, o estudo de uma Carta Social que, eventualmente, complementaria o Tratado de Assunção com normas e objetivos sociais específicos e, ou a ratificação pelos quatro Estados de um elenco comum de Convenções Internacionais de Trabalho.

Estas propostas nasceram no âmbito da *Comissão nº. 8 - Princípios*, que realizou importantes estudos. Um deles foi a elaboração de uma lista negociada tripartitamente de determinadas Convenções Internacionais de Trabalho, com o objetivo de formular um mesmo elenco de convenções internacionais.

Conseguindo um acordo preliminar de 33 Convenções, destas, foram recomendadas 8 ao Grupo Mercado Comum a ser ratificadas com urgência pelos quatro Estados Partes. Trata-se de uma lista não fechada, que pode ser ampliada com novas recomendações.

Outro grande estudo desta comissão refere-se à elaboração de uma Carta Social de Direitos ou Carta de Direitos Fundamentais em Matéria Trabalhista no Mercosul que, em princípio, poderia constar em protocolo adicional ao Tratado de Assunção, devendo ser ratificado por cada Estado Parte.

Com o intuito de avançar neste tema, conforme ERMIDA URIARTE³⁶, a doutrina trabalhista elaborou estudos sobre eventuais caracteres, conteúdo, eficácia da mesma e os mecanismos de controle, incluindo a possibilidade de aplicação de sanções por não cumprimento. Existindo, inclusive, um detalhado anteprojeto elaborado pela Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul, denominado “Carta dos Direitos Fundamentais do Mercosul - Proposta dos trabalhadores”.

Porém, tudo isto não superou a etapa das negociações, as quais, ficaram suspensas quando deixou de atuar o ex - Subgrupo nº 11 do Mercosul. Se bem que o tema foi mantido na agenda do novo Subgrupo de Trabalho nº 10, porém, lamentavelmente, a impressão é de que a iniciativa da Carta Social tem perdido parte do impulso inicial. Contudo, ainda se acredita que, cedo ou tarde, o Mercosul terminará dotando-se de uma Carta ou Declaração Social do tipo das cartas européias.

³⁶ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, Op. Cit., p. 18-19.

Estes trabalhos são importantes, já que cada Comissão criada e todo o Subgrupo de Trabalho n.º.10, tem como *objetivo final* a análise da integração pela perspectiva trabalhista. Estas análises efetuam-se para poder tomar logo as decisões que tendem a atenuar os impactos que uma integração regional tenha sobre as relações de trabalho em cada país e na região, desenvolvendo a dimensão social.

Este objetivo, segundo ERMIDA URIARTE³⁷, esteve explicitamente presente na aprovação das Cartas europeias (a Carta Social Europeia de 1961, anterior a CEE e a Carta Comunitária dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989) e na demanda da American Federation of Labor - Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO - maior sindicato dos EUA) de que o Tratado de Livre Comércio da América do Norte, fosse acompanhado de um protocolo laboral.

Esta última, resultou no Acordo de Cooperação Trabalhista que acompanha o Tratado de Livre Comércio da América do Norte e estabelece expressamente que a concorrência deve basear-se em estratégias de inovação, de alta produtividade e qualidade, mas não em função de baixas condições de trabalho, propondo-se melhorá-las, promover os princípios trabalhistas e a observação e aplicação da legislação do trabalho.

Concluída a etapa do período de transição, o Subgrupo de Trabalho n.º10, em sua primeira reunião em outubro de 1995, resolveu não manter o sistema de comissões permanentes, que realizaram importantes trabalhos durante aquele período. Julgando mais adequado priorizar temas para o tratamento dos quais convocará grupos de trabalho especiais (Ata n.º 1/95, do Subgrupo n.º 10).

³⁷ERMIDA URIARTE, O. *Una Carta Social del Mercosur?*, p. 13-14.

Resolveu por outro lado, continuar com os trabalhos de avaliação e prosseguimento da lista das Convenções da Organização Internacional do Trabalho e, além disto, viabilizar a proposta de uma Carta Social do Mercosul em matéria trabalhista.

Com relação ao Foro Consultivo Econômico e Social, conforme já mencionado, para cumprir com o artº.18, do Tratado de Assunção, em 17 de dezembro de 1994 foi assinado um protocolo adicional, o Protocolo de Ouro Preto, sobre a Estrutura Institucional do Mercosul, estabelecendo-se, nesta ocasião, que entre os órgãos de sua estrutura definitiva, o Mercosul contará com o Foro Consultivo Econômico Social.

Este fato representa um avanço significativo na consideração da problemática social do Mercosul, pois, supera o Tratado de Assunção, que omitiu o tratamento deste importante aspecto da integração econômica.

O Protocolo de Ouro Preto estabelece que o Foro Consultivo Econômico e Social será um *órgão de representação dos setores econômicos e sociais*, previsto nos artigos 28 a 30, cuja análise nos revela que o mesmo terá função consultiva (artº. 29) e autonomia para redatar seu estatuto interno, necessitando apenas da homologação do Grupo Mercado Comum (artº. 30). Sendo que em 31 de maio de 1996 foi instituído seu regimento interno.

É o único órgão da estrutura definitiva do Mercosul, em que sem dúvida os temas referentes ao trabalho poderão ser discutidos, impulsionando o desenvolvimento da dimensão social da integração, aspecto indispensável para o cumprimento do objetivo de justiça social, previsto no Tratado.

Não esquecendo-se, conforme se viu, que o atual Subgrupo de Trabalho nº 10, que também realiza grandes estudos neste sentido, foi criado por resolução do Grupo Mercado Comum, porém faz parte da estrutura interna deste Grupo.

Com efeito, como pudemos demonstrar, os processos de integração econômica iniciam com estratégias e instrumentos puramente econômicos, porém, cedo ou tarde, devido aos efeitos que produzem no âmbito do trabalho, requerem a devida atenção. Surge então a necessidade de se desenvolver a dimensão social destes processos, além dos órgãos, instrumentos, relações e práticas que atuam em dita dimensão.

Os efeitos descritos e outras eventuais conseqüências decorrentes dos processos de integração econômica regional, podem ser enfrentados por cada país, de acordo com sua política e normas. Porém, também podem ser objeto de uma política comum. Esta possibilidade tem estabelecido a questão da harmonização das legislações, das condições e dos sistemas de relações coletivas de trabalho.

No caso do Mercosul, a integração econômica exige a harmonização progressiva das legislações nacionais para alcançar os objetivos do Tratado, garantindo-se, desta forma, um mínimo comum inderrogável de direitos e proteções aos trabalhadores envolvidos no processo, como será demonstrado na seqüência deste trabalho de pesquisa.

Capítulo II

A INTEGRAÇÃO ECONÔMICA E O PROCESSO DE HARMONIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES.

2.1. O Tratado de Assunção e o Compromisso de Harmonização das Legislações

Conjuntamente aos revividos sonhos da comunidade internacional de criação de um direito comum, universal, válido para todos os povos, conforme SAN VICENTE¹ manifestou-se, em distintas etapas históricas, um processo similar, em nível regional.

Assim, de acordo com PABST², antes mesmo dos processos de integração hoje em curso, havia a aspiração à uniformização do direito, em face da facilidade que tal procedimento proporciona às sociedades humanas, quer do ponto de vista social, quer do ponto de vista econômico.

Ainda, como evidenciado pelo autor SAN VICENTE³, depois da Primeira Grande Guerra pretendeu-se levar à prática, a aspiração por um direito comum, mediante a Sociedade das Nações, ou através das organizações criadas para este fim, como, por exemplo, a Organização Internacional do Trabalho (1919), através das quais tentou-se projetar uma ordem jurídica uniforme, comum a toda comunidade internacional.

¹SAN VICENTE, Osvaldo Mantero. *Derecho del trabajo de los países del Mercosur*, p. 22.

²PABST, Haroldo. *Mercosul-direito da integração*, p. 20.

³SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 21.

Também neste período realiza-se, ou tenta-se realizar, um processo de uniformização, não já de todo o direito, mas de alguns de seus aspectos, de claro interesse prático, como, por exemplo, o regime de letras de câmbio. Sendo que a técnica utilizada para viabilizar este intento era a redação de leis, com eficácia imediata e geral.

A experiência demonstrou, com fatos, que mesmo nestes casos de unificação setorial encontrava-se sérias dificuldades para sua aplicação, em virtude de ser o referido processo de unificação caracterizado pelo estabelecimento de um regime perfeito e igualitário, sem qualquer divergência entre os Estados membros, os quais nem sempre têm as mesmas condições de concretizá-lo. Além disto, a experiência também demonstrou que uma legislação uniforme pode ser aplicada e interpretada de forma diferente em sociedades distintas.

Em decorrência destas dificuldades, o ambicioso objetivo de unificação foi sendo substituído pelo mais flexível da harmonização, através do qual intenta-se operar a aproximação das diferentes legislações, como observa PABST, “por meio de um processo obrigatório de adaptação conjunta das várias legislações nacionais, com base num texto básico aprovado previamente pela autoridade comunitária (Parlamento ou Comissão)”⁴.

Ainda expressa este autor⁵, que ao invés da unificação, na forma de direito único com vigência em vários Estados, buscou-se uma alternativa, uma fórmula mais leve e arejada, encontrada na harmonização, que significa corretamente a adaptação das legislações internas a uma diretriz comum tomada externamente.

⁴PABST, H. *Mercosul-direito da integração*, p. 1.

⁵PABST, H. *Idem*, p. 35.

A tarefa gigantesca de unificação pôde ser substituída, de acordo com este mesmo autor⁶, “pela mera adoção uniforme de princípios gerais ou de pontos essenciais de determinada relação jurídica, sendo o caminho da harmonização mais adequado para atingir a uniformidade, ainda que parcial, mas, sem dúvida, no seu aspecto fundamental”.

Isto requer um sutil equilíbrio entre as realidades nacionais, através do estudo não somente das normas, mas também das sociedades nas quais as normas serão aplicadas.

Em meados do nosso século, o surgimento de blocos econômicos regionais, cuja manifestação mais importante deste processo é a União Européia, então Comunidade Econômica Européia, obriga à aproximação de suas legislações, processo que corresponde à necessidade dos Estados Membros terem que empregar mecanismos e medidas comuns, entre os quais os jurídicos, para realizar os objetivos visados pelos tratados.

Por outro lado é preciso acentuar, que o tema da aproximação das legislações entre os países de uma região é muito amplo e, de acordo com FERREIRA e OLIVEIRA⁷, pode dar-se em distintos níveis.

Esta constatação requer, ter sempre presente a exata compreensão destas variações, efetuando-se as precisões sobre as noções necessárias às diversas técnicas existentes a respeito (unificação, harmonização, ou coordenação), para entender o alcance das mesmas, que têm significados distintos, bem como para o processo a ser executado.

⁶PABST, H. *Idem*, p. 36.

⁷FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. *Mercosur: enfoque laboral*, p. 37.

Com efeito, o nível mais profundo de aproximação das legislações seria o da unificação das legislações, desde que supõe a absoluta igualdade de cargas sociais nos diferentes países.

Este objetivo é de difícil aplicação prática, porque requer impor uma legislação coincidente para todos países da área, ou seja, a adoção de um só sistema jurídico para os Estados membros.

Tal objetivo é caracterizado pelo estabelecimento de um regime normativo perfeito e igualitário, sem qualquer divergência entre os Estados membros, o que somente é possível lograr se partir de uma plataforma comum muito similar, hipótese que dificilmente ocorrerá, porque implica a adoção de um só sistema jurídico para todos os territórios dos Estados Membros, incluindo tanto os princípios fundamentais do direito, como os detalhes que fazem toda a complexidade do direito.

Nestes termos, deve-se ter em conta, por exemplo, que a vontade de criar um direito uniforme, desde o Amazonas até a Terra do Fogo, ou entre os países membros do Mercosul, encerra a necessidade de criar condições econômicas e sociais semelhantes, hoje inexistentes.

O sistema intermediário da harmonização consiste, de acordo com FERREIRA e OLIVEIRA⁸, em uma aproximação das legislações a um sistema ideal, ou à “igualização em progresso”, em que se introduzem elementos comuns nos diferentes sistemas legais implicados.

⁸FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 37.

Harmonização significa, corretamente, a adaptação das legislações internas a uma diretriz comum tomada externamente, podendo-se manter certas diferenças, eliminar outras e atenuar algumas. Como indica a expressão, o que se busca através dela é obter um certo grau de desaparecimento das diferenças mais agudas.

O terceiro sistema e o menos profundo em matéria de integração, de acordo com os autores citados, é o da coordenação de legislações, que consiste em estabelecer as relações e ajustes necessários para assegurar um grau satisfatório de eliminação dos contrastes, sejam substanciais ou lógicos, existentes entre as normas, não comportando, entretanto, mudanças nos seus conteúdos.

Assim, enquanto que a harmonização modifica o conteúdo das legislações nacionais, a coordenação incide somente sobre seu funcionamento, não variando seu conteúdo legal.

A harmonização das diferentes legislações dos Estados Membros, tem como finalidade, eliminar discriminações, suprir obstáculos jurídicos à atividade econômica e pôr instrumentos jurídicos comuns, à disposição dos agentes econômicos.

Portanto, a harmonização tem por objeto suprimir ou atenuar as disparidades entre disposições de direito interno, na medida em que o exija o funcionamento do mercado comum.

Os três princípios que regem a política de harmonização, de acordo com Maria Carmem Ferreira e Julio Ramos Oliveira são⁹: 1) aceitação de algumas diretrizes comuns por parte das diversas legislações nacionais; 2) manutenção de algumas peculiaridades

⁹FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 37.

próprias, e 3) aberta vocação a um aperfeiçoamento constante dos instrumentos para minorar as diferenças existentes.

Desta forma, o processo de harmonização implica efetuar certas mudanças nos ordenamentos nacionais para criar semelhanças entre eles, com o objetivo de obter os resultados perseguidos pelos tratados. Logo, a harmonização importa alteração dos respectivos conteúdos.

Opera-se a harmonização das legislações em sentido amplo, quer pela adoção de novas normas jurídicas, quer pela eliminação ou redução das diferenças entre as existentes que prejudiquem a constituição e funcionamento do mercado comum.

Para harmonizar diferentes sistemas jurídicos é preciso aproximá-los, torná-los semelhantes ou similares quanto a seu conteúdo. Para tanto, é necessário adotar regras comuns, substituindo as normas das legislações que devem ser harmonizadas.

Temos que observar que toda vez que se cogita a questão da integração econômica regional surge, de maneira quase automática, a demanda sobre a aproximação das legislações nacionais, pois, a integração não é apenas um processo econômico, mas também jurídico já que estas transformações geram necessidade do regramento normativo das novas atividades.

A relevância desta questão para o processo de integração foi levado em conta na celebração do Tratado de Assunção, através do compromisso assumido pelos Estados-Partes no art.1º, do Tratado de Assunção, de harmonizar suas legislações nas áreas pertinentes para lograr o fortalecimento do processo de integração.

O texto estabelece ainda que o Mercado Comum almejado pelos Estados-Partes implica:

a) a livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países, através, entre outros, da eliminação dos direitos alfandegários e de restrições não tarifárias à circulação de mercadorias ou de qualquer outra medida de efeito equivalente;

b) o estabelecimento de uma tarifa externa comum e a adoção de uma política comercial comum em relação a terceiros Estados ou agrupamentos de Estados;

c) a coordenação de políticas macroeconômicas e setoriais entre os Estados Partes.

Isto significa que o conceito de mercado comum, decorrente do art.1º, do Tratado de Assunção, implica em outro fator além da livre circulação de bens, serviços e fatores produtivos entre os países, ou a coordenação de políticas macroeconômicas ou o estabelecimento de uma tarifa externa comum. Incluindo também o compromisso dos Estados-Partes de harmonizar suas legislações nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração.

Conforme FARIA¹⁰, “áreas pertinentes”, são aquelas que os acordos não regulam e constituem, ou podem constituir, embaraço ao estabelecimento do Mercosul. Ou seja, a harmonização das legislações internas dos Estados Partes deve ser feita apenas em relação aos pontos fundamentais e sensíveis, àqueles absolutamente vitais para o desenvolvimento de um mercado comum.

¹⁰FARIA. Werter R. Métodos de harmonização aplicáveis no Mercosul e incorporação das normas correspondentes nas ordens jurídicas internas. In: BASSO. Maristela. *Mercosul-seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados-Membros*, p. 77.

Assim, a harmonização de legislações é uma tarefa fundamental para fazer com que a liberdade de circulação que compreende mercadorias, pessoas, concorrência, serviços e capitais, cumpra-se sem restrições na construção do mercado comum.

Parece razoável afirmar que diferenças de grande significação dos regimes jurídicos, podem constituir-se em obstáculos para a integração, ou em fatores de perturbação dos intercâmbios em um mercado comum. Portanto, a homogeneidade normativa em matéria de direito do trabalho, como também de outras matérias igualmente sensíveis e, desde logo, certos aspectos do direito constitucional, internacional privado e público, financeiro e comercial, podem ser um fator de considerável importância para fortalecer um processo de integração.

Contudo, conforme o assevera PABST, “é muito lenta a conscientização acerca da conveniência, necessidade e importância de se tomarem, desde já, as medidas adequadas para que o tema se transforme em objeto central das discussões nacionais e internacionais, despertando a consciência mais aguda acerca da essência e da oportunidade dessa harmonização”¹¹.

No caso do Mercosul, o compromisso de harmonização das legislações, não se dirige a criar um direito supranacional¹², já que, na fase atual, não conta com uma estrutura orgânica autônoma, independente dos órgãos oficiais nacionais dos Estados membros, não podendo ter uma atuação supranacional

¹¹PABST, H. Op. Cit., p. 119.

¹²Na estrutura deste vocábulo está uma idéia de superioridade que vem da preposição latina “SUPRA” e que quer dizer “em cima”, “sobre”. Cf. BARROS, Cassio Mesquita. La proclamación de los derechos laborales fundamentales en el Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, O. *Una Carta Social del Mercosur*, p. 56.

O denominado direito supranacional, vale dizer, conforme nos esclarece BARROS¹³, é fenômeno recente, que coincide com a situação gerada após a Segunda Guerra Mundial, que enfatizou a emergência da comunidade. No sentido atual, como reconhece a doutrina, refere-se a uma das espécies de cooperação interestatal no campo econômico.

A dificuldade de precisar seu sentido, decorre do fato de que os tipos de integração são fenômenos extremamente dinâmicos e modernos, criados pela história contemporânea. Daí que esta expressão não tem uma significação muito precisa, porém, de acordo com o autor citado, “trata-se de um direito não elaborado pelas fontes nacionais, contudo destinado a conviver ao lado do direito elaborado pelas fontes nacionais”¹⁴.

Além disto, segundo ERMIDA URIARTE¹⁵, o direito supranacional é um direito que somente pode nascer de uma fonte internacional, que supõe certa delegação de soberania por parte dos Estados nacionais, os quais aceitam que determinados organismos possam criar normas suscetíveis de serem impostas aos próprios Estados e aplicadas diretamente a seus nacionais.

Assim, na União Européia, onde existe uma estrutura orgânica supranacional, de acordo com PABST¹⁶, há uma tarefa mista, distribuída entre os legisladores da União e os legisladores nacionais. Aos primeiros, é atribuída a competência de fixar os objetivos

¹³BARROS, C. M. *Idem*, *Ibidem*.

¹⁴BARROS, C. M. *Op. Cit.*, p. 55.

¹⁵ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, p. 11.

¹⁶PABST, H. *Op. Cit.*, p. 62.

da harmonização desejada e, aos segundos, a de encontrar os meios formais para a sua implementação no ordenamento jurídico interno.

No Mercosul, ao contrário, a estrutura orgânica tem caráter interestatal, já que não foram constituídos órgãos administrativos, legislativos ou judiciários supranacionais. Isto quer dizer, que tais órgãos não podem ter uma atuação supranacional independentemente dos órgãos oficiais diplomáticos dos Estados membros.

Assim sendo, seus atos normativos são regulados pelo tradicional direito internacional e realizados através dos instrumentos do direito internacional público, ou seja, por meio de tratados e convenções etc., passando a incorporar o direito interno a medida que os Estados Membros celebrarem nesse sentido, estes instrumentos internacionais sendo, posteriormente, ratificados pelos seus respectivos parlamentos.

É preciso frisar que o fenômeno da integração econômica regional, não pode ocorrer dissociado do direito, sendo que, esta construção jurídica constitui uma tarefa fundamental, para lograr a segurança jurídica necessária, a qual, requer regras claras, sobre as novas relações que estão surgindo, tanto na área econômica como na do exercício de profissões e da atividade laboral em geral e, sem a qual, a tentativa de consolidação de um mercado comum não passará de um mero mercado de trocas.

Trata-se de aumentar as convergências e sobretudo diminuir as divergências naqueles setores do ordenamento jurídico, considerados mais importantes em sua relação com a integração econômica regional, bem como proceder a assimilação e assemelhação legal entre os vários Estados membros, com adaptações dos ordenamentos jurídicos internos às normas gerais.

Pelo exposto, conclui-se que não é possível consolidar um mercado comum sem uma harmonização jurídica básica, a qual, além de ser uma aspiração antiga, hoje, em virtude do desenvolvimento deste marcante fenômeno da economia contemporânea, expressado pela integração econômica regional, é uma necessidade.

2.2. Harmonização do Direito do Trabalho

Em uma primeira aproximação do tema, surge a indagação problemática relativa à questão: é necessária a harmonização da legislação em matéria de direito do trabalho dos quatro países que integram o Mercosul?

A causa desta inquietude deriva por um lado, de acordo com ERMIDA URIARTE¹⁷, da preocupação de que a diminuição ou eliminação das proteções tarifárias para o comércio entre os países da região, como é o caso do Mercosul, aliada, à necessidade do bloco, em seu conjunto, competir com os mercados mundiais, possam levar as empresas a buscar sua competitividade às custas do rebaixamento das condições de trabalho e aos governos a tolerar, senão a alentar, essas práticas.

Tais preocupações têm a ver, de acordo com FERREIRA e OLIVEIRA¹⁸, com as repercussões que podem trazer o mencionado bloco econômico sobre o emprego, pois é possível que a integração produza mudanças em nível de empresas e de setores de atividade ou, ainda, ocasione alteração nas relações de poder entre os interlocutores sociais em prejuízo dos trabalhadores.

¹⁷ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, Op. Cit., p. 9.

¹⁸FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 62-63.

Existe ainda, o temor de que as diferenças legislativas, referente às condições de trabalho, possam levar os investidores a preferir aqueles países de mão de obra mais barata, o que beneficiaria aos países mais atrasados do ponto de vista do desenvolvimento da normativa laboral. Teme-se também, que certos países ou certas regiões resolvam basear a competição de seus produtos, reduzindo os custos salariais ou as condições de trabalho.

A este respeito, afirmam DELGUE e PÉREZ TABÓ¹⁹, que as novas políticas integracionistas têm levantado com especial vigor a discussão em torno dos custos do trabalho como fator de produção.

De fato, nos debates sobre a integração regional, o antigo conflito sobre salário e sua quantia, vai abrindo espaço ao debate mais hermético sobre “os custos do trabalho”²⁰.

Cumpram não esquecer, como adverte TEIXEIRA FILHO²¹, que o fator trabalho é, sem sombra de dúvida, um dos componentes do custo do produto. E este custo, por sua vez, é o elemento objetivo que balizará as condições de competitividade do produto no mercado comum frente a um similar fabricado em qualquer dos Estados Partes.

As conseqüências de uma diferença comparativa nos custos do trabalho podem ser várias. A primeira delas, sobretudo do ponto de vista de um processo de integração, é a eventual incidência na competitividade (o conhecido “dumping social”).

¹⁹DELGUE, Juan Raso e TABO, Fernando Pérez. Los costos laborales. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, p. 33.

²⁰De acordo com Antonio Grzetich, “custo do trabalho”, é entendido como a porcentagem que o “fator” trabalho ocupa dentro da estrutura de custos de um produto. GRZETICH, Antonio. *Costos laborales y salario*. In: PLÁ RODRIGUES, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, p. 148.

²¹TEIXEIRA FILHO, João de Lima. O fator trabalho no Mercado Comum do Sul. In: MALLETT, Estevão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Direito e processo do trabalho*, p. 456.

Conforme o testemunho de VIDA SORIA²², também na União Européia o fator relações de trabalho ou o fator diferenciador das relações de trabalho tem sido considerado, como um dos tantos fatores de competitividade. Existindo, portanto, a consciência de que os processos de integração têm o risco, de provocar o “dumping social” entre os países, a partir da óbvia entrada de produtos gerados com menores custos sociais, devido, entre outras muitas razões, à existência de uma normativa laboral menos exigente.

Contudo, o fato de os custos trabalhistas poderem interferir nas condições de competição do produto dentro do espaço de um mercado comum, não pode levar a que as garantias sociais sejam reduzidas. Afinal, visto pela dupla qualidade de cidadão e de trabalhador, o homem não é objeto da economia, mas sim o seu sujeito.

Assim, a competição entre os países deve ser feita em função da qualidade dos bens oferecidos ou da melhora dos procedimentos de comercialização, mas não do rebaixamento dos preços obtidos através das redução dos benefícios dos trabalhadores.

Deste modo, esses eventuais efeitos negativos que um processo de integração econômica pode gerar, arriscando afetar seriamente aos trabalhadores envolvidos, conforme já salientado, podem ser enfrentados por cada país, de acordo com suas políticas e normas. Contudo, o reconhecimento desta possibilidade também deve ser objeto de uma série de medidas comuns, não somente com a intenção de minimizar as repercussões negativas da integração, mas também para tratar de lograr que este processo

²²VIDA SORIA, José. Control de las normas laborales a través da integração. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, p. 186.

posto em marcha resulte positivo para o melhoramento das condições de vida e de trabalho em todos os países envolvidos.

Por outro lado, o Tratado de Assunção fala da livre circulação dos fatores produtivos. Entre estes, inclui-se naturalmente o trabalho. Assim, uma das conseqüências naturais do processo de integração é facilitar a movimentação dos trabalhadores. Trata-se de um tema que exige um estudo minucioso que contemple todo o necessário para o ingresso ao trabalho em um determinado país, aos habitantes de outros países da região

Isto implica conforme adverte PÉREZ DEL CASTILLO²³: a) a entrada, permanência, residência e trabalho de nacionais de outros países do bloco; b) reconhecimento de habilitações profissionais; c) direito de estabelecimento; d) seguridade social.

Diante destas questões levantadas, percebe-se a importância do enfoque do tema sobre a legislação trabalhista no processo de integração, devendo-se, entretanto, situar esta inquietação em seus justos termos.

Antes de tudo, devemos deixar claro, que um processo de integração econômica, não requer a unificação legislativa no âmbito do trabalho. Pretendê-la significaria criar um obstáculo quase insuperável.

Contudo, como já evidenciado, para os crescentes processos de integração econômica regionais ou subregionais, justificados pela necessidade de ampliação das dimensões dos mercados nacionais, é imprescindível a tarefa de solucionar os efeitos

²³PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. Las posibilidades del Mercosur. In *Revista Jurídica del Centro Estudiantes de Derecho*. Montevideo, n.º. 5. 1991. p. 49-50.

negativos da diversidade legislativa, através do desenvolvimento da harmonização jurídica.

Este processo de harmonização das legislações, consiste, como vimos, em uma aproximação progressiva das legislações internas a um sistema comum tomado externamente, buscando-se eliminar as diferenças mais agudas dos diferentes sistemas legais implicados. Requisito essencial aos quatro países que se integram, funcionando também como um fator decisivo para uma concorrência internacional sadia.

Cumprir observar que na experiência europeia, lembra SALA FRANCO²⁴, o Tratado de Roma já estabelecia nos arts. 117 a 122 as matéria sobre as quais haveriam de aproximar as legislações dos Estados Membros, abarcando praticamente todos os aspectos do moderno direito do trabalho:

a) direito do trabalho e às condições de trabalho; b) formação e aperfeiçoamento profissionais; c) segurança social; d) proteção contra acidentes e doenças profissionais; e) higiene no trabalho; f) férias; g) igualdade de remuneração entre trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos por igual trabalho; h) direito à sindicalização e à negociação coletiva; i) seguridade social dos trabalhadores migrantes.

No contexto do Mercosul, de acordo com TEIXEIRA FILHO²⁵, a harmonização de que fala o Tratado tem o nítido sentido de redução, até onde for possível, das diferenças que os regramentos nacionais, autônomos ou heterônomos dispensem aos diversos assuntos em comparação. As correções que se fizerem necessárias devem-se dar de forma que, no conjunto, os trabalhadores tenham aproximadas, *in melius*, as suas

²⁴SALA FRANCO, Tomás. La política social en la Comunidad Europea. In: VIDA SORIA, José e BRONSTEIN, Arturo. *Revista Relasur*, p. 46.

²⁵TEIXEIRA FILHO, J. de L. Op. Cit., p. 457.

condições de trabalho. Pois, não se pode supor que tal aproximação ocorresse tomando-se como referência o parâmetro mínimo de direitos de um dos países, pois isso seria a negação do já referido princípio de justiça social

Assim, a harmonização das normas trabalhistas deve servir de meio para um nivelamento por cima daqueles direitos dos trabalhadores, como forma de assegurar que o processo de integração venha acompanhado da melhoria das condições de vida e de trabalho nos países que subscreveram o Mercosul.

A propósito afirmam FERREIRA e OLIVEIRA²⁶, que existem vários tipos possíveis de harmonização:

1) *A harmonização por objetivos*: trata de salientar a questão estritamente normativa da harmonização, inclusive nas questões trabalhistas e sociais concretas que apresentam maiores discrepâncias entre os Estados membros.

Fixa-se determinados objetivos gerais a alcançar, deixando-se em mãos dos governos nacionais, os meios que estes consideram pertinentes para lográ-los.

Este tem sido o método usado pela União Européia, mediante o ditado de diretivas comunitárias.

2) *A harmonização por via da internacionalização*: ao contrário, trata de conseguir a harmonização, baseando-se em outros tratados e instrumentos internacionais.

Este sistema consiste na ratificação de determinadas normas internacionais já existentes, como por exemplo, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

²⁶FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 71.

O problema que apresenta este último tipo de harmonização é que se trata de um sistema muito simplista e pouco detalhado, com escassa flexibilidade para a resolução das concretas questões socio-laborais, que apresentem discrepâncias dentro dos países membros.

3) *A Carta Social*: outro método de harmonização poderia ser a elaboração, pelos países integrados, de uma Carta Social ou documento obrigatório para os Estados membros, onde se reconheça determinados direitos e proteções mínimas para os trabalhadores da Região.

No Mercosul, estão sendo estudados o estabelecimento de um piso comum de proteção aos trabalhadores, mediante os dois últimos métodos mencionados. Estes instrumentos deverão servir para dotar o Mercosul da sua dimensão social e assegurar condições de concorrência adequada aos objetivos da integração, expressados no Tratado de Assunção.

O caminho da ratificação de Convenções Internacionais de Trabalho, de acordo com estes autores²⁷, contempla simultaneamente a idéia de um nível comum de proteção, com certo grau de aproximação da normativa laboral dos participantes no Mercosul, sem apresentar nenhum tipo de abatimento das vantagens que desfrutam os trabalhadores de cada país, nem interferência com posteriores progressos que cada país possa logo alcançar.

Porém, no contexto do Mercosul, de acordo com ERMIDA URIARTE²⁸, existem notórias diferenças quanto ao número de ratificações de Convenções Internacionais do

²⁷FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 72 - 76.

²⁸ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, Op. Cit., p. 18.

Trabalho, sendo poucas aquelas que contam com a ratificação dos quatro países: 35 no Paraguai, 67 na Argentina, 78 no Brasil e 97 no Uruguai (dados de 1º de junho de 1995).

Este problema parece relativamente fácil de solucionar, na medida em que os respectivos governos assumam esta exigência como um requisito inafastável para o desenvolvimento econômico-social harmonioso da região. Compensando esta divergência através da ratificação em comum de um elenco mínimo de Convenções da OIT.

A título de exemplo, é bom recordar, conforme assinalam FERREIRA e OLIVEIRA²⁹, que a Comissão Assessora Laboral da ALALC conseguiu negociar um acordo pleno sobre a necessidade de que todos os países envolvidos neste projeto de integração coincidam na ratificação de uma lista de Convenções Internacionais.

A este respeito, é importante informar de acordo com VIDA SORIA³⁰, que todos os países que pertencem a União Européia contam há vários anos com esta base comum, ou seja, com um mesmo piso de normativa laboral, composta praticamente pela totalidade das Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Com o intuito de viabilizar a harmonização via Convenções da OIT, sublinha BARBAGELATA³¹, que a Comissão nº.8 do ex- Subgrupo de Trabalho nº.11 em sua reunião de outubro de 1992 conseguiu um consenso preliminar dos quatro países, através do qual, estes comprometeram-se a ratificar 33 Convenções Internacionais do Trabalho, que assegurariam um nível mínimo de proteção aos trabalhadores da região.

²⁹FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit., p. 72.

³⁰VIDA SORIA, José. Control de las normas laborales a través de la integración. In: PLÁ RODRIGUES, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, p. 186.

³¹BARBAGELATA, Héctor-Hugo. in BABACE, Hector. *El derecho laboral del Mercosur*. p. 417-418.

A partir desta lista negociada na reunião de março de 1993, selecionaram-se oito Convenções referentes a direitos fundamentais, que entenderam de ratificação urgente. Estas são: Convenção nº 29 (trabalho forçoso); de nº.98 (negociação coletiva); de nº.100 (igualdade em matéria salarial); nº.105 (trabalho forçoso); 111 (não discriminação em matéria de emprego e ocupação); 114 (consulta tripartite); 151 (condições de trabalho na administração pública) e de nº.154 (fomento da negociação coletiva). Também foi elaborada outra lista com 10 convenções, devendo ser ratificadas em breve prazo.

Trata-se de uma lista não fechada que pode ser ampliada com novas recomendações. A finalidade é criar um piso mínimo de proteção dos direitos dos trabalhadores da região, válido em toda a dimensão geográfica da integração.

Além desta iniciativa, a Comissão nº.8, tendo em vista o objetivo de lograr o cumprimento do “piso” mínimo de proteção laboral, se propôs gestionar a ratificação, pelos quatro países, de determinadas Convenções e Pactos Internacionais, tais como a Carta da OEA, ONU., Pactos de Direitos Econômicos e Sociais.

Ao mesmo tempo, é importante saber segundo BARBAGELATA³², quais são os efeitos internos da ratificação de uma Convenção Internacional em um determinado país. Com efeito, enquanto que no Brasil, Paraguai e Uruguai, admite-se a aplicação direta da Convenção Internacional do Trabalho ratificada, sem necessidade de desenvolvê-la em normas internas.

Esta possibilidade tem sido discutida durante vários anos na Argentina, ainda que, ultimamente, a partir de fatos recentes e da aprovação do novo texto constitucional de

³²BARBAGELATA, H. H. in BABACE, H. Op. Cit., p. 419.

1994, o ordenamento jurídico do país parece encaminhar-se para a aplicação direta das Convenções ratificadas, alinhando-se com as outras três nações.

Por outro lado, para realmente saber se as Convenções Internacionais estão sendo cumpridas, é necessário atender às práticas administrativas, judiciais, decretos do poder executivo e os usos e costumes existentes em cada país, os quais permitem saber se um determinado país está cumprindo ou não com as normas estabelecidas na Convenção Internacional do Trabalho.

Um primeiro passo consistiria em saber se os países têm mecanismos de controle adequados, que permitam, com certeza, afirmar que neste país se está cumprindo efetivamente as normas. Estes mecanismos de controle terão uma importância fundamental para a efetiva proteção do trabalhadores do Mercosul.

À indagação sobre quais as formas de controle aplicáveis, pondera-se que, em primeiro lugar, o método tradicional de controle estatal. Neste sentido, dentro do Mercosul, os países vão ter que estabelecer laços muito estreitos entre as respectivas inspeções do trabalho ou os organismos que se encarregam de controlar o cumprimento das normas e que façam a tarefa de polícia do trabalho.

Neste sentido, informam FERREIRA e OLIVEIRA³³ que, nos dias 29, 30 e 31 de maio de 1991, realizou-se em Assunção- Paraguai o primeiro encontro regional, organizado pela Organização Internacional do Trabalho, relativo à coordenação das tarefas entre as inspeções do trabalho da Argentina, Uruguai e Paraguai.

³³FERREIRA, M. C. e OLIVEIRA, J. R. Op. Cit. p. 77.

Em dito encontro, estabeleceu-se a conveniência de lograr normas mínimas básicas que se possam cumprir efetivamente, sobre a base das Convenções Internacionais aprovadas pelos três países. Tratou-se, que mediante um controle efetivo, a real aplicação das normas seja aproximadamente igual nos três países. Ali, convidou-se o Brasil a participar destas tarefas.

Existe ainda o entendimento, que de acordo com o sistema tradicional de controle das normas trabalhistas, nenhuma inspeção do trabalho pode controlar efetivamente o cumprimento de todas as normas de um país.

Em virtude disto, dentro do ex - Subgrupo de Trabalho nº.11, discutiu-se reiteradamente em nível de todas as Comissões, sobre a necessidade de acompanhar a harmonização das legislações, através de um sistema coordenado de mecanismos de controle de normas.

Tem se entendido que é fundamental a existência de inspeções eficientes do trabalho e que outorguem garantias do real cumprimento das normas. Não condiz o esforço de harmonizar legislações em nível internacional, se não forem, posteriormente respeitadas em cada Estado-membro.

Para conseguir esse objetivo, existem outros mecanismos complementários: um, por exemplo, é o auto controle que exercem os próprios interessados, ou as comissões bipartites que estão integradas pelas empresas e pelos trabalhadores. Ou seja, há a possibilidade de que os próprios interlocutores sociais façam efetivo esse controle.

Pelo exposto, evidencia-se que a mera ratificação de uma Convenção Internacional por parte de um Estado, não supõe sua efetiva aplicação. Mas, de qualquer

modo, é importante que os quatro países tenham um determinado número de Convenções Internacionais de Trabalho aprovado. Pois, como adverte MORGADO³⁴, este comportamento reflete o reconhecimento e necessidade, por parte dos Estados, das normas adotadas, o que, por sua vez, importa em um compromisso, dos mesmos, em tomar todas as medidas necessárias para sua incorporação na legislação e prática nacionais.

Conforme já salientado, no Mercosul haviam onze Convenções Internacionais do Trabalho que já estavam ratificadas pelos quatro países, em 1º de junho de 1995, sua importância está em que, no momento, constituem todo o direito internacional do trabalho substancial do Mercosul.

Através deste método de harmonização não se pretende criar um direito supranacional, mas estabelecer, através da coincidência das Convenções Internacionais ratificadas por cada país, um direito internacional do trabalho comum.

A segunda maneira de harmonizar as normas trabalhistas no âmbito Mercosul, consiste na elaboração de uma Carta Social ou Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, que é um caminho coincidente ou complementar do compromisso de ratificar e cumprir um número mínimo de Convenções Internacionais de Trabalho. Tanto que esta modalidade pode recolher nas próprias Convenções da OIT suas principais diretrizes, consubstanciando-as em um texto ou capítulo único, a ser ratificado pelos quatro países.

³⁴MORGADO, Emilio. Impacto de las normas internacionales del trabajo. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e OJEDA AVILES, Antônio. *El derecho sindical en America Latina*, p. 319-320.

No Cronograma de Medidas (8-1992), tendentes à consecução dos objetivos e metas previstas no Tratado de Assunção para o período de transição, aprovado pelo Conselho do Mercado Comum, incluiu-se, como indica BARBAGELATA³⁵, uma Carta de Direitos Fundamentais dentro das tarefas encomendadas ao ex Subgrupo de Trabalho nº.11. Tal circunstância denota que o referido instrumento já conta com aceitação suficiente há algum tempo.

O objetivo desta tarefa supõe a aprovação de uma Carta ao estilo das européias a de 1961 ou a de 1989, que têm permitido um importante avanço na conformação de um espaço social.

Tudo indica que esta via de harmonização através da adoção de uma Carta Social que tem como antecedente as Cartas de Direitos Sociais dos Trabalhadores da União Européia, aparentemente esta fora de discussão, tanto que já foi colocada como meta na agenda do Mercosul desde 1992, sendo que, de acordo com CASTILLO, GODIO e ORSATTI³⁶, a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul(CCSCS) apresentou a única proposta concreta, em janeiro de 1994.

Assim, um dos instrumentos de construção de um espaço social do mercado integrado é, precisamente, a aprovação de uma Carta de Direitos Sociais Fundamentais, que afirme de forma solene os princípios ou direitos essenciais que devem ser reconhecidos por todos os Estados-Partes, bem como o desenvolvimento desses princípios, sobretudo através da ratificação, aplicação e cumprimento das principais Convenções da OIT pelo conjunto dos países da região.

³⁵BARBAGELATA, H. H. *Perspectivas de una Carta de Derechos Fundamentales para el Mercosur*. In: PLÁ RODRIGUEZ, Américo e VAZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, p. 233.

³⁶CASTILLO, Geraldo, GODIO, Julio e ORSATTI, Alvaro. *Los trabajadores y el Mercosur*, p. 25.

A Carta tem uma razão prioritária de existência, que é a de chegar a uma integração econômica-social no processo de constituição do mercado comum. Permite, além disto, estabelecer um patamar comum de direitos dos trabalhadores, que determinará a ilicitude automática dos contratos que não a respeitem.

Por outro lado, trata-se de impedir que piores condições de trabalho se tornem o eixo da competitividade empresarial, facilitando a ocorrência de “dumping social”.

Em uma síntese bem apertada, de acordo com BARBAGELATA³⁷, pode-se resumir as considerações sobre uma possível Carta Social do Mercosul, nas seguintes características:

a) em termos gerais, este instrumento deveria servir para dotar o Mercosul de dimensão social e, simultaneamente, assegurar condições de concorrência sadia, livre tanto do *duming* social, quanto da *concorrência social*³⁸;

b) os níveis de proteção da Carta deveriam ser entendidos como os das Convenções Internacionais do Trabalho, ou seja, sem prejuízo das condições mais favoráveis, atuais ou futuras do direito interno;

c) os instrumentos análogos já existentes, como o a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adotada em Estrasburgo em 1989; o Acordo de Cooperação Laboral da América do Norte de 1993, assim como as normas internacionais do trabalho deveriam ser tomadas como fonte de inspiração;

³⁷BARBAGELATA, H. H. In: BABACE, Hector. *El derecho laboral de Mercosur*, p.421-422.

³⁸Entendendo por concorrência social o abatimento das condições de trabalho, operado através da negociação coletiva. BARBAGELATA, H. H. Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del Mercosur. In: ERMIDA URIARTE, O. *Una Carta Social del Mercosur*, p. 80.

d) os preceitos ademais de tratar das condições de trabalho, deveriam estabelecer estreitos vínculo com os Pactos e Convenções sobre direitos humanos, contribuindo para sua efetiva aplicação;

e) deveria estabelecer-se adequados vínculos com a Organização Internacional do Trabalho e procurar a coordenação dos controles respectivos;

f) é altamente conveniente que fique formalmente consagrado em dita Carta, o princípio da interdependência dos tratados;

g) o instrumento em questão, deveria assumir a forma de um protocolo adicional ao Tratado de Assunção;

h) a Carta Social do Mercosul deveria conter normas jurídicas completas e auto-executáveis, sujeitas a controles eficazes e susceptíveis de ser invocadas ante os tribunais de justiça nacionais e supranacionais;

i) deveria estar assegurada a progressividade positiva, regulada estritamente a progressividade da aplicação dos preceitos da Carta;

j) o instrumento deveria incluir disposições gerais ou de princípios, cláusulas de alcance geral sobre questões sociais, cláusulas sobre condições de trabalho, assim como previsões a respeito dos meios materiais e regras de aplicação;

k) deveria prever-se um controle regular do cumprimento da carta por uma comissão de expertos independentes de empregadores e trabalhadores;

l) também deveria haver uma instância jurisdicional, tendo o tribunal respectivo, amplas faculdades para resolver as questões litigiosas, impondo sanções pelo incumprimento dos dispositivos da Carta.

A conveniência da criação de um mínimo “denominador comum” de proteção aos trabalhadores, através da ratificação pelos quatro Estados-membros de uma lista de Convenções Internacionais de Trabalho e, ou através da adoção de um instrumento como a Carta de Direitos Fundamentais é algo fundamental para um equilíbrio entre a dimensão econômica e social do Mercosul.

Contudo, tem-se avançado vagarosamente na concretização destes projetos, o que sugere ser ambicioso querer ter a harmonização das legislações nacionais em prazo médio ou curto.

O caminho parece ser longo e complexo, antes de se chegar ao destino. Pois, para que os trabalhos começados resultem frutíferos será necessário que a curto prazo tenha-se propostas concretas de harmonização das legislações, das práticas e dos regimes de controlar as normas, e assim, tornar realidade os objetivos previstos no preâmbulo do Tratado de Assunção. Isto é, que a integração econômica se obtenha com justiça social e esteja acompanhada de melhoramento dos direitos e do nível de vida de seus trabalhadores.

O caráter eminentemente econômico dos tratados de integração, faz com que, em princípio, as disposições de natureza social tenham tão somente valor instrumental. Porém, a promoção de um desenvolvimento harmonioso das atividades econômicas, a expansão contínua e equilibrada e o aumento do nível de vida, ínsitos nos objetivos da integração fazem necessário buscar mecanismos para harmonizar os aspectos sociais.

Os eventuais efeitos negativos da integração econômica no âmbito laboral, somente poderão ser minimizados garantindo-se, em todos os países que se integram,

condições consoantes com os níveis de proteção do trabalho reconhecidos pela consciência jurídica universal. Garantia de fundamental importância também para o cumprimento do objetivo de justiça social consignado no Tratado de Assunção.

Portanto, frente aos desafios apontados, não é possível considerar o direito do trabalho fazendo abstração de sua inserção no processo de integração. Ou seja, deve-se tomar em conta, com particular cuidado, as implicações entre a normativa do direito do trabalho e o referido processo, além do papel que esse direito pode articular ante as eventuais perturbações que possam ocorrer em matéria laboral, com o fim de dar alcance social às realidades econômicas.

2.3 A Dificuldade de Harmonização das Legislações Sindicais

Primeiramente, deve-se mencionar que os estudos realizados pelo ex-Subgrupo de Trabalho nº.11 do Mercosul, bem como pela doutrina, revelam que nos respectivos direitos do trabalho nacional³⁹, a regulamentação legal dos grandes institutos de direito individual do trabalho, embora presente, comparativamente, várias diferenças entre si,

³⁹Para De Plácido e Silva, “direito do trabalho é a denominação dada ao conjunto de leis em que se estatuem as normas reguladoras das relações individuais e coletivas de trabalho”. SILVA, De Plácido. *Vocabulário jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 1996. p. 86.

Os dois grandes ramos do direito do trabalho são o direito individual e o direito coletivo do trabalho. Assim, para Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, direito individual do trabalho é fruto das relações individuais de trabalho, que se originam, quase sempre, do contrato individual. Essas relações, como não poderia deixar de ser, trazem conflitos e dessas relações e desses conflitos surgem as normas que irão disciplinar as relações e resolver os conflitos.

Já o direito coletivo do trabalho é fruto das relações coletivas de trabalho, que são relações jurídicas que se formam por intermédio dos grupos profissionais e econômicos, normalmente representados pelas suas respectivas entidades sindicais. Essas relações vão dar origem as normas que objetivarão disciplinar e resolver as relações e os conflitos coletivos e individuais de trabalho. No âmbito do direito coletivo do trabalho, interessa o estudo da Organização Sindical, a Negociação Coletiva e a Greve. In: ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *Curso de direito sindical*, p. 15-17.

de acordo com ERMIDA URIARTE⁴⁰, não parecem ser excessivas ou insuperáveis, tendo-se em conta que, muitas vezes, uma disposição menos favorável em determinado aspecto, é “compensada” por uma previsão mais vantajosa em outro aspecto. O que sugere que não haverá muitas dificuldades para sua harmonização.

Contudo, de acordo com PLÁ RODRIGUEZ⁴¹, ao contrário do que ocorre no direito individual do trabalho, existem notórias diferenças no campo do direito coletivo do trabalho. Sendo, particularmente, sobre estas últimas legislações, que investigaremos a possibilidade de harmonização.

Informa-nos SAN VICENTE⁴² que, na Argentina e Brasil o direito criou um rígido ordenamento para regulamentar a organização sindical, a tal ponto, que nestes países, a regulamentação do sindicato pelo direito foi acatada e se integrou à cultura em termos tais, que o homem comum destes países não consegue entender como pode existir um ordenamento jurídico do trabalho em que o sindicato não esteja regulado por leis criadas pelo Estado.

Continua o mesmo autor⁴³ seu relato revelando que, no Paraguai, ao contrário, os governos de fato ditaram normas cujo texto aparentava respeitar a liberdade sindical, em quanto que a organização sindical não era, na realidade, regulada por norma alguma, senão pela arbitrariedade dos governos de fato. O homem comum continua perguntando-se ali, se é possível que o direito permita a livre existência de organizações, cuja finalidade é defender os interesses dos trabalhadores.

⁴⁰ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*. Op. Cit., p. 21.

⁴¹PLÁ RODRIGUEZ, Americo. *Problemática de los trabajadores en el Mercosur*. In: BABACE, Hector. *El derecho laboral del Mercosur*, p. 21.

⁴²SAN VICENTE, Osvaldo Mantero. *Derecho del trabajo de los países del Mercosur*, p. 428.

⁴³SAN VICENTE, O. M. de. *Idem*, *Ibidem*.

O direito, no Uruguai, conclui o mesmo autor⁴⁴, limitou-se a reconhecer a existência do sindicato sem chegar a regulamentá-lo em sua organização e funcionamento. Esta falta de regulamentação, que se manifesta também na falta de proteção, é conseqüência de uma constante tensão na sociedade uruguaia. Durante todo o século XX, os governos anunciaram a intenção de regular o sindicato, sem que nunca chegassem a fazê-lo, ou por não existirem as maiorias parlamentares necessárias, ou porque produzia uma forte reação sindical. Somente durante os períodos de fato chegou-se a ditar-se, neste país, uma norma estatal reguladora do sindicato, mas a mesma foi declarada nula, logo que se reinstitucionalizou a democracia.

O Uruguai desenvolveu a experiência de não legislar sobre organização sindical, negociação coletiva e greve, de modo que a Convenção n.º. 87, da Organização Internacional do Trabalho⁴⁵, é a norma básica que fixa as diretrizes observadas. Desta forma, o modelo uruguaio é o da desregulamentação legal do direito do trabalho, assim entendida a ausência de normas jurídicas fixadas pelas leis de direito interno.

Ali, o homem comum sabe que a organização dos trabalhadores, cuja finalidade seja defender seus próprios interesses pode existir enquanto os trabalhadores tenham a força suficiente para impedir que sofra intervenção do Estado.

Ainda deve ser feita referência, conforme foi advertido por ERMIDA URIARTE⁴⁶, sobre a existência de claras diferenças de cultura sindical entre os países e ainda entre setores sindicais de um mesmo país. O caráter negociador e de cooptação

⁴⁴SAN VICENTE, O. M. *Idem*, p. 429.

⁴⁵A Organização Internacional do Trabalho, na Convenção n.º. 87, de 1948, regulou a liberdade sindical e a proteção do direito sindical.

⁴⁶ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, Op. Cit., p. 31.

com o poder político que caracteriza a Confederación General del Trabajo (CGT) argentina, contrasta claramente com a tradição contestatória e conflitiva do movimento sindical uruguaio. Entre as centrais sindicais do Brasil apreciam-se diferenças análogas, no mesmo sentido que entre as paraguaias.

Pelo exposto, percebe-se que a grande diferença existente nos respectivos direitos do trabalho nacional, é resultante da diferente atuação normativa do Estado nas relações coletivas de trabalho, resultando em diferentes graus de desenvolvimento da liberdade sindical, pois em três dos ordenamentos, Argentina, Brasil e Paraguai, há uma extensa e exuberante legislação de fonte estatal, regulamentando o fenômeno sindical, enquanto que, no Uruguai, é notório o abstencionismo da legislação estatal em matéria de direito coletivo, inscrevendo-se este país, entre os modelos mais desregulamentados do mundo, com predomínio pleno da liberdade sindical.

Por outro lado, concordamos com GRANDI, quando afirma que “não é fácil para um observador externo formular um juízo sobre uma tão vasta área de experiência da liberdade sindical, onde convivem ordenamentos vários e diversos por tradições, por graus de desenvolvimento, por sistemas políticos e sociais, por instrumentos normativos”⁴⁷.

De acordo com SAN VICENTE⁴⁸, é precisamente a diferente maneira com que cada um dos ordenamentos regulou o sindicato⁴⁹, o que marca a grande divergência atualmente existente, nas relações coletivas do trabalho dos quatro países.

⁴⁷ GRANDI, Mario. A liberdade de organização e de ação sindical. In: PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. *Principios para um código-tipo de direito do trabalho para a América Latina*, p. 328

⁴⁸ SAN VICENTE, O. M. *Derecho del trabajo de los países del Mercosur*, Op. Cit., p.429.

⁴⁹ De acordo com Mario Pasco Cosmópolis, falar de sindicato costuma não expressar exatamente o mesmo em todos os países, não obstante a definição comum que é dada ao vocábulo em todos eles. Sindicato pode

Assim, na Argentina, Brasil e Paraguai existe um excesso de regulamentação heterônoma, que em maior ou menor grau impede o exercício da liberdade sindical, estabelecendo as regras do jogo, obstaculizando o desenvolvimento autônomo e o fortalecimento das organizações sindicais e, conseqüentemente, de sua ação.

No Uruguai, onde a legislação heterônoma quase não existe, não se dá esse fenômeno. Em troca a falta quase absoluta de normas de garantia do exercício da liberdade sindical, cria um regime normativo em que sua plena realização é quase impossível.

Em função da ausência de qualquer norma legal sobre direito sindical, o Uruguai é o único, dos quatro Estados Partes do Mercosul, que carece de uma legislação de proteção específica da atividade sindical.

Assim, a total ausência de regulação estatal do tema sindical, que se verifica no Uruguai na atual conjuntura, na qual, acontecem um complexo conjunto de fenômenos (a recessão econômica, as novas tecnologias próprias da sociedade pós-industrial, a competitividade dos mercados no plano internacional, a crise das ideologias e o auge do neoliberalismo e da cultura empresarial), que fazem com que surjam dúvidas sobre a sobrevivência do sindicalismo, pode ter conseqüências graves.

ser, com efeito, definido como a “associação permanente de trabalhadores ou de empregadores com vista à sua melhoria econômica, social e cultural, à representação de seus membros e à defesa de seus direitos e interesses profissionais. Nessa perspectiva, todos os organismos que preenchem essas características devem ser tidos como sindicatos. COSMÓPOLIS, Mario Pasco. A proteção da atividade sindical na empresa: enfoque ibero-americano. In: PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. *Princípios para um código-tipo de direito do trabalho para a América Latina*, p. 333.

Ambos os fenômenos parecem obedecer, conforme MONTOYA MELGAR⁵⁰, a visões unilaterais e insensatas, não levando em conta a verdadeira posição que cabe ao Estado e ao sindicato, a um e outro em suas mútuas relações.

Diante desta realidade e tendo em vista a perspectiva aberta pelo Tratado de Assunção, necessário se faz investigar a possibilidade de harmonizar as legislações sindicais, tendo-se como parâmetro o modelo de liberdade sindical consagrado pela Convenção n.º 87, da Organização Internacional do Trabalho, procurando um equilíbrio entre o poder normativo do Estado e a livre expressão do movimento sindical.

Esta preocupação em discutir a possibilidade de harmonizar a legislação sindical dos Estados Partes do Mercosul, buscando-se um modelo equilibrado de relações coletivas de trabalho, válido para toda a região, justifica-se em razão da atual situação de reestruturação econômica em nível mundial e de integração regional. Ante as quais, o poder de organização e ação dos trabalhadores, através de organizações representativas, é indispensável para que os mesmos possam garantir, aspirar e conquistar direitos, que, de outro modo, lhes são inacessíveis ou, pelo menos, dificilmente alcançáveis. E, além disto, é condição fundamental para o real cumprimento do objetivo de justiça social do Tratado de Assunção.

A perspectiva aberta pelo Tratado de Assunção, de harmonização das legislações nas áreas pertinentes, cria uma oportunidade especial para que a busca de uma modalidade alternativa aos atuais regimes de relações coletivas de trabalho, ocorra através da solução em comum dos problemas.

⁵⁰MONTOYA MELGAR, Alfredo. O estado ante a liberdade sindical. In: PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. *Princípios para um código-tipo de direito do trabalho para a América Latina*, p. 410.

Neste sentido, e tendo-se em vista as técnicas de harmonizar as normas trabalhistas no Mercosul, como assinalado, é bom frisar que a Convenção n.º 87 da Organização Internacional do Trabalho, de acordo com SAN VICENTE⁵¹, expressa os alcances da liberdade sindical, tal como é entendida, no momento atual, pretendendo um equilíbrio, entre a soberania estatal e a autonomia sindical, fixando limites para ambos.

Com efeito, temos inicialmente o disposto no art.º 3, II, desta Convenção, que impõe às autoridades públicas, a obrigação de absterem-se de toda intervenção tendente à limitar o direito das organizações sindicais a organizarem-se, redatar seus estatutos, eleger suas autoridades e organizar sua administração e suas atividades.

Enquanto que, o art.º 8, I, da mencionada Convenção fixa os limites da autonomia sindical, ao estabelecer que as organizações devem, igualmente, às demais pessoas, ou coletividades organizadas, respeitar a legalidade.

Com relação ao primeiro aspecto, é relevante comentar, que a liberdade sindical, em seus vários aspectos organizativos, segundo GRANDI⁵², implica a plena independência do Estado e, daí, o essencial requisito de independência dos sindicatos enquanto organizações, capazes de se autodeterminarem com o único limite, ou melhor, dever de respeitar a legalidade. Contudo, com relação ao segundo aspecto, como adverte SAN VICENTE⁵³, o conceito de legalidade está condicionado, porque o poder dos Estados de legislar está restringido, já que não podem regulamentar o sindicato no sentido de limitá-lo. Pois, o art.º 8 da Convenção n.º 87, da OIT estabelece que “a

⁵¹SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 439.

⁵²GRANDI, Mario. A liberdade de Organização e de ação sindical. In: PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. *Princípios para um código-tipo de direito do trabalho para a América Latina*, p. 310.

⁵³SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 439.

legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção”.

O fiel da balança da relação entre Estado e sindicato consiste, portanto, em que as legislações nacionais não limitem o sindicato, mas sim, preocupem-se em traçar as grandes linhas do modelo sindical e, com isso, garantam e apoiem a liberdade sindical. Pois, é necessário ter sempre presente, conforme MONTOYA MELGAR⁵⁴, que é evidente que a liberdade sindical não exclui, nem pode excluir, a intervenção normativa do Estado sobre o regime dos sindicatos, principalmente em um momento como é o atual de particular debilidade dos sindicatos.

Nestes parâmetros, toda regulamentação do fato sindical, deveria respeitar e desenvolver as normas contidas em dito documento que postula amplamente a liberdade sindical. Pois, como assevera MONTOYA MELGAR, é precisamente a existência desses valores e princípios internacionais, cuja aceitação os eleva à categoria de universais, o que serve de norma para ponderar o ajuste ou desajuste entre cada legislação e o modelo de liberdade sindical que deve ser”⁵⁵.

Neste sentido, é preciso anotar, na forma ministrada por ERMIDA URIARTE⁵⁶, que a análise de qualquer regulamentação concernente à liberdade sindical, existente ou projetada, deve apoiar-se em princípios e normas fundamentais.

Estes princípios e normas fundamentais são os de mais alta hierarquia em dado ordenamento jurídico. Com efeito, no plano nacional, são os decorrentes da constituição

⁵⁴MONTOYA MELGAR, A. O Estado ante a liberdade sindical, Op. Cit., p. 412.

⁵⁵MONTOYA MELGAR, A. Idem, p. 413.

⁵⁶ERMIDA URIARTE, O. *Sindicatos en libertad sindical*, p. 11.

e no plano internacional, as normas ou princípios derivados das declarações internacionais.

Assim, à luz do que estas bases, constitucionais ou internacionais, projetam, as referidas regulamentações deveriam ser elaboradas ou estudadas, inserindo-se em um marco jurídico da mais alta hierarquia.

No âmbito jurídico internacional todas as declarações incluem, com maior ou menor extensão, a liberdade sindical como um dos direitos fundamentais⁵⁷, o que demonstra a importância que a comunidade internacional atribui aos direitos sindicais.

Cabe salientar que é no âmbito da Organização Internacional do Trabalho que esta liberdade tem sido reconhecida e explicitada com maior insistência e precisão, formando parte, segundo adverte MORGADO⁵⁸, dos fins e objetivos da Organização e dos princípios fundamentais que devem inspirar a política de seus Estados Membros.

Através das Convenções e as Recomendações da Organização Internacional do Trabalho, determina-se, de acordo com este mesmo autor⁵⁹, o sentido e alcance deste e de outros princípios e originam-se obrigações adicionais aos Estados Membros, especialmente, no que diz respeito das Convenções ratificadas.

Além disto, é interessante comentar, segundo ERMIDA URIARTE⁶⁰, que a OIT é o único organismo internacional que tem alcançado certa efetividade no controle do

⁵⁷ Os direitos fundamentais podem ser considerados direitos de todos os homens (ou categorias de homens) em todos os lugares num certo tempo-perspectiva universalista ou internacionalista. Cf. ANDRADE, Vieira de. In: Tribunal Regional da 1º Região. *A Constituição na Visão dos Tribunais*, p. 14.

⁵⁸ MORGADO, Emilio. El impacto de las normas internacionales del trabajo sobre el derecho sindical latinoamericano. In: ERMIDA URIARTE, Oscar e OJEDA AVILES, Antonio. *El derecho sindical en America Latina*, p.318.

⁵⁹ MORGADO, E. Idem, p. 317.

⁶⁰ ERMIDA URIARTE, O. *Sindicatos en libertad sindical*, Op. Cit., p. 19.

respeito à liberdade sindical, através da criação de mecanismos específicos para este fim, por meio dos quais busca-se sua efetiva vigência.

Assim, a Convenção n.º. 87 da OIT, principal documento internacional desse *dever ser* sindical, é rico em cautelas em face das possíveis ingerências do Estado nos sindicatos, pois, como observa MONTOYA MELGAR, “é evidente que um panorama sindical controlado pelo Estados e submetido definitivamente aos seus interesses, adulteraria a natureza do sindicato e sua função representativa e reivindicatória”⁶¹.

Da mesma forma, segundo o mesmo autor, “uma legislação interna, formalmente respeitosa e inclusive garantidora de liberdade sindical, poderia ser desvirtuada por uma ação governamental que reduzisse ou ignorasse, na prática, essa liberdade e suas exigências”⁶².

É, em virtude disto, portanto, que existem normas como as contidas na Convenção n.º. 87, da OIT, com o fim de proibir, às autoridades públicas, intervenções limitantes da liberdade sindical.

A existência destas normas, no plano internacional, conforme este autor, “constitui uma cúpula de princípios dentro da qual hão de atuar as legislações dos países vinculados por elas”⁶³.

Desta forma, no campo das relações coletivas de trabalho, a Convenção de n.º. 87, da OIT, referindo-se à liberdade sindical e à proteção do direito de sindicalização, constitui o texto básico da regulamentação internacional sobre liberdade sindical.

⁶¹MONTOYA MELGAR, A. O Estado ante a liberdade sindical. In: PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. *Principios para um código-tipo de direito do trabalho para a América Latina*, p. 414.

⁶²MONTOYA MELGAR, A. *Idem*, p. 413.

⁶³MONTOYA MELGAR, A. *Idem*, *Ibidem*.

Portanto, para que se estabeleça o equilíbrio almejado, é necessário que um regime sindical deva estar atento a este marco normativo de hierarquia superior, representado pela Convenção nº.87, da OIT, devendo incluir, pelo menos, a liberdade para constituir sindicatos, organizá-los, afiliar-se a eles, assim como a adequada proteção ao exercício da atividade sindical.

O ponto central que esta discussão sobre a harmonização das legislações em matéria de direito coletivo oferece, é a oportunidade de se discutir um regime equilibrado de relações coletivas do trabalho válido para toda a região, conforme o modelo de liberdade sindical derivado da Convenção nº.87, da OIT, que induza às mudanças nos atuais sistemas vigentes, sobre os quais, já se discute sua evolução.

Vê-se, assim, que a normativa internacional sobre liberdade sindical, consagrada por esta Convenção, pelos motivos que já expostos, goza de suficiente aceitação e autoridade, para servir de modelo, inclusive, para um projeto de harmonização do direito coletivo do trabalho nos Estados Partes do Mercosul.

A possibilidade de harmonização das legislações sindicais, tendo-se como referência o modelo de liberdade sindical consagrado pela Convenção nº. 87, da OIT, acena, pelo menos, como hipótese de estudo, uma conciliação entre os dois diferentes sistemas de relações coletivas de trabalho existentes na região.

Enfim, as diversas maneiras de regulamentação estatal do fato sindical é o que caracteriza a grande diferença existente nos modelos jurídicos sindicais dos Estados Partes do Mercosul, refletindo-se, inclusive, como já mencionados, em uma diferença

cultural, o que torna, realmente, difícil pensar em um modelo alternativo e harmonizado para os diversos regimes, além do que se possa esperar que ocorra de forma espontânea.

Contudo, insistimos em que diante da atual experiência de integração econômica da região, além da perspectiva aberta pelo Tratado de Assunção do compromisso de harmonizar as legislações nas áreas pertinentes, constituem uma oportunidade para se refletir a respeito do equilíbrio entre a normativa estatal e a livre expressão sindical. Pois, esta situação, traz também implícitas novas motivações para a realização da convergência de ambos os sistemas em direção a um centro comum, ou seja, ao modelo de liberdade sindical consagrado pela Convenção nº.87, da OIT.

Naturalmente, que isto não se resolve por decreto, nem obtém-se da noite para o dia, entendendo-se que requer um trabalho preparatório de conhecimento e aproximação recíprocos.

Para tanto, em primeiro lugar, um estudo detalhado dos distintos modelos de relações coletivas de trabalho impõe-se necessário, sendo o passo inicial para avançar neste caminho, em que se propõe adequar a legislação existente aos critérios de liberdade sindical consagrado pela Convenção nº. 87, da OIT. É o que tentaremos a seguir.

CAPÍTULO III

A LIBERDADE SINDICAL E OS ESTADOS PARTES DO MERCOSUL

3.1. A Liberdade de Constituição

Apesar de dotado de inteligência e de vontade, o homem é frágil. Nasce e vive em sociedade e na sociedade se desenvolve. É o sindicato uma modalidade de associação. A associação é gênero; o sindicato é diferença específica. A associação sindical, adverte RUPRECHT¹, é uma organização, um conjunto de órgãos que a torna própria, uma e indivisível. Uma organização específica, com funções e fins específicos, da mesma natureza.

A Convenção nº. 87, da Organização Internacional do Trabalho, aprovada em trinta e um de agosto de 1948, relativa à liberdade sindical e a proteção do direito sindical, estabelece o mais irrestrito e geral direito à sindicalização, constituindo, a principal normativa jurídica internacional sobre o assunto e a mais alta hierarquia conceitual.

A partir dos critérios estabelecidos por esta normativa internacional, expressam-se os alcances da liberdade sindical tal como é entendida no momento atual.

¹RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*, p. 135.

Considerando estes critérios COSMÓPOLIS², observa que é abrangente o conceito de liberdade sindical, não se esgotando no direito de constituir organizações sindicais³, pois essa matéria inclui também o direito de desenvolver a correspondente atividade.

Contudo, na presente pesquisa, importará somente a consideração desta primeira faceta da liberdade sindical, manifestada pela liberdade de constituição de organizações sindicais, bem como a proteção específica deste direito.

A análise da regulamentação existente nos Estados Partes do Mercosul da liberdade de constituição de organizações sindicais, justifica-se, pela relevância que este aspecto detém no conjunto dos direitos enunciados por esta normativa internacional, destacando SAN VICENTE⁴ que considerando-se os princípios de liberdade sindical, expressados pela Convenção n.º. 87, da OIT a liberdade de constituir organizações sindicais de fato e de direito, é a condição prévia, sem a qual, as demais garantias careceriam de sentido. Daí o interesse por este momento fundacional, de criação destas organizações.

Importa notar que de acordo com o modelo desta normativa internacional, a liberdade sindical, em suas várias manifestações, incluindo seu movimento constitutivo, implica, de acordo com Mario Grandi⁵, na plena independência do sindicato ante o Estado, ao qual cabe apenas promovê-lo. Daí o essencial requisito de independência dos

²COSMÓPOLIS, Mario Pasco. Op. Cit., p. 341.

³A Convenção n.º. 87, da Organização Internacional do Trabalho, define a organização sindical, no seu art.º.10, como sendo "toda a organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por objeto fomentar e defender os interesses dos trabalhadores e empregadores".

⁴SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 440.

⁵GRANDI, Mario. Op. Cit., p. 310.

sindicatos enquanto grupos profissionais, capazes de se autodeterminarem com o único limite, ou melhor, dever de respeitar a legalidade, dispendo a referida Convenção, em seu artº.8, I, que *no exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão, da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.*

Com relação a esta diretriz, é preciso ter cuidado, pois, segundo entendimento de GRANDI, “*a noção de legalidade é construída, levando-se em conta o artº.8, II, que proíbe às legislações nacionais de atentar contra as garantias previstas pela mesma Convenção*”⁶. Assim, de acordo com este dispositivo, “*a legislação não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção*”.

No texto internacional que estabelece os critérios de liberdade sindical, não existem limitações formais quanto às organizações de trabalhadores ou de empregadores. Pelo contrário, pois, o artº.10, estabelece que “*na presente Convenção, o termo “organização” significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores*”.

Assinalando, portanto, como únicos elementos qualificadores de tais organizações, a qualidade de trabalhadores ou de empregadores de seus integrantes e os objetivos ou fins da organização (fomentar e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores).

⁶GRANDI, Mario. Op. Cit., p. 311.

Para compreensão do alcance da liberdade de constituição, direito que reconhece a seus titulares a capacidade de concorrer para fundar as organizações *que estimem convenientes*, de conformidade com as bases conceituais e disposições fundamentais de hierarquia superior que regem esta matéria, uma regulamentação sindical que pretenda legitimidade exige:

1) Primeiramente, o direito de constituir organizações sindicais, reconhecido pela Convenção n.º 87, da OIT, através de seu art.º 2, que assim dispõe: “*os trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos da mesma*”.

Este preceito pressupõe, consoante ERMIDA URIARTE⁷, o direito de constituir as organizações que os próprios interessados “estimem convenientes”, sem necessidade de permissão. Pois, o fato sindical é um fenômeno espontâneo que deriva da tendência natural de associação dos indivíduos condicionados a uma mesma situação sócio-econômica. Sendo excepcional a situação em que não exista esta situação.

Implica, no dizer de MONTOYA MELGAR⁸, a eliminação de entraves estatais que suponham algum controle deste direito, ficando à margem do princípio de liberdade sindical todos os mecanismos ou requisitos, condicionadores ou opressores a este objetivo.

⁷ERMIDA URIARTE, O. *Sindicatos en libertad sindical*. Op. Cit., p. 29.

⁸MONTOYA MELGAR, A. Op. Cit., p. 419.

Desse modo, o princípio de liberdade de criação de organizações sindicais é incompatível com os sistemas de unicidade sindical⁹ impostos pelo Estado. Pois, o referido artº.2, da Convenção nº. 87, da OIT, manifesta-se em favor da pluralidade sindical, situação indispensável para que os trabalhadores possam, realmente, constituir as organizações que estimem convenientes. Portanto, de acordo com este critério, os trabalhadores e empresários têm o direito de criar suas organizações sindicais de forma espontânea e autônoma.

Em outras palavras, o mencionado artº.2 da Convenção nº. 87, da OIT recomenda, de modo categórico, a pluralidade sindical, pois, a vigência da liberdade de constituição implica necessariamente a inexistência de obstáculos que impeçam ou limitem que a vontade dos constituintes seja suficiente para provocar o nascimento da organização. Colidindo com esta diretriz, as proibições de constituir organizações sindicais em âmbitos territoriais e profissionais onde já houvesse sindicato.

Neste sentido, afirma NASCIMENTO¹⁰, que podendo existir um único sindicato numa determinada área de representação em grupo, é claro que a organização sindical não é livre. É livre se os interessados têm o direito de constituir ou não um sindicato, o que não ocorrerá se ocupada a área territorial por uma entidade, esta exercerá nela o monopólio, com exclusão de qualquer concorrência.

⁹ A *unicidade sindical*, implica a existência de uma única entidade representativa da mesma categoria em determinada esfera de atuação. Só um sindicato representa a categoria. Enquanto que a *pluralidade sindical*, consiste na permissão de várias entidades, na mesma esfera de atuação, exercerem a representação da mesma categoria, disputando-se qual o sindicato mais representativo, ou as condições para uma participação proporcional na representação da categoria. Cf. BATALHA, Wilson de Souza Campos e BATALHA, Sílvia Marina. *Sindicatos - sindicalismo*, p. 83.

¹⁰ NASCIMENTO, A. M. Op. Cit., p.136 -137.

É evidente o privilégio que recebe, nestes casos, o objetivo da unidade sindical; unidade que, se alcançada espontaneamente, pode ser mesmo desejável, mas cuja imposição pelo Estado implica graves restrições de liberdade sindical.

2) Conforme RODRÍGUEZ PIÑERO e VILLAVICENCIO RÍOS¹¹, outra manifestação destacada do princípio de liberdade de criação de organizações sindicais apontada pelo artº.2, supra citado, refere-se à proibição das *autorizações prévias*, buscando principalmente subtrair da esfera discricional do Estado a existência dos entes sindicais. Sendo contrárias a esta disposição as leis que submetessem à prévia autorização ou aprovação administrativa, a criação dos sindicatos, que colocariam nas mãos do governo a decisão sobre quais sindicatos mereceriam ou não existir.

3) Outra esfera da liberdade de constituição, apontada pelos mesmos autores acima citados¹², é a faculdade de criação de organismos sindicais de grau superior, que geralmente assumem a forma de federações ou confederações¹³. Compatível com a tendência dos sindicatos a procurar a unidade, formando uniões entre si ou integrando federações e confederações, nacionais e internacionais.

Assim, de acordo com o artº.5, da Convenção nº. 87, da OIT: “*as organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou*

¹¹RODRIGUEZ PIÑERO, Miguel e VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. La libertad sindical en las constituciones latinoamericanas. In: ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en America Latina*. p. 19.

¹²RODRÍGUEZ PIÑERO, M. e VILLAVICENCIO RIOS, A. Op. Cit., p. 23.

¹³ a) “Sindicatos”, são organizações de primeiro grau que integram as pessoas diretamente. b) “Federações” são organizações de segundo grau, integradas pelos sindicatos. c) Confederação, são organizações de terceiro grau, integradas pelas das federações. RUPRECHT, A. Op. Cit., p. 150.

confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores”.

Como é possível perceber, a Convenção refere-se à liberdade de constituição em sentido lato, incluindo tanto os sindicatos *stricto sensu*, ou seja, as organizações de primeiro grau que agrupam a pessoas diretamente (organizações simples) como as de grau superior, que reúnem outros organismos sindicais (organizações complexas).

4) Um outro fator importante refere-se ao direito dos sindicatos de obter *personalidade jurídica*¹⁴. Assim, de acordo com o artº.7, da mencionada Convenção: “*a aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederação, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4...*”, as quais fazem referência, entre outras coisas, à constituição sem autorização prévia, sem condições limitativas.

No magistério de ERMIDA URIARTE¹⁵, o sindicato tem direito à personalidade jurídica, como um dos componentes da liberdade sindical, direito expressamente imposto pelo citado artº.7, da Convenção Internacional do Trabalho nº. 87. Tal direito implica em reconhecer ao sindicato o pleno direito, sem necessidade de declaração estatal alguma, a uma personalidade sindical, específica de direito do trabalho, que inclui a faculdade representativa e reivindicatória da organização profissional de trabalhadores.

¹⁴Personalidade jurídica é a denominação propriamente dada à personalidade que se atribui ou se assegura às *peçoas jurídicas*, em virtude do que se investem de uma *qualidade de pessoa*, que as torna suscetíveis de direitos e obrigações e com direito à uma *existência própria*, protegida pela lei. Cf. SILVA, De Plácido. *Vocabulário jurídico*, p. 361.

¹⁵ERMIDA URIARTE, O. Op. Cit., p.41.

Segundo MONTOYA MELGAR¹⁶, é incompatível com o artº.2, além do disposto no artº.7, desta Convenção, a possibilidade de que a legislação preveja a existência de sindicatos qualificados ou mais representativos, dotando-os de determinadas prerrogativas (por exemplo, a representação institucional perante órgãos oficiais nacionais e internacionais, a capacidade de negociação coletiva, etc.), ou seja, de desenvolver uma autêntica atividade sindical.

Nesta direção o entendimento de GOLDIN¹⁷ é que, pouco sentido tem a criação de um sindicato impedido de desenvolver toda atividade sindical, em razão desta ser reconhecida apenas ao mais representativo, o qual, será o único que poderá defender e representar, frente o Estado e aos empregadores, os interesses dos trabalhadores; *entidad tal no es en verdad un sindicato*¹⁸.

Esclarece-nos ERMIDA URIARTE¹⁹, que o fundamental aqui é compreender que o Estado não cria o sindicato. Este constitui-se por si só. Ao conceder-lhe personalidade jurídica, o Estado não faz mais do que reconhecer uma realidade preexistente e cumprir uma obrigação que lhe é imposta internacionalmente.

5) Enfim, para a proteção do direito de constituição de organizações sindicais, que também é objeto de nossa apreciação, esta Convenção internacional dispõe, de acordo com seu artº.11 que: *“todo membro da Organização do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, compromete-se a tomar todas as medidas necessárias*

¹⁶MONTOYA MELGAR, A. Op. Cit., p. 420.

¹⁷GOLDIN, Adrian. Intervencion y autonomia en las relaciones coletivas del trabalho en Argentina. In: ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones coletivas de trabalho*, p. 16.

¹⁸GOLDIN, Adrian. Op. Cit., p. 17.

¹⁹ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones coletivas de trabalho*, p. 41.

e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical”.

Com efeito, esta disposição implica na asserção de ERMIDA URIARTE, em entender que o poder público, tem a obrigação de promover a organização sindical, através do que hoje, denomina-se, legislação de suporte ou apoio.²⁰

Esclarece-nos este autor²¹, que o objetivo é criar normas legais de apoio ou promoção à liberdade sindical, sendo que sua essencialidade deve-se ao fato de que disto depende a possibilidade da vigência real e prática da liberdade sindical, protegendo-se, seja o sindicato, seja a um conjunto inorgânico de trabalhadores, ou apenas um trabalhador.

Com isto, tem-se em vista, evitar práticas contrárias à liberdade sindical, que de acordo com BRONSTEIN²², podem ser:

a) *Certas práticas do empregador contra o direito de sindicalização, a título individual.* Algumas delas podem ser de tipo *preventivo*, como, por exemplo, quando perseguem o propósito de impedir a constituição de um sindicato.

b) Em um segundo grupo encontra-se as *práticas do empregador contra o sindicato como entidade coletiva.* Entre elas figura a negativa de reconhecer o sindicato, ou tratar com ele.

c) Em um terceiro grupo encontram-se *as ações ou omissões das autoridades públicas em prejuízo dos sindicatos.* Outro motivo de preocupação é resultante da

²⁰ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabalho*, p. 28.

²¹ERMIDA URIARTE, O. *La proteccion contra los actos antisindicales*, p. 24 -25.

²²BRONSTEIN, Arturo. *Proteccion de la libertad sindical*. In: ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en América Latina*. Op. Cit., p. 89 - 90.

ingerência do Estado na constituição de organizações sindicais, que muitas legislações apresentam através de uma regulamentação exagerada da vida sindical.

Em suma, estes são os critérios preconizados pela Convenção n.º 87, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), para um modelo jurídico sindical equilibrado, segundo os quais tentaremos realizar nossa análise da regulamentação legal da liberdade de constituição de organizações sindicais e da proteção deste direito nos Estados Partes do Mercosul, para que possamos demonstrar a grande diferença existente no direito coletivo do trabalho destes quatro países.

3.2 A Regulamentação da Liberdade de Constituição de Organizações Sindicais nos Estados Partes do Mercosul

Para iniciar o estudo da regulamentação estatal deste importante aspecto da liberdade sindical e que diz respeito à liberdade de constituição de organizações sindicais, queremos destacar que apenas Argentina, Paraguai e Uruguai ratificaram a Convenção n.º.87 (31/08/1948), da OIT, não tendo sido ratificada pelo Brasil.

Além disto, é preciso mencionar que os quatro países atribuem à liberdade sindical, segundo SARTHOU²³, normas de máxima hierarquia, ou seja, normas constitucionais, com o presumível objetivo de estabilidade, derivado de maiores entraves para sua modificação.

²³SARTHOU, Helios. Liberdade Sindical. In: BABACE, Hector. *El derecho laboral del Mercosur*, p. 273.

As principais normas constitucionais sobre liberdade sindical, na forma exposta por RODRÍGUES FERRER e VILLAVICENCIO RÍOS²⁴, são os seguintes:

a) **Argentina:** o artº.14 bis da Constituição de 1994 reconhece expressamente aos trabalhadores a garantia de uma *organización sindical libre*. Assim:

Artº.14 bis da Constituição²⁵: *El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.*

b) **Paraguai:** o artº.96 da Constituição de 1992²⁶, dispõe que *todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa (...)*”.

c) **Uruguai:** existe uma particularidade no artº.57 da Constituição da República Oriental do Uruguai, de 1967, pois, o mesmo, de acordo com Helios Sarthou²⁷, amplia o

²⁴RODRÍGUES FERRER, Miguel e VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. A libertad sindical en las Constituciones latinoamericanas. In: ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en America Latina*, p. 13.

²⁵Argentina - Artº.14 bis da Constitución: “*El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial*”.

²⁶Paraguay - Artº. 96 de la Constitución: “*todos los trabajadores públicos y privados tienen derecho a organizarse en sindicatos sin necesidad de autorización previa(...)*”.

mero reconhecimento com a adição de um princípio estimulador ou promotor ao afirmar que *la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales*. No Uruguai, rege sem restrição alguma a Convenção n.º. 87, da OIT.

O art.º.57 da Constituição uruguaia,²⁸, assim dispõe: *la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica*.

d) **Brasil:** o art.º.8 da Constituição Federal de 1988, estabelece que “*é livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:*

art.º.8, II, é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria²⁹ profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município”.

Pelo exposto, percebe-se que a Constituição brasileira é a única que contempla parcialmente a liberdade sindical, discordando significativamente do conjunto dos Estados Partes do Mercosul, em matéria de consagração e proteção a esta liberdade.

²⁷SARTHOU, Helios. Liberdade sindical. In: BARBAGELATA, H. H. *El derecho laboral del Mercosur*. p. 273.

²⁸Uruguay - Art.º.57 de la Constitución: “*la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica*”.

²⁹Positiva o art. 511, § 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina *categoria econômica*. Correlativamente, o § 2º estabelece que a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como *categoria profissional*. RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, p. 616.

3.2.1. Limitações à Liberdade de Constituição de Organizações Sindicais que Derivam da Obrigação do Registro

Observa SAN VICENTE³⁰ que é possível assinalar quatro grandes grupos de legislações em nível universal, compreendidos em maior ou menor grau dentro dos limites da liberdade sindical:

a) aquelas que não exigem requisito algum para o reconhecimento da organização sindical, como é o caso da Itália e entre os países do Mercosul, o Uruguai;

b) os regimes em que a inscrição aparece como um ato voluntário ou facultativo do sindicato, que geralmente lhe outorga direitos especiais como o caso dos Estados Unidos da América do Norte;

c) as legislações que exigem um ato meramente formal, tal como o depósito dos estatutos, entre os quais se encontra o ordenamento espanhol e o francês;

d) sistemas em que o registro atua como controle de legalidade do cumprimento de formalidades impostas pela lei, caso da Argentina, Brasil, Paraguai e, em geral, os países latino americanos, com exceção do Uruguai.

Salienta este mesmo autor³¹ que a exigência do registro e os alcances que cada legislação atribui a este ato formal estão relacionados com a concepção que um determinado ordenamento tem da organização sindical e de sua relação com a ordem jurídica estatal.

³⁰SAN VICENTE, O. M. *Derecho del trabajo de los países del Mercosur*. p. 447.

³¹SAN VICENTE, O. M. *Idem*, p. 448.

As legislações que somente admitem a existência do sindicato como consequência de seu registro, parecem partir da concepção de que é o Estado quem autoriza sua criação, ainda que esta seja autorizada pelo mero cumprimento de uma formalidade.

Em troca, a admissão de que o sindicato existe pela mera vontade de constituí-lo e não porque se lhe inscreveu em um registro, parece estar mais de acordo com a idéia de liberdade sindical extraída da Convenção n.º. 87 da OIT.

Apontaremos, na seqüência, os ditames formais adotados pelos Estados Partes do Mercosul:

a) **Argentina:** art.º.14 bis da Constituição³²: *organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial;*

b) **Brasil:** art.º.8º, I da Constituição: *a lei não poderá 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;*

c) **Paraguai:** art.º.96 da Constituição³³: *para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo correspondiente.*

d) **Uruguai:** enquanto isto, a Constituição do Uruguai, não consagra disposição alguma a respeito, regendo-se pelo art.º.2 da Convenção n.º. 87, da OIT, que proíbe toda autorização.

³² Argentina - art.º.14 bis da Constitución: *“organización sindical libre y democrática reconocida por la simple inscripción en un registro especial”;*

³³Paraguay - art.º. 96 da Constitución: *“ para el reconocimiento de un sindicato, bastará con la inscripción del mismo en el órgano administrativo correpondiente”.*

Convém observar que em três dos ordenamentos dos Estados Partes do Mercosul, a constituição de um organismo sindical é subordinada ao requisito formal da inscrição ou registro junto à uma autoridade pública, requisito ligado à aquisição da personalidade jurídica e, ou profissional.

Advertem os autores RODRIGUES FERRER e VILLAVICENCIO RÍOS³⁴, que, indubitavelmente, o principal mecanismo de ingerência estatal no momento do surgimento das organizações sindicais é o *registro*³⁵ sindical, que se exige obrigatoriamente em quase todos os países, para que um sindicato possa obter *personalidade jurídica* e, portanto, possa atuar e desenvolver-se.

Lembremos, neste sentido, de acordo com o artº.2 da Convenção nº. 87 da OIT, que uma das manifestações mais destacadas da liberdade de criação de organizações sindicais, refere-se à proibição de autorizações prévias. Contudo, informa SARTHOU³⁶, que na Argentina, Brasil e Paraguai, através do texto constitucional, diferenciam-se *inscrição* e *autorização*, requerendo-se a inscrição e excluindo-se a exigência de autorização prévia.

Argentina: Parece claro que o disposto no artº.14. bis, da Constituição supracitado, constitui uma garantia de que a atitude do Poder Público não pode ir mais além do simples ato do registro.

³⁴RODRÍGUEZ FERRER, Miguel e VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Op. Cit., p. 20.

³⁵Não há na legislação dos Estados Partes do Mercosul, expressões de outras formas de vulnerar o princípio de livre constituição, além do registro, como poderiam ser a necessidade de obter uma permissão ou licença qualquer para fundar a organização, ou as sanções discricionárias dos estatutos ou os regulamentos administrativos dos sindicatos. Conforme RODRÍGUEZ FERRER, Miguel e VILLAVICENCIO RÍOS, Alfredo. Op. Cit., p. 21.

³⁶SARTHOU, Helios. Op. Cit. p., 275.

Porém, existe na realidade, conforme SAN VICENTE³⁷, duas inscrições do sindicato na Argentina.

1º) arts.21, 22 e 23, da lei nº.23.551 de 14/4/1988, obrigatória para todas as organizações, em virtude do qual concede-lhes a personalidade jurídica³⁸.

2º) artº.27 da mesma lei, para as organizações mais representativas em seu âmbito territorial e pessoal, que previamente foram objeto da inscrição anterior, em virtude da qual se outorga a personalidade sindical³⁹.

A legislação argentina distingue entre associações simplesmente inscritas e as outras, chamadas mais representativas, tendo apenas estas últimas o direito de gozar da denominada *personeria gremial*. Portanto, não basta a inscrição, é indispensável a outorga de personalidade gremial para que o sindicato exerça a defesa e a representação incondicional dos interesses gremiais coletivos dos trabalhadores do respectivo setor, mas também o direito de participar de negociação coletivas e da celebração das convenções coletivas.

A este respeito, MARTÍNEZ VIVOT⁴⁰ afirma que, a circunstância de que a simples inscrição, tal como está regulada no artº.21 da lei supracitada, não conceda todos os direitos inerentes a uma organização sindical, tem dado lugar a que o sistema tenha sido impugnado por inconstitucionalidade. Além disto, cria sérios problemas para compatibilizar estas normas com o regime de liberdade sindical, decorrente da

³⁷SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 448.

³⁸O artº. 23, da lei 23.551, dispõe que: “*la asociación a partir de su inscripción, adquirirá personeria jurídica (...)*”.

³⁹O artº. 27, da lei 23.551, prescreve que: “*otorgada la personeria gremial se inscribirá la asociación en el registro que prevé esta ley (...)*”.

⁴⁰MARTÍNEZ VIVOT, Julio. *Trabajo y seguridad social*, p. 22.

Convenção n.º 87, da OIT, ratificada pela Argentina. Pois, se a exigência da inscrição não equivale necessariamente a uma autorização prévia, num regime em que se impõe a unicidade, a mesma pode operar como um obstáculo para a liberdade sindical.

Brasil: Uma fórmula parecida encontra-se em nosso país. A Constituição Federal de 1988, ao mesmo tempo que declara a liberdade de associação profissional ou sindical e proíbe a interferência ou intervenção do Poder Público na organização sindical, impõe, expressamente, a proibição de criar mais de uma organização, em qualquer grau, representativa da mesma categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, sem que possa ser inferior à área de um município (art.º 8, II).

São os próprios constituintes do sindicato quem determinam seu âmbito de atuação. Porém, não é possível constituir-se um sindicato para representar uma categoria que já está representada por outro sindicato, no mesmo âmbito territorial. Pois, como a Constituição adotou o princípio da unicidade sindical, só pode haver um sindicato em uma base territorial (não inferior a um município) representando uma categoria. As demais associações que pretendam representar a mesma categoria na mesma base territorial, conforme adverte BATALHA⁴¹ não são tidos como sindicatos, mas como associações não - sindicais que não representam a categoria, representam apenas o associado específico.

Do exposto, percebe-se que não existem limites para a criação de organizações sindicais. Pelo contrário, todas as organizações de trabalhadores, que cumpram os

⁴¹ BATALHA, Wilson de Souza e BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Sindicatos e sindicalismo*, p. 63.

requisitos previstos em lei, podem ser inscritas no registro⁴², mas somente uma delas detém as prerrogativas sindicais.

Assim, como esclarece GOLDIN⁴³, todas as organizações sindicais que se inscrevam no registro⁴⁴ adquirem *personalidade jurídica*. Porém, a *personalidade sindical*, que é a que habilita para cumprir as funções propriamente sindicais, é admitida a somente uma organização, em cada âmbito territorial e pessoal de atuação.

Desta forma, igualmente ao regime argentino, o brasileiro, permite a pluralidade de associações sindicais, ainda que atribua, a somente uma delas, em cada categoria, a qualidade de sindicato representativo da mesma.

Um regime de efetiva liberdade sindical deveria limitar-se ao mero ato do registro, porém se vincular o registro com um regime de unicidade, no qual, através de normas estatais, privilegie-se um sistema de sindicato único, cria-se um sistema lesivo para a liberdade sindical, sendo que, no aspecto que estamos analisando, apresenta obstáculos ao direito dos próprios interessados constituírem as organizações que estimem convenientes, o qual requer um regime baseado na pluralidade.

⁴²O Superior Tribunal de Justiça, no Mandado de Segurança nº. 190, em acórdão publicado no Diário da Justiça da União de 11/12/1989, decidiu “A Constituição Federal erigiu como postulado a livre associação profissional e sindical, estabelecendo que a lei não pode exigir autorização do Estado para a fundação do sindicato, ressalvado registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical. Persistência no campo da legislação, das regras legais anteriores que não que não discrepam da nova realidade. A atribuição residual do Ministério do Trabalho para promover o registro sindical, enquanto lei ordinária não vier a dispor de outra forma; a atuação restrita, no caso, à verificação da observância ou não da ressalva constitucional que veda a existência de organização sindical da mesma categoria profissional em idêntica base territorial”. Esse foi o critério que prevaleceu, vindo a ser consagrado na prática administrativa. Cf. BATALHA, W. de S. C. e BATALHA, S. M. L. *Sindicatos e sindicalismo*, p. 48-49.

⁴³GOLDIN, Adrián O. El papel del Estado. In: ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en America Latina*, p. 51.

⁴⁴No Brasil, o registro da entidade no órgão competente constitui exigência expressa da norma constitucional. Cabe ao legislador ordinário indicar o órgão administrativo em que deva ser cumprida a determinação. Cf. PRADO, Roberto Barretto. *Curso de direito sindical*, p. 66.

Distinguindo-se, em alguns ordenamentos (Argentina e Brasil), entre associações (com personalidade jurídica) e sindicatos (com personalidade profissional). Comportam-se numa espécie de ordenamento sindical dual, constituído por um primeiro nível de reconhecimento para fins de existência da associação e por um segundo nível, para fins de sua atividade como sindicato.

O direito de constituir as organizações que os próprios interessados estimem convenientes, no dizer de GRANDI⁴⁵, sofre limitações em consequência de regimes legais fundados no monopólio da representação sindical, os quais, inibem o pluralismo sindical, em razão do reconhecimento a um único sindicato, de determinadas prerrogativas (como por exemplo, a representação institucional perante órgãos oficiais nacionais ou internacionais e a capacidade de negociar convenções coletivas).

Aqui é necessário ter presente que não se deve confundir a unidade lograda de forma autônoma pelos trabalhadores, com a de um regime em que a norma estatal impõe a unidade, proibindo a existência de mais de uma organização.

Sem dúvida alguma, uma organização unitária, é mais forte e eficaz que duas ou mais organizações paralelas. A problemática está em que a unidade imposta mediante normas heterônomas pode lesionar seriamente a manifestação fundamental da liberdade sindical, estabelecida no artº.2 da Convenção 87, da OIT, consistindo em *constituir as organizações que os trabalhadores estimem convenientes*.

Conforme SAN VICENTE⁴⁶, em numerosos pronunciamentos, o Comitê de Liberdade Sindical (um dos mecanismos de controle de normas da OIT) expressou a tese

⁴⁵GRANDI, Mario. Op. Cit., p. 314.

⁴⁶SAN VICENTE. O. M. Op. Cit., p. 442.

de que *a pesar de que los trabajadores pueden tener interés en evitar que se multipliquen las organizaciones sindicales, la unidad del movimiento sindical no debe ser impuesta mediante intervención estatal por vía legislativa, pues dicha intervención es contraria al principio incorporado en los arts. 2 y 11 del C. 87.*

Paraguai: Também a Constituição paraguaia de 1992 estabelece, expressamente, o critério da Convenção nº. 87, da OIT. Conforme a qual, a constituição das organizações sindicais não esta sujeita a *autorização prévia*, ao mesmo tempo em que impõe a inscrição do sindicato em registro como requisito para seu reconhecimento.

Não existe regime de unicidade sindical no Paraguai. O Código do Trabalho faz referência a *personeria sindical* (artº.301)⁴⁷, porém, dita personalidade não está relacionada com o regime da unicidade ou do fomento da unicidade, manifestando-se, tão somente, como uma consequência da inscrição do sindicato, que o habilita para atuar como tal. Desde o advento do regime constitucional, existe no Paraguai pluralismo sindical.

Contudo, diferente do que ocorre na legislação argentina e brasileira, as limitações legais à liberdade de constituir organizações sindicais, neste país, são de outra natureza. Assim, com a reforma da Constituição, modificou-se o Código do Trabalho. Este Código promulgado em 1993, de acordo com SAN VICENTE⁴⁸, manteve uma larga série de requisitos formais de cumprimento, necessário para lograr a inscrição do sindicato.

⁴⁷Assim dispõe o artº. 301 do Código do Trabalho: "*la inscripción de un sindicato constituido lo inviste de la personeria gremial para todos los efectos legales conforme a la legislación vigente, y lo dispuesto en este Código*".

⁴⁸SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 450.

Estes requisitos formais, exigidos de forma por demais minuciosa, supõem, em muitos casos, violações à liberdade dos sindicatos e dão pretexto para que a administração possa negar a inscrição, criando de fato um sistema de autorização prévia.

A redação do Código do Trabalho de 1993, estabelecia (artº.300) um regime de inscrição preventiva, que transformava-se em definitiva, se “os interessados” não formulassem objeções em um prazo de 30 dias. Caso formulassem objeções, conferia-se cópia das mesmas aos postulantes, cumprido o qual, a administração resolvia a inscrição em definitiva ou não.

A resolução administrativa era suscetível de recurso ao Tribunal de Apelação do Trabalho. Este texto foi modificado na reforma do Código do Trabalho, realizada pela lei nº 496, de agosto de 1994.

A nova redação indica expressamente que as objeções que possam impedir a transformação da inscrição provisória em definitiva, podem ser formuladas pela “autoridade administrativa do trabalho” e não somente pelos “interessados” como estabelecia o texto de 1993.

Parece claro que o único sentido da reforma do artº.300 foi aumentar a discricionariedade da administração, o que pode conduzir a que de fato o regime de inscrição se transforme em um regime de autorização.

Uruguai: Não existe neste país a obrigação de registro de organizações sindicais. Tais entidades são reconhecidas e funcionam, como organizações de fato, não se exigindo inscrição ou reconhecimento de nenhum órgão público.

Ao não existir registro nem controle algum, a representatividade do sindicato é uma questão de fato. A determinação de qual é a organização mais representativa vê-se facilitada pela circunstância de que o regime autônomo de unidade, impede a existência de organizações paralelas.

Assim, no Uruguai não existem normas que imponham ou facilitem a unicidade sindical. A falta de legislação na matéria e a aplicação imediata das norma da Convenção nº. 87 da OIT, que neste país é considerado como a única norma reguladora da liberdade sindical, supõem a existência de um regime legal de pluralidade sindical.

No exercício da liberdade e autonomia sindical, os sindicatos uruguaios têm criado, desde 1968, um regime de sindicato único, em base a existência de somente uma central sindical nacional.

A central única atua como vértice de uma pirâmide que agrupa, por decisão própria de cada um deles, a todos os sindicatos e federações sindicais do país.

Esta unidade, em um regime legal de pluralismo, não supõe a inexistência das diferenças ideológicas que em outros regimes são a causa e razão da pluralidade de sindicatos.

No regime de unidade do sindicalismo uruguaio, a oposição de idéias ou de tendências se dá no seio de cada sindicato e da central, sem que isso impeça o funcionamento unitário.

3.2.2. Restrições ao Direito de Constituir Federações e Confederações Sindicais.

O direito a constituir federações e confederações⁴⁹, assim como destas se afiliarem à organizações internacionais de empregadores ou de trabalhadores, é enunciado na Convenção nº. 87 da, OIT, como uma das manifestações fundamentais da liberdade sindical.

A liberdade das organizações de trabalhadores e de empregadores unirem-se a federações e confederações, pode ser entendida como uma manifestação a mais, da liberdade das mesmas constituírem as organizações que estimem convenientes.

Tal direito observa SAN VICENTE⁵⁰, tem sido logrado tardiamente, ou não se logrou ainda plenamente em alguns dos quatro países.

A importância destas organizações fez com que fossem, em muitas oportunidades, proibidas ou limitadas em seus direitos. Organizações deste tipo podem lograr ações solidárias de caráter nacional, que podem refletir na vida econômica e política do país.

Além disto, estas organizações, por suas próprias características, estão mais desligadas dos problemas imediato do lugar de trabalho e são mais aptas para atuar frente os grandes problemas nacionais ou internacionais que afetam o trabalho.

Argentina: A organização de terceiro grau, com âmbito em todo o território nacional, tem tido historicamente um importante papel sindical e político na Argentina. Por esta mesma circunstância, durante longos períodos, o estado tentou impedir sua existência.

⁴⁹As federações e confederações têm como objetivo coordenar os interesses e harmonizar os objetivos da classe trabalhadora. BATALHA, W. de S. C. e BATALHA, S. M. L. *Sindicatos e sindicalismo*, p. 115.

⁵⁰SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 456.

Com a lei nº.23.551 de 14/4/1988 volta-se a reconhecer expressamente o direito de constituir confederações nacionais.

A atual lei sindical faz referência às federações e confederações enumerando as formas que podem assumir as organizações sindicais. Assim, de acordo com o artº.11 da mencionada lei⁵¹: *las asociaciones sindicais pueden asumir algunas de las siguientes formas: a) sindicatos o uniones; b) federaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste; c) confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste.* Além disto, a referida lei, regula suas formas de constituição. Assim, de acordo com o artº.32, da mesma lei⁵², *las federaciones y confederaciones más representativas adquirirán personeria gremial en las condiciones do artº. 25*, este último, requer que a associação se encontre inscrita e atuando durante um período de seis meses e afilie mais de vinte por cento dos trabalhadores que intentem representar. Assim, de acordo com as características de todo o regime, também as organizações de segundo e terceiro grau estão sujeitas ao cumprimento de determinadas formalidades e à concessão da personalidade sindical por parte do poder executivo.

Brasil: Estabelece o artº. 534 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a cinco, desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividade ou profissões idênticas, similares ou

⁵¹Artº. 11 da lei 23.551: “*las asociaciones sindicais pueden asumir algunas de las siguientes formas: a) sindicatos o uniones; b) federaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste; c) confederaciones, cuando agrupen a las asociaciones contempladas en los incisos que preceden a éste*”.

⁵²Artº. 32, da lei 23.551: “*las federaciones y confederaciones más representativas adquirirán personeria gremial(...)*”.

conexas, organizarem-se em federação. A Constituição de 1988, como já assinalamos, manteve o critério da unicidade, proibindo a criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, assim, da mesma maneira que aos sindicatos, a obrigatoriedade do registro das federações no órgão competente, visa assegurar a unicidade de representação em determinada base territorial. A confederação é a entidade de maior hierarquia do sistema - “sistema confederativo de representação sindical”, conforme o inciso IV, do artº. 8, da Constituição. Ocorre que essa hierarquização não conduz a um ápice, a um só vértice, pois, a CLT não permite a possibilidade ao disciplinar as confederações no artº. 535, estabelecendo, ao contrário, várias cumeeiras para o prédio da organização sindical, no qual, as centrais não encontram espaço jurídico para, formalmente desempenharem suas atividades. Quanto aos requisitos formais para sua constituição, são semelhantes aos estabelecidos para a outorga de personalidade jurídica ao sindicato.

Paraguai: Também o Código do Trabalho paraguaio regula expressamente o direito das organizações sindicais a federar-se e confederar-se, fazendo inclusive referência às confederações internacionais. Assim, de acordo com o artº.306, do mencionado Código⁵³, *los sindicatos de trabajadores dependientes legalmente registrados podrán constituir federaciones y confederaciones nacionales o internacionales y formar parte de las mismas*. Estabelece ainda o artº.308, do Código do Trabalho⁵⁴, *que las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las federaciones y confederaciones, en cuanto fuere posible*.

⁵³ Artº. 306 do Código do Trabalho: “*los sindicatos de trabajadores dependientes legalmente registrados podrán constituir federaciones y confederaciones nacionales o internacionales y formar parte de las mismas*”.

⁵⁴ Artº. 308 do Código do Trabalho: “*las disposiciones del presente Código, relativas a los sindicatos, se aplicarán a las federaciones y confederaciones, en cuanto fuere posible*”.

Uruguai: Não existe nenhuma norma heterônoma referida às organizações sindicais de segundo e terceiro grau, neste país.

No exercício da liberdade sindical, todas as organizações de trabalhadores do país uniram-se em uma central única de trabalhadores.

3.3 Limitações à Liberdade de Constituição de Organizações Sindicais

Decorrentes da Falta de Normas de Proteção a Este Direito.

Os enunciados sobre a liberdade sindical poderiam transformar-se em inúteis e inoperantes sem normas e instituições jurídicas orientadas a garantir a existência das organizações sindicais.

Tanto é assim que, de acordo com SAN VICENTE⁵⁵, pode-se afirmar, que as normas de proteção e de promoção não são mais que a regulamentação normativa da liberdade sindical.

Assim, a liberdade sindical já em seu movimento constitutivo, elemento essencial da mesma, reclama uma proteção específica que evite conseqüências negativas para quem a exerce.

A inexistência desta tutela afeta inexoravelmente a vigência deste direito, daí que se tenha produzido e consolidado diversas medidas e mecanismos com a finalidade de garanti-la e, com isto, favorecê-la.

⁵⁵SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 465.

Complemento indispensável dos direitos sindicais (incluindo-se entre eles, o direito dos titulares constituírem as organizações que estimem convenientes), os quais dificilmente podem realizar-se sem sua efetiva presença.

Conforme RODRÍGUEZ FERRER e VILLAVICENCIO RIOS⁵⁶, são portanto, o conjunto de medidas de proteção ao dirigente e militante sindical, tendentes a protegê-los dos prejuízos que possam sofrer por sua atuação e a possibilitar o desenvolvimento normal e eficaz da liberdade sindical.

Contudo, a evolução que historicamente tem sofrido estas normas jurídicas, conduz a que, no geral, denomine-se como normas protetoras da liberdade, àquelas dirigidas a impedir as práticas anti - sindicais, manifestadas, por exemplo, para os efeitos deste trabalho, através de atos orientados a impedir o direito a fundar organizações sindicais, conforme proclama o artº. 2 da Convenção nº. 87, da OIT.

Três dos quatro países do Mercosul promulgaram novas Constituições nacionais, incluindo-se na Argentina, Brasil e Paraguai, claras normas relacionadas com as garantias sindicais.

A estabilidade do dirigente sindical é sem dúvida a forma de proteção mais desenvolvida nos países em estudo, como salientado a seguir:

Argentina: O artº.14 bis, da Constituição⁵⁷, estabelece que, *los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo.*

⁵⁶RODRÍGUEZ FERRER, Miguel e VILLAVICENCIO RIOS, Alfredo. Op. Cit., p. 26.

⁵⁷Artº. 14 bis, da Constituição argentina: "los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo".

Brasil: O regime brasileiro de proteção sindical baseia-se, fundamentalmente, na estabilidade do dirigente sindical, pois, o artº.8, VIII da Constituição, dispõe que, *é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se for eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.* Proíbe-se, portanto, a dispensa do empregado sindicalizado titular ou suplente.

Paraguai: A Constituição Nacional, promulgada em 1992, garante a estabilidade do dirigente sindical, dispondo⁵⁸ em seu artº.96, que *la lei garantizará también la estabilidad del dirigente sindical.*

Uruguai: Na Constituição do Uruguai não há referência expressa à garantia alguma contra atos anti - sindicais⁵⁹.

A Constituição uruguaia traz como consagração geral⁶⁰ em seu artº.57, que *la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales.* Esta norma tem sido interpretada unanimemente pela doutrina uruguaia, não somente como uma disposição que consagra a liberdade sindical, mas que também impõe ao Estado a obrigação de promovê-la em todos os campos e manifestações.

Argentina: A lei nº.23.551 de 14/4/1988, atualmente vigente, estabelece um amplo regime de proteção sindical, conforme pode-se observar, através do disposto⁶¹ em

⁵⁸Artº. 96, da Constituição paraguaia: *“la lei garantizará también la estabilidad del dirigente sindical”.*

⁵⁹Cf. Ermida Uriarte, com a expressão “atos anti-sindicais”, intenta-se englobar em um único conceito, todos os atos de discriminação anti-sindical, os atos de ingerência e as práticas desleais. ERMIDA URIARTE, O. *La protección contra los actos antisindicales*, p. 17.

⁶⁰Artº. 57 da Constituição uruguaia: *“la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales”.*

⁶¹Artº. 53 da lei 23.551: *“serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores o, en el caso, de las asociaciones profesionales que los representen:*

a) subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;

seu artº.53: *serán consideradas prácticas desleales y contrarias a la ética de las relaciones profesionales del trabajo por parte de los empleadores o, en el caso, de las asociaciones profesionales que los representen:*

a) subvencionar en forma directa o indirecta a una asociación sindical de trabajadores;

b) intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;

e) adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción sindical o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;

f) rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;

g) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;

b) intervenir o interferir en la constitución, funcionamiento o administración de un ente de este tipo;

e) adoptar represalias contra los trabajadores en razón de su participación en medidas legítimas de acción o en otras actividades sindicales o de haber acusado, testimoniado o intervenido en los procedimientos vinculados a juzgamiento de las prácticas desleales;

f) rehusarse a negociar colectivamente con la asociación sindical capacitada para hacerlo o provocar dilaciones que tiendan a obstruir el proceso de negociación;

g) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal, con el fin de impedir o dificultar el ejercicio de los derechos a que se refiere esta ley;

h) negar-se a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;

i) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;

j) practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen”.

h) negar-se a reservar el empleo o no permitir que el trabajador reanude la prestación de los servicios cuando hubiese terminado de estar en uso de la licencia por desempeño de funciones gremiales;

i) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los representantes sindicales que gocen de estabilidad de acuerdo con los términos establecidos por este régimen, cuando las causas del despido, suspensión o modificación no sean de aplicación general o simultánea a todo el personal;

j) practicar trato discriminatorio, cualquiera sea su forma, en razón del ejercicio de los derechos sindicales tutelados por este régimen.

De acordo com SAN VICENTE⁶², a legislação argentina, desde 1945, estabelece mecanismos de proteção contra práticas desleais.

No regime atual, a proteção é exercida através de órgãos jurisdicionais, sendo que a queixa por prática desleal pode ser interposta tanto pela organização sindical como pelo trabalhador que a lei qualifica como danificado.

A utilização pela lei do termo queixa, parece por em evidência o caráter penal do procedimento. Porém, a lei prevê não somente efeitos sancionatórios, mas também medidas reparatórias.

Na legislação argentina (arts.40, 44, 47, 50, 52, 56 e 54, da lei nº.23.551 de 14/4/1988), segundo SARTHOU⁶³, é amplo o estatuto protetor, pois:

⁶²SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 486.

⁶³SARTHOU, Helios. Op. Cit., p. 278 e seg.

a) protege-se o trabalhador ou a associação sindical contra todo impedimento ou obstáculo no exercício da liberdade sindical, podendo recorrer a uma ação de amparo judicial contra o ato lesivo;

b) consagra-se o direito dos delegados de pessoal, comissões internas e organismos similares a exercer as faculdades de representação na sede da empresa. Assim mesmo, consagram as chamadas facilidades sindicais tais como a disponibilidade de um lugar para as tarefas dos delegados, a possibilidade de reunir-se em um número de horas como licença gremial;

c) consagra-se o foro sindical dos delegados e dos integrantes de comissões internas ou comissões similares, frente ao despido, suspensão ou modificação das condições de trabalho, acordando-se como proteção, a reinstalação ou o restabelecimento das condições de trabalho ou em seu caso, a despedida indireta com indenização agravada.

d) qualificam-se como práticas desleais um conjunto de ações do empregador ou das associações patronais, lesivas à liberdade sindical.

Brasil: A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê no artº.543, § 6º, *a empresa que, por qualquer modo, procurar impedir que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do artº. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado.*

A seu turno, toda infração do empregador à organização dos sindicatos, é sancionável com multa, na letra *a* do artº.553 da CLT. Sem prejuízo do ressarcimento a que tem direito o trabalhador.

Paraguai: O Código do Trabalho no seu artº.286, estabelece⁶⁴ que, *las organizaciones de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras.*

Se consideran actos de injerencia principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

No Paraguai, os arts. 317 a 325 do Código do Trabalho, reconhecem⁶⁵ o direito à estabilidade sindical, ou seja, *la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente admitida por juez competente (artº.317).*

Esta garantia, de acordo com os arts. 318 a 319 do referido Código, ampara os membros das comissões diretivas de sindicatos, federações e confederações, assim como

⁶⁴Artº. 286 do Código do Trabalho paraguaio: *“las organizaciones de trabajadores y empleadores gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Se consideran actos de injerencia principalmente las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o sostener económicamente o en otra forma organizaciones de trabajadores, con objeto de colocarlas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.*

⁶⁵De acordo com o artº. 317 do Código do Trabalho paraguaio, reconhece-se: *“la garantía de que gozan ciertos trabajadores de no ser despedidos, trasladados, suspendidos, o alteradas sus condiciones de trabajo sin justa causa previamente admitida por juez competente”.*

delegados, gestores, negociadores de convenções coletivas de trabalho e regulamentos internos.

Uruguai: Deixamos por último este país, com o propósito de dar ênfase ao modelo da desregulamentação legal do direito coletivo do trabalho deste país, que ao contrário dos outros três, nunca ditou nenhuma lei orientada a proteger a liberdade sindical.

Livres de entraves legais, os empregadores deste país utilizaram toda classe de atos e práticas anti - sindicais para atacar e destruir as organizações de trabalhadores, quando sua força não resultou suficiente, contaram com o apoio do Estado.

A única proteção de seus dirigentes e militantes consiste no exercício da greve ou outra formas de autodefesa.

No fundo, a força destes sindicatos deriva de sua autonomia e da falta de proteção legal de seus dirigentes, que os obriga a desenvolver e exercer mecanismos eficazes de autodefesa. Mas, nem sempre é possível organizar sindicatos nestas circunstâncias.

Existe uma forte resistência por parte dos sindicatos de trabalhadores a qualquer iniciativa de “regulamentação sindical”. Salientam os autores, AMEGLIO ROSENBAUM e RASO⁶⁶ que, há o entendimento de que este tipo de regulamentação implica o risco de uma indevida ingerência na vida destas organizações, a qual poderia afetar valores muito caros ao movimento sindical.

E de fato, assim tem ocorrido cada vez que se impulsionou algum tipo de regulamentação que pretendesse dar cumprimento ao artº.57, da Constituição e à

⁶⁶ROSENBAUM, Jorge, AMEGLIO Eduardo e RASO, Juan. Intervención e autonomia nas relações coletivas de trabalho no Uruguai. In: ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabajo*, p. 277-323

Convenção n.º 87, da OIT, ratificada por este país, a qual, determina em seu art.º.11, conforme já evocado que *cada membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, compromete-se a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical*. Tal determinação requer uma legislação de suporte ou apoio à liberdade sindical, seja protegendo o sindicato, seja um conjunto inorgânico de trabalhadores, ou apenas um trabalhador.

Pelo exposto, percebe-se que grande diferença existente no direito coletivo do trabalho dos quatro países, consiste, principalmente na maneira com que o Estado regulamentou o sindicato. Este fato derivou, por um lado, modelos jurídicos regulamentados, ou seja, marcados pela normativa estatal e, por outro lado, ao contrário, um modelo jurídico desregulamentado, ou seja, com ausência da normativa estatal em matéria sindical. Evidenciando-se, com isto, uma dificuldade inicial na tarefa de harmonizar a legislação sindical desses quatro países.

Contudo, existem algumas manifestações que apontam para esta possibilidade.

Capítulo IV

PERSPECTIVAS PARA A HARMONIZAÇÃO DAS LEGISLAÇÕES SINDICAIS NOS ESTADOS PARTES DO MERCOSUL

4.1. A Tendência Convergente dos Diferentes Modelos Sindicais

O mundo das relações interpessoais, de acordo com BUEN UNNA¹, é um mundo em constante desequilíbrio e o direito não é senão a busca do equilíbrio ausente.

Nas relações coletivas de trabalho², o direito busca este equilíbrio mediante a garantia ao direito de associação profissional, com todas as suas implicações de liberdade sindical.

A intervenção do Estado coloca um problema de equilíbrio, precisamente entre a atividade do próprio Estado e a autonomia das partes que constituem as relações coletivas de trabalho, pois, a ruptura deste equilíbrio entre o Estado e os fatores de produção leva necessariamente à ruptura do equilíbrio nas relações entre capital e o trabalho.

¹BUEN UNNA, Carlos de. *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas de trabajo en México*. In: ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabajo*. Op. Cit., p. 181-182.

²As relações coletivas de trabalho configuram um *sistema*, caracterização que não repousa somente sobre um prurido teórico, nem numa mera opção metodológica. A profunda interpenetração funcional de suas instituições marca desde cada uma delas a característica das restantes: um regime sindical sujeito a forte intervenção estatal define um modelo de sindicato, negociação coletiva ou tratamento do conflito que não escapa ao caráter que aquele regime lhe impõe; os critérios de intervenção que operam sobre qualquer instituto contribuem a definir o modelo sindical. Ver: GOLDIN, Adrián O. *El papel del Estado*. In: ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en America Latina*, Op. Cit., p.40.

Não há dúvida que é tarefa difícil encontrar a fórmula para harmonizar estas relações. Temos que reconhecer, entretanto, que o melhor esforço neste sentido, corresponde à Convenção n.º. 87, da OIT, que diretamente trata da liberdade sindical.

Esta normativa converte-se em um bom ponto de partida do que podemos considerar como um sistema equilibrado, permitindo-nos tanto analisar a situação de um país determinado como projetar uma futura harmonização das legislações sindicais do Mercosul, baseada em seus critérios de liberdade sindical.

Na fase atual, registram-se diferenças importantes nos Estados Partes do Mercosul em matéria de direito coletivo do trabalho, conforme tivemos oportunidade de demonstrar. Do estudo, surge claramente dois sistemas divergentes de relações coletivas de trabalho, o que torna a tarefa de harmonização nesta área nada fácil.

Como já advertimos, essas diferenças não se dão somente no distinto conteúdo que cada legislação atribui aos institutos do direito coletivo do trabalho. Mas, sobretudo, conforme coloca SAN VICENTE³, na circunstância de que em três dos ordenamentos existe uma extensa e numerosa legislação estatal, regulamentando o sindicato, enquanto que, no Uruguai⁴, é notório o abstencionismo da legislação em matéria de direito coletivo do trabalho.

Em conseqüência, três dos quatro Estados Partes do Mercosul, a saber, Argentina, Brasil e Paraguai, registram uma minuciosa regulamentação heterônoma dos sindicatos. Enquanto que o Uruguai, caracteriza-se pela ausência de (e resistência) uma

³SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 60.

⁴Um estudo da evolução histórica do movimento sindical uruguaio pode encontrar-se na obra COSMOPOLIS, Mario Pasco. *Los sindicatos en Iberoamérica*, p. 362.

regulamentação deste tipo, limitando-se à aplicação da Convenção Internacional do Trabalho n.º 87 da OIT.

Apesar da diferença existente entre os modelos jurídicos abstencionistas e regulamentaristas, assim classificados por ERMIDA URIARTE⁵, na medida direta da ausência normativa ou da presença normativa estatal em matéria sindical, de acordo com este mesmo autor⁶, alguns estudos recentes acreditam poder perceber ou identificar nos últimos tempos, alguma tendência convergente.

Mesmo sendo ainda tênue, esta tendência é produto de certa preocupação por desregulamentar de alguma forma as relações coletivas de trabalho na Argentina, Brasil e Paraguai e, de certa possibilidade de que se introduza algum tipo de normatização no Uruguai.

Como tivemos oportunidade de salientar, nos regimes regulamentaristas, o alto grau de intervenção estatal tem, por um lado, assegura GOLDIN⁷, sua peça chave e liminar, no regime sindical da *personalidade sindical*, e desta, projeta-se sobre os restantes institutos das relações coletivas de trabalho, definindo seu modelo sindical. Este, segundo o mesmo autor⁸, é o caso dos países em que se encontra vigente regimes de sindicato único imposto por normas estatais e habilitado por elas. Tal é a situação, da Argentina e do Brasil, apesar de que nestes países admita-se a existência de outros sindicatos, além daquele que encontra-se favorecido pela especial habilitação estatal.

⁵ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabajo*, p. 379-387.

⁶ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, p. 30.

⁷GOLDIN, Adrian O. *Intervención y autonomía en las relaciones colectivas del trabajo en Argentina*. In: ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabajo*, Op. Cit., p. 59.

⁸GOLDIN, Adrian O. *El papel del Estado*. In: ERMIDA URIARTE, O. *El derecho sindical en America Latina*. Op. Cit., p. 51.

Assim, na Argentina, podem constituir-se e registrar-se outros sindicatos, os “simplesmente inscritos”, além daquele que obteve a exclusiva (e excludente) personalidade sindical. Enquanto que no Brasil podem constituir-se tantas associações profissionais quantas desejem os trabalhadores. Porém, somente uma delas obtém o reconhecimento estatal na qualidade de *sindicato*⁹.

É que em um e outro país, somente o acesso a personalidade sindical (Argentina), ou a condição de *sindicato* (Brasil), permite o exercício da representação dos interesses coletivos e demais atributos que tipificam a ação sindical.

Observa-se que a admissibilidade de outras entidades (“simplesmente inscritas”, “simples associações profissionais”) apenas tem servido, conforme GIGLIO¹⁰, para salvar as aparências exteriores de um pluralismo que em realidade não existe. Eis que a possibilidade de que uma “associação profissional” possa transformar-se em “sindicato” em substituição ao que vem atuando como tal, na hipótese de superar a representatividade deste último, encontra-se seriamente dificultada.

A experiência argentina demonstra, adverte GOLDIN¹¹, que se trata de uma expectativa ilusória e somente teórica, já que uma entidade (sindicato “simplesmente inscrito”; “associação profissional”) que não pode desempenhar todas as funções

⁹Como a Constituição de 1988 adotou o princípio da unicidade sindical, só pode haver um sindicato em uma base territorial (não inferior a um município) representando um categoria, razão pela qual os demais sindicatos que pretendam representar a mesma categoria na mesma base territorial não são tidos como sindicatos, mas como associações não - sindicais que não representam a categoria, representam apenas os seus associados. Só ao sindicato são conferidas as prerrogativas sindicais. Cf. BATALHA, Wilson de Souza e BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Sindicatos - Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1994. p. 63.

¹⁰GIGLIO, Wagner D. Os sindicatos no Brasil. In: COSMOPOLIS, Mario Pasco. *Los sindicatos en Iberoamérica*, p. 67.

¹¹GOLDIN, Adrian O. Op. Cit., p. 52.

sindicais, não alcança normalmente reunir as condições que possam exigir-se para substituir ao sindicato, que já goza do reconhecimento estatal privilegiado.

Por outro lado, um outro caso existente nos regimes regulamentaristas, fruto do intenso intervencionismo estatal, é o que se passa no Paraguai, que apesar de adotar constitucionalmente o critério da Convenção n.º 87, da OIT, conforme o qual, a constituição das organizações sindicais não está sujeita à *autorização prévia*, impõe a inscrição do sindicato em um registro como requisito para seu reconhecimento.

Enquanto que o Código do Trabalho, modificado pela lei n.º.496 de agosto de 1994, dispõe que as objeções que impeçam a inscrição definitiva, podem ser formuladas pela *autoridade administrativa do trabalho*(art.º.300).

Reconhece-se que este regime pode conduzir, na prática, de acordo com SAN VICENTE¹², a que o regime de inscrição transforme-se em um regime de autorização, devido a sua sujeição à discricionariedade da administração.

Conforme admite BUEN UNNA¹³, a legislação trabalhista é sumamente contraditória, pois, por um lado, consagra princípios de grande liberdade, enquanto que por outro, através da regulamentação excessiva, desses princípios, acaba por reduzi-los gravemente. Em outras palavras, “o que dá com uma mão, tira com a outra”.

Dos estudos analisados¹⁴, surge com clareza, que o intervencionismo e regulamentarismo estatal obstaculiza o desenvolvimento autônomo das organizações

¹²SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 450.

¹³BUEN UNNA, Carlos de. Intervención y autonomía nas relaciones coletivas de trabajo en México. In: ERMIDA URIARTE, O. *Intervención y autonomía en las relaciones coletivas de trabajo*. Op. Cit., p. 199.

¹⁴Ver entre outros, COSMOPOLIS, Mario Pasco. *Los sindicatos en Iberoamérica*. Lima: Aee, 1988. ERMIDA URIARTE, O. *Relaciones Coletivas de Trabalho*; ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en America Latina*; ERMIDA URIARTE, O. *Las relaciones laborales en Uruguay*; RASO DELGUE, Juan, PRATT PERCOVICH, Lucía. *Derecho sindical en la jurisprudencia uruguaya*.

sindicais, ao mesmo tempo que as próprias organizações sindicais, em parte por sua própria debilidade e dependência, aceitam, e em certas ocasiões até pedem uma regulamentação e intervenção heterônoma, gerando-se assim um verdadeiro círculo vicioso.

Esta debilidade do movimento sindical, segundo ERMIDA URIARTE¹⁵, leva, por um lado, a carecer de força para opor-se exitosamente às imposições normativas estatais, e por outro lado, a aceitar de bom grado uma regulamentação que se bem limita rigorosamente suas possibilidades teóricas de ação, de toda maneira, garante-lhe um mínimo de direitos (o de existir, negociar dentro de certos parâmetros estreitos), que não poderia alcançar por si só.

A própria debilidade do movimento sindical retroalimenta o regularismo e intervencionismo estatal. Assim, a título de exemplo: (a) um sindicato que não tem força própria suficiente para conseguir sequer que o empregador reconheça sua existência, pode aceitar de bom grado uma regulamentação heterônoma que imponha tal reconhecimento ao patrão, ainda que para isto submeta a constituição do sindicato a um ato administrativo de verdadeira “autorização prévia”, através da inscrição em um registro;

(b) um sindicato que carece de força própria suficiente como para obrigar ao patrão a sentar-se em uma mesa de negociação, pode aceitar uma regulamentação que imponha tal obrigação ao empregador, mesmo que o preço seja uma negociação dirigida e até eventualmente decidida pelo Estado;

¹⁵ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones coletivas de trabajo*, Op. Cit., p. 382-384.

(c) um sindicato desprovido de poder ou de vontade para declarar ou sustentar uma greve, pode aceitar comodamente uma regulamentação limitativa do exercício do direito de greve, etc.

À parte das dificuldades enfrentadas pelos sindicatos nos regimes regulamentaristas, não são mais fáceis os problemas no Uruguai, pois é de destacar, como aponta PLÁ RODRIGUES¹⁶, que no atual período de debilitamento sindical em quase todo mundo, os sindicatos uruguaios estão pagando um alto preço pela sua total ausência de regulação (estatal) do tema sindical.

Em função da ausência de qualquer norma legal sobre o direito de sindicalização, o Uruguai é o único país, já não do Mercosul, mas da América do Sul, que carece de uma legislação de proteção específica em matéria sindical.

A proteção da atividade sindical, conforme FERNÁNDEZ¹⁷, é um dos aspectos nos quais o Direito coletivo do trabalho uruguaio reflete um maior déficit.

De fato, não conta com textos e práticas suficientemente adequados, que protejam integralmente a liberdade sindical, tal como tem sido assinalado pelos órgãos de controle da OIT.

Entretanto no texto do artº.57, da Constituição uruguaia¹⁸, parece claro o mandato que o constituinte outorgou ao legislador, de promover a atividade sindical.

¹⁶PLÁ RODRIGUES, Americo. Os sindicatos no Uruguai. In: COSMÓPOLIS, Mario Pasco. *Los sindicatos en Iberoamérica*, p. 369.

¹⁷FERNÁNDEZ, Hugo. As relações coletivas de trabalho. In: ERMIDA URIARTE, O. *Las relaciones laborales en Uruguai*, p.85.

¹⁸O artº.57 da Constituição uruguaia dispõe que: “*la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles personería jurídica*”.

Ao analisar esta norma, ERMIDA URIARTE¹⁹ sustenta que hoje em dia vem a coincidir perfeitamente com as mais modernas técnicas de legislação sindical, que tendem, não a regulamentar o sindicato no sentido de limitá-lo, mas sim gerar normas de suporte ou de apoio, isto é, que ajudem na criação de sindicatos e impulsionem seu desenvolvimento.

É preciso deixar nítido que o marco normativo vigente no Uruguai, em matéria de direito coletivo do trabalho, que tem permitido um desenvolvimento autônomo das organizações sindicais, de acordo com ROSENBAUM, AMEGLIO e RASO²⁰, aparece atualmente como insuficiente em matéria de proteção da atividade sindical.

Apesar da estrutura do sistema autômato que tem lhe permitido funcionar em todas as ocasiões, com relativa eficiência, existem signos indicadores de mudanças e esgotamentos dos mecanismos que lhe tem dado sustento, o que sugere sua adequação aos novos contextos impostos pela realidade contemporânea.

Se bem que a necessidade de tal proteção heterônoma não fazia sentido em épocas de maior poder sindical, no momento atual, a situação é bem diferente. A tal ponto que, de acordo com ERMIDA URIARTE²¹, alguns dirigentes sindicais tem chegado a defender a tese de que a ausência de uma legislação de promoção, suporte ou apoio em matéria sindical, constitui, no presente, uma prática de “dumping social”²².

¹⁹ERMIDA URIARTE, O. *Sindicatos en Libertad sindical*. Op. Cit., p. 28.

²⁰ROSENBAUM, Jorge, AMEGLIO, Eduardo e Juan RASO. Intervención e autonomia nas relaciones coletivas de trabajo en Uruguai. In: ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones coletivas de trabajo*. Op. Cit., p. 275-323.

²¹ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*, p. 31.

²²dumping social: é a prática de concorrência desleal e consiste na intenção de basear a competitividade através da redução ou eliminação das garantias de direitos aos trabalhadores.

Neste país, portanto, uma regulamentação sindical protetora conta com a aprovação manifesta dos trabalhadores, os quais, inclusive, tem reclamado de forma reiterada frente a situações de clara violação de seus direitos. Os empregadores, em geral, não têm se pronunciado sobre este ponto, já que isto significaria reconhecer explicitamente a existência de práticas anti - sindicais.

Diante desta situação, parece reafirmar-se a necessidade de que o modelo de relações coletivas uruguaio conte com uma legislação de suporte ou apoio, ao menos em algumas áreas fundamentais.

Isto não significa que se abandone o perfil sustentado no livre jogo da autonomia dos sujeitos coletivos que o caracteriza desde suas origens. Muito pelo contrário, a intervenção normativa estatal preconizada, aponta para o estabelecimento de regras básicas, sobre as quais existe consenso.

O objetivo de dotar o sistema de uma legislação de tutela da liberdade sindical é assegurar certos níveis mínimos de indispensáveis cumprimento e evitar excessos ou abusos de alguma das partes. Traduzindo-se no cumprimento da exigência do artº.11, da Convenção nº. 87, da OIT, aos Estados de *garantir aos trabalhadores e aos empresários o livre exercício do direito de sindicalização.*

Nesta direção, expressaram-se neste país, nos últimos anos, sinais implícitos de uma vontade compartilhada em procurar a superação das principais insuficiências e incertezas geradas em torno do atual modelo jurídico.

Foi em resposta a isto, que tanto o Estado como os interlocutores sociais, através de suas organizações profissionais mais representativas, mostraram uma certa disposição para encontrar pontos de consenso capazes de gerar um projeto de lei.

Uma das primeiras tentativas foi implementada através da OIT em 1988, através da realização de um encontro tripartite, no qual discutiu-se um documento básico de acordo, elaborado com a colaboração dos técnicos que formaram parte da segunda missão do organismo, destinada a efetuar o estudo do sistema de relações coletivas de trabalho no Uruguai.

Apesar das diferenças entre as partes profissionais em torno de várias questões, esta instância frustrou-se quando os representantes do setor empresarial manifestaram não contar com um mandato apropriado para negociar um acordo nesta matéria.

A iniciativa renovou-se em 1991, através da realização de um Seminário Nacional Tripartite para a discussão deste tema, dirigido pela OIT, mas igualmente foi abruptamente deixado sem efeito. Desta vez, a pedido da central sindical (de trabalhadores) que, enfrentando uma situação tensa em nível político, negou-se a participar.

Feitos estes comentários, é possível perceber a existência de uma certa tendência convergente nestes países que buscam um reequilíbrio entre heteronomia e autonomia²³ da organização sindical perante o Estado. Contudo, não deixa de ser interessante constatar, que os sistemas de direito coletivo do trabalho seguem sendo intervencionistas e regulamentaristas, apesar da consciência, ao menos doutrinal, de sua inconsistência

²³Para Kelsen: normas autônomas, são feitas pelas próprias pessoas às quais elas se aplicam e normas heterônomas são feitas por pessoas diferentes daqueles para quem elas são destinadas. KELSEN, Hans. *Teoria geral do direito e do estado*. p. 205.

teórica e de sua relativa ineficácia prática. Enquanto que, no Uruguai, as propostas de correção (suporte ou apoio) ao sistema autonomista enfrentam dificuldades análogas, ainda que neste caso, simetricamente, inversas às que freiam a “tendência ao comportamento autônomo” nos países intervencionistas.

Os sinais desta tendência convergente não são menos significativos na realidade dos fatos. Consta-se, por exemplo, conforme testemunho de NASCIMENTO²⁴, que a manutenção do princípio do sindicato único na atual legislação brasileira é abrandada pela existência, no Brasil, de centrais ou uniões sindicais, não previstas pelo sistema normativo, criadas absolutamente de forma autônoma e não subordinadas ao Estado, rompendo com o referido princípio. Novos sindicatos foram criados, e, atualmente são cerca de 12.000, apontando na direção da pluralidade sindical.

Também na Argentina, de acordo com GOLDIN²⁵, apesar de ser ainda excessiva a presença do Estado na vida sindical, a situação atual é de novidade e de transição a partir da nova lei sindical (lei n°.23.551 de 14/4/1988) e suas medidas inovadoras situadas numa perspectiva de maior liberdade sindical.

Simultaneamente a este processo, no único sistema autonomista, o uruguaio, conhecido pela excepcionalidade de seu direito sindical, apresenta-se a especial circunstância de que, atualmente, a doutrina e alguns dos atores sociais uruguaio dão sinais de que seu sistema autônomo, que mantém a adesão constante, poderia estar requerendo normas estatais de promoção, suporte ou apoio em alguns pontos específicos.

²⁴NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Transformações da organização sindical na América do Sul. In: PERONE, Gian Carlo, SHIPANI, Sandro. Op. Cit., p.287.

²⁵GOLDIN, Adrián O. O papel do Estado. ERMIDA URIARTE, O. *El derecho sindical en America Latina*, p. 25.

Assinala GOLDIN²⁶, que a observação desta tênue tendência convergente, também é reconhecida por CORDOVA, que tem chamado a atenção sobre o fato de que os sistemas intervencionistas como os existentes na Argentina, Brasil e Paraguai, exibem uma propensão no sentido a um (maior) comportamento autônomo. Enquanto, simultaneamente ao desenvolvimento deste processo, observa-se em sistemas autônomos, como o uruguaio, uma inclinação em aceitar alguma forma de intervenção estatal, levando-o a propor a hipótese de um movimento geral de convergência.

Este mesmo autor²⁷ adverte, entretanto, que aquela *tendência ao comportamento autônomo* nas relações coletivas de trabalho não é diretamente proporcional ao acentuado processo de declinação do intervencionismo estatal na gestão das economias (desregulamentação e liberação dos mercados, reforma do Estado e privatizações, abertura externa, etc.).

Um outro fator que contribui para aprofundar este movimento de convergência, é a progressiva recuperação da democracia política destes países, que explica também em parte a moderação do intervencionismo estatal, especialmente, no que se refere à clássica restrição autoritária dos modos de ação coletiva.

Um outro sinal importante é que ao final das ditaduras militares²⁸, na Argentina e Paraguai, ocorrem importantes transformações constitucionais, que segundo SAN

²⁶GOLDIN, Adrián O. Op. Cit., p. 41.

²⁷GOLDIN, Adrián O. Op. Cit., p. 42.

²⁸Em 1964 no Brasil; em 1973 no Uruguai e 1976 na Argentina, os regimes democráticos são substituídos por regimes militares de corte autoritário. No Paraguai, os governos militares, sucediam-se já desde o fim da guerra do Chaco. Na Argentina, Brasil e Uruguai, os governos militares tornaram público desde o começo, sua decisão de liquidar o movimento sindical; decisão que levam à prática com extrema dureza. No início da década de oitenta as ditaduras militares são substituídas por regimes democráticos, processo, ao qual, o Paraguai se incorpora tardiamente. Cf. SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 54 -55.

VICENTE²⁹ refletem nos respectivos sistemas de relações coletivas de trabalho. Estas modificações dão às normas internacionais hierarquia superior às leis nacionais. Ressalte-se que a principal consequência é que, estas últimas, não podem derogar uma outra originada em Convenção da Organização Internacional do Trabalho ratificada. Assim:

Argentina: o regime jurídico laboral é predominantemente estatal. Contudo, a reforma de sua Constituição de 1994, no artº.75, inc.22, atribuiu aos tratados internacionais hierarquia superior às leis ordinárias. Além disto, o mesmo artº.75, ao fazer referência aos tratados internacionais, esclarece que, podem ser celebrados com as demais nações e com as “organizações internacionais”. Então, de acordo com o mencionado³⁰ artº.75, *Corresponde al Congreso: (...), inc.22, aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes.*

É natural, entretanto, que transformações tão profundas no regime normativo demorem vencer a inércia de um regime, no qual, durante décadas, a jurisprudência consagrou a primazia da lei nacional sobre os convênios da OIT e admitiu amplamente a delegação ao Poder Executivo a faculdade de legislar.

Paraguai: o regime sindical tem se apresentado, até pouco tempo, como exclusivamente estatal, inexistindo, até 1988 organizações sindicais autônomas. A

²⁹SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 183.

³⁰Artº.75 da Constituição argentina: *“corresponde ao Congreso: (...), inc.22, aprobar o desechar tratados concluidos con las demás naciones y con las organizaciones internacionales y los concordatos con la Santa Sede. Los tratados y concordatos tienen jerarquía superior a las leyes”.*

Constituição de 1992 introduziu a liberdade sindical e atribuiu às Convenções e tratados internacionais, hierarquia superior às leis nacionais. Neste sentido³¹ dispendo o artº.137: *la ley suprema de la República es la Constitución. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en su consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación anunciado.*

A observação destes indícios de mudanças relatados sugere que os respectivos sistemas de relações coletivas do trabalho nacionais experimentarão transformações, principalmente, frente a nova realidade regional. Esta nova situação induz a pensar, que este movimento convergente espontâneo tende a se aprofundar mais ainda, devido ao compromisso de harmonização dos direitos, o que pressupõe uma transformação importante nos quatro países.

Estas mudanças não são imediatas, mas sim lentas. Observa ERMIDA URIARTE³², que é um movimento progressivo e constante, derivado destas mudanças de cenário, ou melhor dito, de uma superposição de cenários.

Com efeito, enquanto um determinado país não forma parte de um processo ativo de integração econômica, seu sistema de relações de trabalho desenvolve-se, exclusivamente no contexto ou cenário nacional, bastando-lhe, portanto, atores nacionais e relações da mesma dimensão. Porém, quando este país passa a integrar um bloco

³¹ Artº.137 da Constituição paraguaia: *“la ley suprema de la República es la Constitución. Esta, los tratados, convenios y acuerdos internacionales aprobados y ratificados, las leyes dictadas por el Congreso y otras disposiciones jurídicas de inferior jerarquía, sancionadas en su consecuencia, integran el derecho positivo nacional en el orden de prelación anunciado”.*

³² ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*. Op. Cit., p. 9.

regional ativo e em evolução, superpõe-se um segundo cenário para as relações de trabalho formado por este espaço regional.

Assim, este novo cenário requer que os atores e suas relações adaptem-se a ele, assumindo modalidades e estruturas apropriadas.

4.2 A Possibilidade de Harmonizar as Legislações Sindicais dos Estados Partes do Mercosul

Mudanças materiais, derivadas das novas tecnologias e das novas formas de organizar o trabalho, características do processo de globalização econômica, coincidem, como já referimos, com os processos de regionalização.

Estes últimos, iniciam-se com objetivos, estratégias e instrumentos puramente econômicos, e mais ainda, puramente comerciais e aduaneiros, porém, adverte ERMIDA URIARTE³³ que cedo ou tarde, na medida em que se consolidem, vão produzindo efeitos sociais que requerem atenção, exigindo-se o desenvolvimento da dimensão social da integração.

Os fundamentos jurídicos, que instigam a preocupação por desenvolver a dimensão social nas áreas de integração, na esfera do direito do trabalho radicam-se, em primeiro lugar, conforme já vimos, na noção de que deve existir um nível mínimo de proteção aos trabalhadores, de acordo com o estado atual da consciência jurídica universal, garantindo-se que a concorrência econômica não se realize através do abatimento das condições de trabalho. Em segundo lugar, baseia-se na aceitação, hoje

³³ERMIDA URIARTE, *O. Mercosur y derecho laboral*, p. 7.

unânime, de que alguns institutos do direito do trabalho, são direitos humanos fundamentais³⁴, sendo que no campo das relações coletivas de trabalho, a liberdade sindical é reconhecida internacionalmente como elemento constitutivo dos referidos direitos que, por isto, não admitem cerceamentos, merecendo, por idêntica razão, estar minimamente equiparados nos diversos países.

Estas inquietações deveriam merecer a devida atenção ante a nova realidade regional, pois a integração dos Estados Partes do Mercosul, como estratégia para melhorar seu desempenho econômico, traz consigo o compromisso, destes países, realizarem a harmonização de suas legislações para o fortalecimento do processo de integração.

Este processo de harmonização das legislações, previsto pelo Tratado, deveria realizar-se tendo em vista que o desenvolvimento econômico almejado deve estar acompanhado pela justiça social, o que requer, no âmbito do direito do trabalho, o estabelecimento de normas comuns capazes de proteger os direitos dos trabalhadores, evitando os efeitos negativos da integração econômica.

A regulamentação comum deveria, portanto, levar em conta normas e princípios fundamentais, que garantam aos trabalhadores, sem restrições, o direito a constituir e atuar através de organizações representativas, condição indispensável para os mesmos alcançarem a conquista de direitos, que de outro modo lhes são inacessíveis, ou dificilmente alcançáveis.

³⁴Os direitos humanos são aqueles inerentes ao ser humano e que derivam-se de valores permanentes como a justiça, a liberdade e dignidade, com os quais, protege-se e enaltece a pessoa frente à arbitrariedade, a opressão e a insatisfação de suas necessidades básicas. Ver: MORGADO, Emilio. Impacto das normas internacionais do trabalho. In: ERMIDA URIARTE, O. e OJEDA AVILES, A. *El derecho sindical en America Latina*, Op. Cit., p.318.

Todos estes fatores conduzem à reflexão sobre a possibilidade da harmonização das legislações sindicais dos Estados Partes do Mercosul, de acordo com os critérios de liberdade sindical consagrados pela Convenção nº. 87, da OIT, para cumprir com este objetivo.

Apesar de tamanha divergência existente neste terreno, nossa preocupação volta-se para este âmbito do direito do trabalho, pois acreditamos estar aqui a chave para o real desenvolvimento do objetivo de justiça social inscrito no Tratado de Assunção. Especialmente considerando, que este objetivo somente poderá se concretizar, no sentido do melhoramento das condições de vida dos trabalhadores na medida que eles próprios sejam capazes de ostentar um poder ofensivo para garanti-lo, diante dos apelos neoliberais da concorrência internacional.

Este poder pode ser desenvolvido a partir do reconhecimento e proteção de sua livre expressão sindical, sem restrições por parte do Estado, para que, os sindicatos possam reunir a força necessária para tratar de seus interesses comuns, frente aos efeitos inimagináveis dessa revolução que está ocorrendo no contexto da economia mundial. Dependendo, ainda, de certas condições ou requisitos que, como vimos, não têm estado presentes neste momento de grandes mudanças e transformações globais.

Esta é uma questão difícil. Como sabemos, é em matéria de direito coletivo do trabalho que se encontra a grande diferença existente entre os quatro ordenamentos dos Estados Partes do Mercosul, fruto da diferente maneira com que o Estado regulou o sindicato, conforme demonstrado, quando da análise de suas legislações, referente à liberdade de constituir organizações sindicais.

Contudo, a ocorrência de alguns fatores (a mencionada tendência convergente, a integração econômica da região) têm pesado fortemente no movimento sindical, parecendo conduzir a uma futura evolução similar do direito e da cultura sindical nos quatro países. Contribuindo, portanto, para que possamos pensar positivamente na possibilidade de harmonização das suas legislações sindicais.

Na fase atual, processa-se, constata NASCIMENTO³⁵, uma tentativa de reequilíbrio entre heteronomia e autonomia da organização sindical perante o Estado, sendo que essas transformações, em alguns casos, já esta sendo efetivada:

a) através da ratificação da Convenção n.º. 87, da OIT, por três dos quatro países, com seus princípios de garantia da liberdade sindical, com a conseqüente observância dos critérios que preconiza;

b) a transformação dos regimes políticos com a abertura democrática subsequente aos governos militares, com influência direta sobre o movimento sindical e a atuação dos grupos que representam interesses das sociedades que conquistaram maior liberdade;

c) efetiva prática sindical, permitindo a evolução da consciência de classe e do direito de organização e ação dos trabalhadores, traduzindo-se em um idéia mais clara, reconhecida pelos governos, sobre a função do sindicalismo nas democracias, e como instrumento de defesa dos interesses coletivos de grande parcela da população.

Além disto, é preciso considerar o outro aspecto já referido que aponta neste sentido, a constatação que surge de alguns estudos recentes, de uma certa tendência convergente espontânea, apontada pela doutrina, no sentido de um reequilíbrio nas

³⁵NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A liberdade de organização sindical e de ação sindical. In: PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. Op. Cit., p. 285.

relações entre sindicato e o Estado. Assim, nos países em que há um intenso regulamentarismo estatal, que acaba por limitar o desenvolvimento sindical, a doutrina tem criticado esta característica e postulado a autonomização dos sindicatos. Enquanto que no sistema uruguaio, de desregulamentação legal do fenômeno sindical, a doutrina e alguns atores sociais uruguaio, questionam-se sobre a possibilidade de incluir normas estatais de suporte ou apoio à atividade sindical.

Como foi observado, o modelo tradicional do direito coletivo do trabalho, existente nos Estados Partes do Mercosul, entendendo por tal, o prevalente na região, tem sido preponderantemente controlador e limitador dos sindicatos nas relações coletivas do trabalho. Sendo a única exceção o modelo uruguaio de abstenção legislativa nas relações coletivas.

De acordo com ERMIDA URIARTE³⁶, entre as alternativas teóricas apresentadas, aos modelos predominantes de relações coletivas do trabalho: temos, por outro lado, a opção da moda entre grande parte dos economistas e os governos, não alheia às transformações na maneira de produzir, derivada da revolução tecnológica, que é a pretensão neoliberal de regulamentação heterônoma, restritiva da ação sindical.

A aceitação, em maior ou menor grau, desta concepção, pelos governos dos quatro países, é contemporânea à criação da união aduaneira e ao projeto do Mercosul.

A outra alternativa, que alguns autores vem propondo desde há aproximadamente uma década, supõe, quase exatamente, o inverso da receita neoliberal. Consistindo, conforme ERMIDA URIARTE³⁷, justamente em autonomizar com as adaptações e

³⁶ERMIDA URIARTE, O. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabajo*. p. 387-388.

³⁷ERMIDA URIARTE, O. *Idem*, *Ibidem*.

modernizações necessárias, as relações coletivas de trabalho. Apoiando-se, além disto, na constatação de que o regulamentarismo das relações coletivas do trabalho não tem permitido o desenvolvimento de uma autonomia coletiva fecunda. Pois, o regulamentarismo e intervencionismo estatal que se justifica no direito individual do trabalho, pela falta de defesa do trabalhador individual ante o empregador, ao estender-se às relações coletivas muda de sentido, voltando-se mais ao controle político do sindicato, obstaculizando o exercício pleno da liberdade sindical.

Esta mesma base teórica, tem fundamentado também a proposta de uma legislação heterônoma promocional, de suporte ou apoio da atividade sindical que mude a orientação da intervenção estatal tradicional, limitadora e controladora, criando condições para a potencialização do exercício da ação sindical.

A existência destes estudos, com efeito, fortalece a idéia de que é possível harmonizar as legislações sindicais dos Estados Partes do Mercosul e ratifica o cerne do debate realizado presentemente, no Uruguai, cujo modelo autonomista parece requerer os suportes legislativos para garantir a liberdades sindical, tanto quanto, as discussões existentes na Argentina, Brasil e Paraguai, cujo sistema intervencionista está a requerer uma maior autonomia. Tudo parece incidir no mesmo sentido. Isto é, no reconhecimento e promoção da liberdade sindical de acordo com os critérios da Convenção nº. 87, da OIT. Pois, todos estes fatores, revelam uma convergência das relações coletivas do trabalho nestes países, ainda que por razões simetricamente inversas, incidindo no sentido, do reconhecimento e promoção da liberdade sindical.

Isto nos faz pensar na possibilidade de soluções comuns para o desejado equilíbrio nas relações entre Estado e sindicatos destes países problema que está intrinsicamente ligado ao das alterações legislativas, que devem ocorrer em matéria de direito coletivo do trabalho, para que se estabeleça o equilíbrio que começa a ser buscado.

Estas soluções deveriam basear-se nos critérios de liberdade sindical estabelecidos pela Convenção n.º 87, da OIT. Conforme já assinalamos, esta Convenção, que expressa os alcances da liberdade sindical tal como é entendida no momento atual, projeta um equilíbrio entre a soberania estatal e a autonomia sindical.

De acordo com o art.º 3. II, desta Convenção, impõe-se às autoridades públicas a obrigação de absterem-se de toda intervenção tendente a limitar o direito das organizações sindicais a organizarem-se, redatar seus estatutos, eleger suas autoridades, organizar sua administração e suas atividades, dispondo que *as autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.*

Por força desta disposição normativa e para que o referido equilíbrio ocorra nos países regulamentaristas, seria necessário um renovado esforço para a operação de reformas, naqueles setores do ordenamento destes países que fossem incompatíveis com essa diretriz.

Devendo os mesmos, fazer grandes esforços para reduzir o intervencionismo estatal em seus ordenamentos sindicais, cuja técnica comum é a afirmação da liberdade sindical, porém, a despeito disto, apresentam impedimentos legais, como por exemplo,

ao reconhecer a legitimidade dos sindicatos só enquanto associações registradas obstaculizando a plena liberdade sindical.

Neste sentido, seria necessário derrogar todas as disposições que impliquem restrições ao exercício dos direitos sindicais. Operando-se no sentido da redução ou transferência do intervencionismo, que tem hoje conotações prevalentemente restritivas de controle ou conservação.

Com efeito, para haver o referido equilíbrio, de acordo com os critérios da Convenção n.º. 87, da OIT, os sindicatos não podem estar sujeitos a nenhuma restrição, devendo apenas, como as demais pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a legalidade.

Por outro lado, o esforço para o equilíbrio da relação entre Estado e sindicato, no caso uruguaio, de abstencionismo legal em matéria sindical, por força do disposto no art.º. 11, desta Convenção, que dispõe: *“todo membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual esteja em vigor a presente convenção, obriga-se a adotar todas as medidas necessárias e apropriadas para garantir aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito de sindicalização”*, requereria a complementação do seu ordenamento, através de uma legislação específica que promova o sindicalismo. Exigindo-se, para tanto, o cumprimento da obrigação já imposta ao legislador uruguaio, pelo art.º.57, daquela Constituição, que dispõe³⁸: *la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles franquicias y dictando normas para reconocerles personeria juridica.*

³⁸ Art.º.57 da Constituição uruguaia: *“la ley promoverá la organización de sindicatos gremiales, acordándoles franquicias y dictando normas para reconocerles franquicias y dictando normas para reconocerles personeria juridica”*.

Assim, o legislador uruguaio tem a obrigação de promover a atividade sindical, isto é, ajudar a criação de sindicatos e de impulsionar seu desenvolvimento. Como sabemos, para o Uruguai, em princípio, uma regulamentação sindical não parece necessária, salvo para promover a formação e desenvolvimento dos sindicatos, que é o único mandato que o constituinte uruguaio deu ao legislador, tarefa que não foi ainda realizada. Sendo, pois, procedente, uma lei de apoio ou suporte que estabeleça um regime de proteção sindical completo e que previna os atos anti - sindicais, etc.

Ao contrário, uma regulamentação que fosse além, poderia ser considerada violatória da autonomia sindical e do dever de abstenção estatal previsto no artº.3, da Convenção Internacional do Trabalho nº. 87, da OIT, o que provocaria uma grande resistência do movimento sindical que, no Uruguai, sempre foi contrário a regulamentação estatal.

A promoção do sindicalismo é pois, no direito uruguaio, a condição essencial, sobre a qual deveria editar-se qualquer regulamentação dos sindicatos. O poder público tem a obrigação de promover a organização de sindicatos, através do que hoje se denomina legislação de suporte ou a apoio à atividade sindical.

Harmonizar as legislações sindicais, de acordo com os critérios da Convenção nº. 87, da OIT, significa redefinir o papel do Estado nas relações coletivas de trabalho, implicando em transformar suas bases de atuação sobre elas, passando do papel repressivo ou omissivo, ao de incentivador e assegurador da liberdade sindical em todos os seus aspectos.

Em nosso país, a primeira providência a ser tomada neste sentido, consiste em reformar o artº.8, da Constituição Federal brasileira, que consagra a unicidade sindical, após o que será possível a ratificação, da citada Convenção nº. 87, da OIT , possibilitando sua incorporação ao elenco das outras já ratificadas pelos quatro países, com o fim de estabelecer uma normativa comum de proteção aos trabalhadores, além de sedimentar o objetivo de justiça social, previsto pelo Tratado.

A possibilidade de harmonização das legislações sindicais dos Estados Partes do Mercosul, através dos critérios de liberdade sindical da Convenção nº. 87, da OIT, daria um novo impulso à citada tendência convergente dos diferentes modelos jurídicos sindicais. Considerando que os atuais regimes nacionais de relações coletivas de trabalho, por sua vez, deveriam harmonizar-se com os critérios desta normativa, válida para toda a região, delimitando as competências normativas entre o Estado e o sindicato, ou seja, realizando as alterações necessárias para adequarem-se a este modelo.

Nestas circunstâncias, o referido processo de harmonização das legislações deveria incluir normas e princípios fundamentais de liberdade sindical, decorrentes da Convenção nº.87, da OIT, o que implicaria no compromisso dos países ao ajuste das suas respectivas legislações nacionais à este modelo, do qual, depreende-se como deve ser a relação entre Estado e sindicato.

Esta relação, no que se refere ao plano do poder normativo do Estado, que é o que estamos analisando nesta pesquisa, deveria consistir fundamentalmente em *garantir aos trabalhadores e aos empresários o livre exercício do direito de sindicalização* conforme reza o artº.11, da Convenção nº. 87, da OIT.

Esta disposição normativa requer que os países adaptem suas legislações, compatibilizando-as com este princípio. O que não é outra coisa do que aquela que se insinua do ponto de vista teórico e prático, conforme já sublinhamos, da existência de uma tendência convergente nos respectivos sistemas de relações coletivas de trabalho.

Apesar de três dos países já terem ratificado a Convenção nº. 87 da OIT, com exceção do Brasil, os mesmos ainda apresentam limitações em suas legislações, conforme demonstrado, em detrimento da liberdade sindical.

Contudo, estas normas e princípios ao serem incorporadas em uma normativa comum, através do processo de harmonização, podem ser mais eficazes, em virtude deste processo requerer uma maior disciplina dos Estados Partes no seu cumprimento, devido a exigência de concorrência adequada entre os países, no sentido de se evitar o “dumping social”.

4.3. Harmonização das Legislações Sindicais e o Fortalecimento do Movimento Sindical nos Estados Partes do Mercosul

As relações coletivas de trabalho e a questão salarial constituem a área do direito do trabalho mais resistente à regulamentação comum.

Na Europa, o Tratado de Maastricht³⁹, segundo ERMIDA URIARTE⁴⁰, deixa fora do alcance da normativa supranacional comunitária, o tema salarial, a organização sindical e os conflitos coletivos.

³⁹Em 7 de fevereiro de 1992, na cidade de Maastricht, foi assinado o Tratado da União Européia, assinalando uma nova fase no processo de integração européia, iniciada com a instituição da Comunidade Econômica Européia (CEE), com vistas à transformação da Comunidade numa União Econômica e

Porém, nos Estados Partes do Mercosul como já se observou, em matéria de relações coletivas de trabalho, tem se percebido algumas tendências convergentes espontâneas. Existe, ainda, nos quatro países, um traço comum que os diferencia dos países da Europa ocidental, conforme nos esclarece SAN VICENTE⁴¹, em nenhum deles, o movimento sindical alcançou o grau de desenvolvimento e de autonomia, conquistado nos países europeus, fator determinante para a conquista de seus interesses profissionais e para a melhoria das condições de vida dos trabalhadores.

Países como Argentina, Brasil e Paraguai têm conhecido e conhecem amplas experiências de intromissão estatal na vida dos sindicatos, não com a intenção de garantir a liberdade sindical, mas com o propósito, de regulamentá-la e limitá-la, criando sérios impedimentos para o seu desenvolvimento.

Há, em geral, uma certa coincidência legislativa quanto aos trâmites para a formação dos sindicatos. Ou seja, parte-se de uma liberdade aparentemente total, sem necessidade de autorizações prévias para desembocar em uma vida precária, submetida aos reconhecimentos ou registros públicos, colocando os sindicatos nas mãos das autoridades. Enquanto que no Uruguai, a desregulamentação do direito coletivo do trabalho, cria problemas para a efetiva liberdade sindical, pois, a falta de normas de proteção que garantam seu exercício por parte dos trabalhadores, atualmente, face ao

Monetária, incluindo o projeto uma moeda única e estável. Pela primeira vez fala-se abertamente em união política, institui-se a cidadania européia, constrói-se uma política externa de defesa comum e estabelece-se a cooperação estreita nos domínios da justiça e assuntos internos. CARVALHO, Isabel Maria Felgueiras T. *Circular livremente na Europa*. Porto: Elca. 1994, p. 59-63.

⁴⁰ERMIDA URIARTE, O. *Mercosur y derecho laboral*. Op. Cit., p. 30.

⁴¹SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p.252.

atual período de debilidade sindical no mundo inteiro, também compromete o desenvolvimento do movimento sindical uruguaio.

Claro que a regulamentação estatal pode ter duas orientações diversas. Pode tratar-se de regulamentação promocional, de suporte ou apoio aos sindicatos, ou como é freqüente, de regulamentação, limitação, sujeição ou controle dos sindicatos.

O respeito pela liberdade sindical, que constitui ainda uma expectativa incumprida na região, deveria ser enfocada como um aspecto central, para viabilizar o necessário equilíbrio entre o poder normativo estatal e a autonomia sindical e para que democraticamente o sindicato possa reunir as forças suficientes para enfrentar os desafios atuais.

Principalmente, se considerarmos que do turbilhão causado pela globalização, aliado ao desejo das empresas em encontrar vantagens competitivas, nesta nova ordem, de acordo com SAN VICENTE⁴², manifesta-se uma tendência orientada a desconhecer a ação sindical ou coletiva, com o intuito de reduzir as relações de trabalho, à relações individuais de natureza contratual.

Esta tendência complementa-se com as fortes pressões do setor empresarial para desregulamentar as leis do direito do trabalho, tradicionalmente irrenunciáveis e de ordem pública. Pretendendo substituir um sistema de leis protetoras dos trabalhadores por um de maior flexibilidade, orientado a diminuir o custo do trabalho para alcançar uma maior competitividade.

⁴²SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 237.

É em virtude destas circunstâncias, particularmente relevantes, que se deve pôr ênfase em alternativas capazes de realizar eficazmente a liberdade sindical, para que os sindicatos possam se fortalecerem, frente ao movimento bem articulado das forças do capital, no caminho da consolidação do objetivo de justiça social.

Os sindicatos, como sabemos, surgem pela necessidade de restabelecer a igualdade real entre as partes da relação de trabalho, opondo a força do grupo, à força econômica.

Os cursos alternativos abertos na construção do Mercosul merecem atenção, asseveram CASTILLO, GODIO E ORSATTI⁴³, pois, para os sindicatos, o tipo de integração que prevaleça terminará por potencializá-los ou debilitá-los. Sendo que, neste último caso, o indivíduo estará à mercê de forças muito poderosas sem ao menos poder influir e muito menos mudar.

Como tem sido posto em relevo por analistas do Tratado de Assunção, é possível admitir, de acordo com BARBAGELATA⁴⁴, entre outros, que à margem das preocupações fundamentalmente econômicas que animaram seus redatores, o referido instrumento habilita uma leitura em que não somente podem considerar-se ausentes os objetivos sociais, mas que cabe concluir que o desenvolvimento econômico perseguido deve estar acompanhado ineludivelmente de justiça social e que a contrario sensu, se a prosperidade econômica, não “vai de mão” com a justiça social, não se está cumprindo o objetivo do Tratado.

⁴³CASTILLO, Geraldo, GODIO, Julio e ORSATTI, Alvaro. Op. Cit., p. 35.

⁴⁴BARBAGELATA, H. H. Perspectivas de una Carta de derechos fundamentales para el Mercosur. In: PLÁ RODRIGUES, Américo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. Op. Cit., p. 134.

Concordamos com CASTILLO, GODIO e ORSATI⁴⁵ em que ninguém pode crer que o simples jogo das leis do mercado, mediante as quais pretende-se satisfazer unicamente os interesses das empresas, determinem, por si mesmas, uma melhoria e nem sequer a manutenção das condições de trabalho e de vida das populações.

É necessário uma firme e decidida ação dos sindicatos para que os processos de integração incluam uma dimensão social protetora dos interesses dos trabalhadores, além da sua atuação para que a mesma desenvolva-se.

Do exposto, assume importância decisiva a harmonização das legislações em matéria sindical, processo que exigiria uma série de ajustes dos Estados Partes para um adequado reconhecimento e proteção à liberdade sindical, nos termos da Convenção n.º 87, da OIT.

O alcance de dita harmonização e os meios de efetivá-la exigem atenção detalhada, além de estar condicionada pela capacidade de mobilização dos sindicatos, em torno de propostas alternativas que tornem efetivos os critérios de liberdade sindical, no processo de integração econômica, abrindo caminho para a solidariedade e justiça social,

Assim, as limitações existentes nesses países à liberdade sindical, devido ao papel decisivo do Estado nas relações coletivas de trabalho, conforme demonstramos no capítulo anterior, bem como, a necessidade dos sindicatos adequarem-se, ao atual momento histórico (que reúne um complexo conjunto de fenômenos, como as novas tecnologias e o acirramento da competitividade dos mercados no plano internacional),

⁴⁵CASTILLO Geraldo, GODIO Julio e ORSATI, Alvaro. *Los trabajadores y el Mercosur*, p. 62.

tornam necessário o estudo da possibilidade de harmonização da legislação sindical no Mercosul.

O primeiro passo, neste sentido, deverá ser a ratificação da Convenção nº. 87, da OIT, pelo Brasil. Como vimos, uma das técnicas para realizar a harmonização do direito do trabalho efetua-se através da ratificação pelos países membros, de um mesmo elenco de Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

A outra forma, não excludente da primeira, para estabelecer a necessária base de direitos comuns, seria, como vimos, através da Carta dos Direitos Fundamentais, sendo que, já existe uma proposta, elaborada pela Coordenadoria das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) que inclui em seu conteúdo o princípio da liberdade sindical.

Esta aproximação das legislações sindicais, através da técnica apontada, implicaria na obrigação dos Estados, no que se refere ao seu poder normativo, a esforçarem-se para adequar seu sistema, à normativa configurada pela Convenção n. 87, da OIT, reconhecendo e protegendo os sindicatos, no plano jurídico.

De acordo com SAN VICENTE⁴⁶, mais importante que a assimilação mediante a ratificação das Convenções fundamentais de liberdade sindical, é a eventualidade da criação de uma norma comunitária em matéria de liberdade sindical e proteção da liberdade sindical.

Com a tentativa de aproximar as legislações sindicais, através da citada norma internacional, estaria-se buscando criar as bases, para que os sindicatos, pudessem cumprir com suas funções, também, em âmbito regional, sem as restrições, ou limitações

⁴⁶SAN VICENTE, O. M. Op. Cit., p. 468.

existentes atualmente, desde o momento de seu nascimento. Propiciando, assim, as condições para que o movimento sindical, desenvolva-se e possa executar seu importante papel para o cumprimento efetivo das normas do trabalho, além da promoção das mesmas, marcando com sua presença insubstituível o processo de desenvolvimento da dimensão social da integração. Pois, de outro modo, ver-se-á seriamente dificultados os objetivos enunciados no Tratado, considerando, como bem lembra ERMIDA URIARTE⁴⁷, que as instituições atualmente constitutivas do direito do trabalho são em sua maioria, conquistas do movimento sindical.

Ao usar o termo *justiça social* que figura no preâmbulo do Tratado, temos que ter presente que esta expressão deve ser entendida, assegura BARBAGELATA⁴⁸, com o alcance que atualmente lhe reconhece a mais autorizada doutrina, isto é, que ela inclui, o bem estar geral humano, no amplo sentido que está definido pela Declaração da Filadélfia (Declaração dos princípios fundamentais da OIT, adotada 10 de maio de 1944).

Nestes parâmetros, a partir da idéia básica desta Declaração, conforme este autor, extrai-se que:

a) *o trabalho não é uma mercadoria* (Parte I, a);

b) *(...)a liberdade de associação é essencial para o progresso constante”.*

(ParteI,b)

c) *qualquer política e medida de índole nacional e internacional, particularmente de caráter econômico e financeiro, deve julgar-se... e aceitar-se quando favoreça e não entorpeça”, o objetivo fundamental de alcançar “as condições que permitam” a todos os*

⁴⁷ERMIDA URIARTE, O. *Sindicatos en libertad sindical*, p. 68.

⁴⁸BARBAGELATA, H. H. *Perspectivas de una Carta de derechos fundamentales para el Mercosur*. In: PLÁ RODRIGUES, Americo e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, p. 234.

seres humanos, sem nenhuma discriminação, gozar do "direito a perseguir seu bem estar material e seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de seguridade econômica e de igualdade de oportunidades (Parte II, c). Além da adoção de medidas em matéria de condições de trabalho, como sublinha a parte III da referida Declaração.

A partir da idéia básica da mencionada Declaração, entende-se que o objetivo de justiça social, mencionado no Tratado de Assunção, supõe a adoção de medidas de proteção do trabalho e dos trabalhadores.

Contudo, para uma adequada proteção aos trabalhadores, a plena vigência da liberdade sindical é indispensável, considerando, como adverte ERMIDA URIARTE⁴⁹, que nenhuma legislação do trabalho tem vigência e efetividade, se não conta com o apoio do movimento sindical.

A importância do sindicato é incontestável e evidencia-se, conforme este mesmo autor⁵⁰, pelo simples e contundente fato de que em todas as partes do mundo, em que exista liberdade para este tipo de associação, os trabalhadores têm constituído sindicatos.

Assim, diante da nova realidade regional em que estes quatro países unem-se para a formação de um mercado comum, cujo projeto inclui o princípio de justiça social, a harmonização das legislações sindicais, através do reconhecimento pleno da liberdade sindical, além da proteção a este direito, nos termos da Convenção n.º. 87, da OIT, vai de encontro às aspirações que começam a ser percebidas nos Estados Partes do Mercosul.

⁴⁹ERMIDA URIARTE, O. *Sindicatos en libertad sindical*. p. 68.

⁵⁰ERMIDA URIARTE, O. *Idem*, p. 69.

As quais, apontam para uma tendência convergente que busca revisar seus sistemas de relações coletivas de trabalho, no sentido dos critérios consagrados por esta Convenção.

Além disto, é indispensável para que os sindicatos possam reelaborarem-se para enfrentar os novos desafios da integração econômica e da globalização da economia, impulsionar e levar adiante a construção da referida dimensão social da integração e preencher o latente conteúdo social, *a fim de melhorar as condições de vida de seus habitantes* (antepenúltimo parágrafo do Tratado de Assunção).

Frente à interdependência crescente de nossas economias, através da integração econômica regional gera-se um novo espaço comum e uma nova alternativa para avançar-se na consolidação e desenvolvimento do movimento sindical, pois, o tipo de integração que buscamos com o Mercosul, como vimos, tem como finalidade, de acordo com o Tratado, o melhoramento das condições de vida de sua população, o que será conseguido através de normas e objetivos sociais específicos. Sendo que, no âmbito do direito do trabalho, esta expectativa não será ilusória, somente com a colaboração decisiva dos sindicatos, sua ação enérgica e vigilante.

Conjugando os fatores enunciados, ou seja, por um lado, os indícios apontados tanto pela doutrina quanto pelos fatos, que manifestam uma tendência convergente nos respectivos sistemas nacionais de relações coletivas de trabalho e, por outro, a integração destes quatro países para estabelecer um mercado comum, que deve estar acompanhado de justiça social, extraímos uma conclusão em favor da importância de se tentar uma alternativa harmonizada ao regulamentarismo e abstencionismo existentes em matéria

sindical, através do processo de harmonização das legislações, previsto pelo próprio Tratado, com o fim de cumprir com os objetivos da integração.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Inicialmente, como demonstrado neste trabalho, os processos de integração econômica regional apresentam preocupações preponderantemente econômicas e comerciais. Contudo, à medida que evoluem e se consolidam geram uma série de efeitos no campo social em geral e, especificamente, na esfera do trabalho. Por sua vez, a consciência das possíveis conseqüências negativas no âmbito laboral que tais processos provocam, gera a inquietações e preocupações que exigem atenção, tornando-se necessário enfrentar a dimensão social dos projetos em marcha.

Analisando-se o Tratado de Assunção, constata-se que poucas considerações foram dedicadas ao importante aspecto social desta integração, apesar da relevância que o mesmo assume para a consolidação do atual empreendimento de integração da região. O Tratado permite uma leitura em que é possível perceber que este renovado esforço integracionista, não trata de um projeto puramente econômico, mas que, ao contrário, tem como propósito realizar uma integração muito mais profunda. Considerando-se os objetivos constantes no primeiro parágrafo do preâmbulo do mencionado instrumento, considera-se que a ampliação das dimensões de seus mercados nacionais, através da integração, é condição fundamental para a realização dos processos de *desenvolvimento econômico com justiça social*. Ou seja, o citado projeto constitui um desafio coletivo em que se busca através da integração, uma estratégia para o desenvolvimento econômico da região, visando uma apropriada inserção deste bloco econômico na economia internacional, mas, ao mesmo

tempo, sela o compromisso de realizar o melhoramento das condições de vida de seus habitantes.

Isto posto, pressupõe-se que o verdadeiro sentido do mercado comum regional se efetivará quando sua consolidação seja o motor de um desenvolvimento econômico com justiça social, o que significa que esse desenvolvimento deverá estar subordinado a este fim social, que é o melhoramento das condições de trabalho para os trabalhadores e das condições gerais de vida da população da região.

Uma das formas de realizar este objetivo encontra-se em um mecanismo previsto pelo próprio Tratado e que consiste no compromisso assumido pelos Estados Partes em harmonizar as legislações para fortalecer o processo de integração, pretendendo-se através deste dispositivo alcançar os fins almejados pela integração.

A necessária aproximação das legislações nacionais, tarefa que foi devidamente considerada na elaboração do projeto de integração destes países, não tem como finalidade estabelecer um único sistema jurídico, imposto para todos os países, mas sim a adequação e convergência de suas legislações a algumas normas e princípios jurídicos básicos, que indispensavelmente devem ser considerados para consolidar e efetivar este empreendimento.

A harmonização do direito do trabalho é um aspecto muito importante a ser considerado neste processo de formação de um mercado comum, na tentativa de se evitar os eventuais efeitos negativos que a integração poderá trazer para o âmbito sócio-laboral, impedindo que a concorrência entre as empresas baseie-se na redução das condições de

trabalho e proteções dos direitos dos trabalhadores, situação que esvaziaria o objetivo de justiça social consignado no Tratado.

Considera-se, assim, que as diferenças existentes na legislação dos quatro países em relação aos institutos do direito individual do trabalho não encontrarão muita dificuldade para serem harmonizadas. Contudo, há sérias dificuldades para a realização da tarefa de harmonização em matéria de direito coletivo do trabalho, devido à extraordinária diferença existente entre os atuais modelos jurídicos sindicais, a qual consiste na distinta forma de regulamentação estatal do fenômeno sindical. Estes diferentes modelos revelam posturas extremas e antagônicas na relação existente entre Estado e o sindicato. A disparidade é tamanha que nem é possível comparar suas legislações. A única maneira possível de demonstrar a divergência existente, bem como projetar uma harmonização futura para estes distintos sistemas jurídicos, é fazer uma referência à Convenção nº. 87 da Organização Internacional do Trabalho, que apresenta um modelo equilibrado para a referida relação entre estes dois interlocutores, determinando limites para ambos. Da análise dos critérios da mencionada Convenção, extrai-se que o Estado, através de seu poder normativo, não pode regulamentar o sindicato, no sentido de limitá-lo. Devendo, ao contrário, criar leis de suporte ou de apoio à formação e desenvolvimento destes grupos. Enquanto que ao sindicato, exige-se que, como qualquer outra pessoa, deva respeitar a legalidade, advertindo, entretanto, que a lei não poderá contrariar os princípios e normas desta Convenção que consagra amplamente a liberdade sindical.

Considerando as técnicas apontadas para realizar a harmonização das legislações no âmbito do direito do trabalho, foi previsto que a mesma pode ser efetuada a partir da

ratificação por estes quatro países de um elenco comum de Convenções Internacionais do Trabalho. Isto significa que já existem meios que possibilitariam uma harmonização dos atuais regimes jurídicos sindicais, adequando-os aos critérios da Convenção nº. 87, da OIT. Uma outra maneira, não excludente da primeira, seria incluir os princípios e normas consagrados por esta normativa internacional na projetada Carta Social do Mercosul. O objetivo é que se inclua no conteúdo da normativa comum, o respeito e a proteção da liberdade sindical. Esta possibilidade exigiria o esforço destes países para realizar plenamente este objetivo, efetuando as alterações necessárias, nos respectivos ordenamentos jurídicos, para adequarem-se a este modelo.

Este caminho parece ser a única maneira de atingir a harmonização das legislações neste campo do direito do trabalho. Esta possibilidade parece factível, pois como transparece na pesquisa, já há manifestações que sinalizam, apesar de incipiente, uma significativa tendência convergente dos atuais regimes jurídicos sindicais, incidindo na direção dos pressupostos consagrados pela mencionada normativa internacional. Ou seja, nos regimes regulamentaristas, assim denominados por caracterizarem-se pela presença de uma intensa intervenção normativa do Estado dos sindicatos, a doutrina já manifesta severas críticas a este modelo, demonstrando os problemas gerados por este sistema para o desenvolvimento do movimento sindical, enquanto que o único regime abstencionista, o uruguaio, a doutrina revela, ao contrário, a necessidade de se estabelecer algumas normas estatais, de suporte ou apoio, visando garantir a formação e desenvolvimento da atividade sindical. Assim, ambos os regimes jurídicos começam apresentar sinais de que não são apropriados para atender às necessidades atuais e reclamam por mudanças que em nada

difere daquilo que prescreve a mencionada Convenção. Apesar de três dos países já terem ratificado o referido instrumento, sua plena realização ainda é uma expectativa não cumprida na região, devido às limitações atualmente existentes, fruto de uma relação antagônica existente entre o Estado e sindicato, nestes países. Contudo, é preciso ponderar que através da inclusão destes critérios consagrados pela Convenção n.º. 87, da OIT, na normativa comum, projetada para a realização dos objetivos do Tratado, a obrigação dos Estados em ajustar suas legislações às diretrizes consagradas pelo referido modelo teria um renovado impulso, devido à necessidade de uma concorrência adequada entre eles, mas sobretudo, por estar dirigida a criar condições para que os sindicatos possam realizar o objetivo de justiça social prenunciado no Tratado, o qual precisa deixar de ser uma idéia abstrata e ter conteúdo prático e concreto, sem o qual não se estará cumprido o Tratado e o tipo de integração almejado. É preciso se ter em mente que este objetivo dificilmente será atingido sem a atuação decisiva dos sindicatos no processo. Para tanto, estas entidades necessitam de certas condições para seu desenvolvimento, que hoje ainda não existem. Entretanto, o processo de harmonização das legislações, para a consolidação de um mercado comum, apresenta uma importante oportunidade para que se discuta uma harmonização dos diferentes regimes jurídicos sindicais, através dos parâmetros da Convenção n.º. 87, da OIT, na tentativa de redefinir os atuais modelos existentes, adequando-os as necessidades atuais. Isto possibilitaria que o movimento sindical se fortalecesse e amadurecesse, circunstância indispensável para enfrentar os novos desafios apresentados tanto pela globalização como pela regionalização da economia.

ANEXOS

CONVENÇÃO N. 87
RELATIVA A LIBERDADE SINDICAL E A
PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

PARTE I
Liberdade Sindical

Artigo 1.º

Cada membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes:

Artigo 2.º

Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Artigo 3.º

1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Artigo 4.º

As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou suspensão por via administrativa.

Artigo 5.º

As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como de filiar-se às mesmas e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 6.º

As disposições dos arts. 2.º, 3.º e 4.º acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Artigo 7.º

A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2.º, 3.º e 4.º acima.

Artigo 8.º

1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Artigo 9.º

1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8.º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Artigo 10

Na presente Convenção, o termo "organização" significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II

Proteção do Direito Sindical

Artigo 11

Cada membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III

Medidas Diversas

Artigo 12

1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal

como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios citados nos §§ 4.º e 5.º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;

b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;

c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais ela é inaplicável.

2. Os compromissos mencionados na alíneas *a* e *b* do parágrafo 1.º do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas *a*, *b* e *c* do parágrafo 1.º do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Artigo 13

1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não-metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificação, quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por numa declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

PARTE IV

Disposições finais

Artigo 14

As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Artigo 15

1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Artigo 16

1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia, somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Artigo 17

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar os Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Artigo 18

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Artigo 19

Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 20

1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor.

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Artigo 21

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua trigésima primeira sessão realizada em São Francisco e declarada encerrada a 10 de julho de 1948.

Em fé do que apuseram suas assinaturas, a trinta e um de agosto de 1948.

O Presidente da Conferência: *Justin Godart.*

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:
Edwar Phelan.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBERDI, Juan Bautista. *Fundamentos da organização política da Argentina*, São Paulo: Unicamp, 1994. 271 p.

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. *O Mercosul e as relações de trabalho*, São Paulo: LTr, 1993. 152 p.

_____. *Curso de direito sindical*, São Paulo: LTr, 1991. 263 p.

ALVAREZ, Oscar Hernández. *O pacto social na América Latina*, São Paulo: LTr, 1996. 169 p.

ASSOCIAÇÃO PAULISTA DE MAGISTRADOS. *Cartilha Legislativa sobre o Mercosul*, São Paulo. 1996. 24 p.

BABACE, Hector. *El derecho laboral del Mercosur*, Montevideu: Fundação de Cultura Universitária, 1995. 439 p.

BALTHAZAR, Ubaldo Cesar. Análise dos conceitos de base preliminares à idéia de um mercado comum no Cone Sul. *Revista Sequência*, Florianópolis: n°. 29. 1994. p.15-22.

BAPTISTA, Luiz Olavo, MERCADANTE, Araminta de Azevedo e CASELA, Paulo Borba. *Mercosul, das negociações à implantação*, São Paulo: LTr, 1994. 352 p.

BARBOSA, Rubens. Aladi: onde tudo começou, *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 15 dez. 1995. p. 12.

BASSO, Maristela. *Mercosul - seus efeitos jurídicos, econômicos e políticos nos Estados - Membros*, Porto Alegre: Livraria do Advogado. 1995. p.101.

BATALHA, Wilson de Souza Campos e BATALHA, Sílvia Marina Labate. *Sindicatos e sindicalismo*, São Paulo. 1994. 344 p.

BOBBIO, Norberto. *Dicionário de Política*, Brasília: Universidade de Brasília, 1992. 1318p.

_____. *A era dos direitos*, Rio de Janeiro: Campus, 1992. 217 p.

_____. *Igualdade e liberdade*, Rio de Janeiro: Ediouro, 1996. 96 p.

BOF, Jorge A. *Acciones tutelares de la libertad sindical*, Buenos Aires: La Rocca, 1991.304 p.

BOUR, Juan Luis, SUSMEL, Nuria e ECHART BAGOLINI, Maria Cristina. *Costos laborales en el Mercosur*, Buenos Aires: Fiel, 1992. 79 p.

BRADFORD, Colin I. Integração regional e estratégias de desenvolvimento num contexto democrático. *Revista Política Externa*, São Paulo: Paz e Terra, n.º. 2. vol. 1. set. 1992. p. 80 -86.

BRENER, Jayme e LIMA, Maria. Máquinas paradas, braços cruzados. *Revista Atenção*, São Paulo, Página Aberta. n.º. 7. jul. 1996. p. 10-15.

BRUM, Argemiro J. *Integração do Cone Sul*. Ijuí, Unijuí, 1995. 84 p.

CAPON FILOS, Rodolfo. *El nuevo derecho sindical argentino*, La Plata: Platense, 1993. 591 p.

CARRILO SALCEDO, Juan Antonio. *Soberania del Estado y derecho internacional*, Madri: Tecnos. 385 p.

CARVALHO, Isabel Maria T. *Circular livremente na Europa*, Porto: Elcia, 1995. 237 p.

CASANOVA, Pablo Gonzáles. *O colonialismo global e a democracia*, Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996. 189 p.

CASELLA, Paulo Borba. *Mercosul, exigências e perspectivas*. São Paulo: LTr, 1996. 320p.

CASTILLO, Geraldo, GODIO, Julio e ORSATTI, Alvaro. *Los trabajadores y el Mercosur*, Buenos Aires: Ediciones Corregidor, 1996. 203 p.

CAVALCANTI, Dinarte de Souza Bezerra. *Evolução teórica do comércio internacional e o sistema brasileiro de comércio exterior*, São Paulo: Aduaneiras, 1995. 279 p.

CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. São Paulo: LTr, 1996. 252 p.

CONSTITUCION DE LA NACION ARGENTINA. Buenos Aires: Valletta, 1995. 48 p.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA DEL PARAGUAY. Asunción: Fides, 1993. 98p.

CONSTITUCION DE LA REPUBLICA ORIENTAL DEL URUGUAY. Montevidéo: Técnicas, 1995. 113 p.

CONVENIOS DE LA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Montevidéo: Rosgal, 1994. 2168 p.

CORTE, Néstor. *El modelo sindical argentino*. Santa Fe: Rubinzal - Culzoni, 1988. 493p

COSMÓPOLIS, Mario Pasco. *Los sindicatos en Iberoamérica*. Lima: Aele, 1988. p. 67-369.

DELGUE, Juan Raso e PERCOVICH, Lucía Pratt. *Derecho sindical en la jurisprudencia uruguia*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária, 1994. 152p.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *Mercosur y derecho laboral*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária, 1996. 88 p.

_____. *Intervencion y autonomia en las relaciones colectivas de trabajo*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária. 1993. 396 p.

_____. *La proteccion contra los actos antisindicales*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária, 1995. 72 p.

_____. *Las relaciones laborales en Uruguai*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária. 1995. 250 p.

_____. *Una Carta Social del Mercosur?*, Montevidéo: Oficina Internacional del Trabajo, 1994. 91p.

_____. *Sindicatos en libertad sindical*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária, 1991. 102 p.

_____ e OJEDA AVILES, Antonio. *El derecho sindical en America Latina*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária. 1995. 356 p.

ETALA, Carlos. *La protección de los representantes gremiales*, Buenos Aires: Pulsar, 1991. 73 p.

FARIA, José Eduardo. *Direito e globalização econômica*, São Paulo: Malheiros, 1996. 160p.

FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. *Mercosur, enfoque laboral*, Montevideu: Fundação de Cultura Universitária, 1994. 123 p.

GARRÉ COPELLO, Belter. *El tratado de Asunción y el Mercado Común del Sur*, Montevideu: Universidad, 1991. 110 p.

GENRO, Tarso. *Contribuição à crítica do direito coletivo do trabalho*, Porto Alegre: Síntese. 139 p.

GIGLIO, Wagner D. A organização de empregados e empregadores no Mercosul. *Revista LTr*, São Paulo, v. 56, nº.4, abr. 1993, p. 405 - 408.

GREIDER, William. O trabalho na globalização, *Folha de São Paulo*. São Paulo, 16 jun. 1996. p. D2.

GRIECO, Francisco de Assis. *O Brasil e o comércio internacional*. São Paulo: Aduaneiras, 1994. 269 p.

HOBSBAWM, Eric. *Era dos extremos*, São Paulo: Companhia das Letras. 1996. 598 p.

IANNI, Otávio. *A era do globalismo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996. 325 p.

_____. *A sociedade global*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1997. 194 p.

_____. *O labirinto latino americano*. Rio de Janeiro: Vozes, 1993. 142 p.

JIMÉNEZ de ARÉCHAGA, Justino. *La libertad sindical*, Montevideu: Fundação de Cultura Universitária, p. 39- 45. 1980.

KATZ, Claudio, BRAGA, Ruy e COGGIOLA, Osvaldo. *Novas tecnologias, crítica da atual reestruturação produtiva*, São Paulo: Xamã, 1995. 167 p.

KATZ, Claudio e COGGIOLA, Osvaldo. *Neoliberalismo ou crise do capital*, São Paulo: Xamã, 1995. 266 p.

KELSEN, Hans. *Teoria geral do direito e do estado*, São Paulo: Martins Fontes, 1992. p. 205.

KROTOSCHIN, Ernesto. *Tratado práctico de derecho del trabajo*, Buenos Aires: Depalma, 1991. 30-60 p.

LEY Nº 213, de 1993 - *Código del Trabajo*. Assunção, Ed. Sección registro oficial - Poder Legislativo. 78 p.

LEY Nº 23.551, de 1988 - *Asociaciones sindicales*. Buenos Aires, Secretaría legal y técnica - Poder Ejecutivo. 4 p.

LIPOVETZKY, Jaime César e LIPOVETZKY, Daniel Andrés. *Mercosul: estratégias para a integração*, São Paulo. 1994. 549 p.

MALLET, Estêvão e ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. *Direito e processo do trabalho*, São Paulo: LTr, 1996. p. 440 - 456.

MARIN, Manuel. Ponto de partida, *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 15, dez. 1995. p. 15

MARTINEZ VIVOT, Julio. *Trabajo y seguridad social*, Buenos Aires: Universidad Católica Argentina, 1985. p.19 - 36.

MARTINS, Saádia Maria Borba. *Mercosul*, Porto Alegre: Ulbra, 1996. 159 p.

MATTOSO, Jorge. *A desordem do Trabalho*, São Paulo: Página Aberta, 1995. 210 p.

MONTOYA, Silvia. *Asimetrías sociales en el Mercosur*. Córdoba: Fundación Konrad Adenauer, 1993. 172 p.

MOURÃO, Albuquerque F. *et al. Mercosul e a União Européia*, Coimbra: Coimbra, 1994. 189 p.

MUÑOZ, Heraldo e TULCHIN, Joseph S. *A América Latina e a política mundial*, São Paulo: Convívio. 1986. 246 p.

NASCIMENTO NETO, Antenor. A roda global, *Veja*. São Paulo: 3 abr. 1996. p. 80-82

OLIVEIRA, Carlos Alonso, MATTOSO, Jorge Eduardo L. *et al.* **O mundo do trabalho**, São Paulo: Página Aberta, 1994. 671 p.

OSORIO Y FLORIT, Manuel, **Derecho colectivo laboral**, Buenos Aires: Depalma, 1973. 375 p.

PABST, Haroldo. **Mercosur - direito da integração**, Rio de Janeiro: Forense, 1997. 278p

PASSOS, Edésio. **Novos direitos constitucionais dos trabalhadores**, São Paulo: LTr, 1988. 71 p.

PEREIRA, André Gonçalves e QUADROS, Fausto de. **Manual de direito internacional público**, Coimbra: Coimbra, 1993. 671 p.

PERONE, Gian Carlo e SCHIPANI, Sandro. **Princípios para um código - tipo de direito do trabalho para a América Latina**, São Paulo: LTr, 1996. p.279 - 426.

PLÁ ALGOSTA, Ivan. **O Mercosul e a Comunidade Européia**, Porto Alegre: UFRGS, 1994. 325 p.

PLÁ RODRIGUES, Américo. **Princípios de direito do trabalho**, São Paulo: LTr, 1995. 313p.

- _____ e VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Costos laborales en el Mercosur*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária, 1993. 293 p.
- PORTO, Carlos Lopes. *Introdução ao direito comunitário*, Coimbra: Coimbra, 1991. 432p.
- PRADO, Roberto Barreto. *Curso de direito sindical*, São Paulo: LTr, 1991. 336.
- RAMOS, Manuel Moura. *Das comunidades à União Européia*, Porto: Editora Coimbra, 1994. 365 p.
- REVISTA JURÍDICA DEL CENTRO ESTUDANTES DE DERECHO. Montevidéo, nº.5. 1991. 92 p.
- REVISTA RELASUR. Montevidéo, nº.1. 1993. 240p.
- RUPRECHT, Alfredo J. *Relações coletivas de trabalho*, São Paulo: LTr, 1995. 1013 p.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho*, Rio de Janeiro: Forense. 1986. p. 616.
- SAN VICENTE, Osvaldo Mantero. *Derecho dei trabajo de los países del Mercosur*, Montevidéo: Fundação de Cultura Universitária, 1996. 500 p.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice*, São Paulo: Cortez, 1995. 348 p.

SEITENFUS, Ricardo. *Manual das organizações internacionais*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1997. 352 p.

_____. *Bacia do Prata, desenvolvimento e relações internacionais*, Porto Alegre: UFRGS. 114 p.

SILVA, De Plácido E, *Vocabulário Jurídico*, vol. III e IV. Rio de Janeiro: Forense, 1996. 513 p.

SILVA, Vicente Paulo da. Os trabalhadores e o Mercosul. *Estado de São Paulo*, São Paulo. 15 dez. 1994, p. B2.

SOLA, Lourdes. *Estado, mercado e democracia*, São Paulo: Paz e Terra, 1993. 446 p.

SOMAVÍA, Juan e TRAJTENBERG, Raúl. *Movimento sindical y empresas transnacionales*, Sacramento: Nueva Imagem, 1979. 486 p.

TACHINARDI, Maria Helena. Mercosul, desafios e oportunidades. *Revista Política Externa*, São Paulo, Paz e Terra. n.º.4, vol. 3, 1995, p 79 - 89.

_____. O novo espaço econômico. *Gazeta Mercantil*, São Paulo, 2 jan. 1995. p.3.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima, PINTO, Almir Pazzianotto e NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *A modernização da legislação do trabalho*, São Paulo: LTr, 1994. 148 p.

TRIBUNAL REGIONAL DA 1ª REGIÃO. *A Constituição na visão dos tribunais*, São Paulo: Saraiva, 1997. 1848 p.

VELLOSO, João Paulo dos Reis e FRETSCHE, Winston. *A nova inserção internacional do Brasil*, Rio de Janeiro: José Olympio, 1994. 220 p.

VENTURA, Deisy de Freitas Lima. *O Mercosul em movimento*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995. 173 p.

_____. *A ordem jurídica do Mercosul*, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1996. 168 p.

VIALARD, Vásquez. *Tratado de derecho del trabajo*, Buenos Aires: Astrea, 1995. 401p.

VIGEVANI, Tullo *et al.* *Liberalismo e socialismo*, São Paulo: Unesp, 1995. 252 p.

VOLCKER, Paul *et al.* *A nova ordem econômica*, Porto Alegre: Ortiz, 1993. 338 p.