



Brasília | ano 50 | nº 197
janeiro/março – 2013

Direitos e garantias fundamentais do trabalhador e os Estados-Partes do Mercosul

EDUARDO BIACCHI GOMES
ANDRÉA ARRUDA VAZ

Sumário

1. Introdução. 2. Direitos e garantias do trabalhador e os Estados-Partes do Mercosul. 3. Ordenamentos jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul e a proteção dos direitos sociais. 3.1. Brasil. 3.2. Argentina. 3.3. Uruguai. 3.4. Paraguai. 3.5. Venezuela. 4. Considerações finais.

1. Introdução

Eduardo Biacchi Gomes é pós-Doutor em estudos culturais pela Universidade Federal do Rio de Janeiro, com estudos realizados na Universidade Barcelona, *Facultad de Dret.* Doutor em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Professor-pesquisador da UniBrasil e professor da PUC-PR.

Andréa Arruda Vaz é advogada especialista pela PUC-PR; pós-graduada pela Universidade Cândido Mendes/RJ e graduada pela Faculdade Dom Bosco.

O presente artigo examina a necessidade de se visualizar a efetivação dos preceitos de ordem fundamental para o trabalhador, entendido como a parte mais vulnerável da relação laboral seja no âmbito individual, seja no coletivo.

A análise, ora efetuada, está voltada aos Estados-Partes do Mercosul: Argentina, Paraguai, Uruguai, Venezuela e Brasil, especialmente no que diz respeito aos efeitos das políticas sociais adotadas, nos ordenamentos jurídicos de cada um dos Estados, de forma a preservar os direitos sociais, especialmente em um contexto de crise mundial pós-2009.

O artigo tem como objetivo principal apresentar as disposições mínimas legais constantes na legislação do Mercosul, no que tange à proteção do trabalhador e garantias mínimas bem como as negociações coletivas e/ou legislação regional e seus limites, como é o caso do sistema legislativo desse bloco econômico, além da constitucionalidade e legalidade de tais negociações.

Um dos principais marcos normativos do bloco econômico, voltados a promover uma harmonização dos direitos sociais, é a denominada Declaração Sociolaboral do Mercosul, de 1998, assim como o Acordo

Multilateral de Seguridade Social em 1997, que demonstram a preocupação dos Estados-Partes com a sedimentação jurídica e institucional de preceitos de ordem fundamental relativas ao trabalhador.

Como é notório, o Mercosul é regido pelas regras do Direito Internacional Público e, como qualquer processo de natureza jurídica intergovernamental, as decisões adotadas pelos seus órgãos, não podem ser aplicadas diretamente nos ordenamentos jurídicos internos dos Estados, de forma a se legitimar – amplamente – a proteção dos preceitos de ordem fundamental e relacionados aos direitos humanos.

Em um contexto maior, há que se destacar a atuação da Organização Internacional do Trabalho, OIT, sediada em Genebra, na Suíça, constituída pelo Tratado de Versalhes de 1919, com competência para adotar as políticas voltadas para a proteção dos direitos sociais, por meio das Convenções da OIT, que, uma vez ratificadas, devem ser observadas pelos Estados.

No atual cenário do bloco, é incansável a busca da harmonia legislativa e da implantação de um sistema normativo com condições para assegurar direitos fundamentais dos trabalhadores, fomentar o desenvolvimento econômico da região, bem como proporcionar a harmonia entre capital e trabalho, desenvolvimento e dignidade humana.

Finalmente, é oportuno destacar que o objetivo do artigo é o de fomentar a discussão acerca de formas de se efetivarem os direitos sociais como direitos fundamentais e inerentes à dignidade da pessoa humana e do trabalhador como sujeito de direito.

2. Direitos e garantias do trabalhador nos Estados-Partes do Mercosul

Os preceitos e garantias de ordem fundamental permeiam o Direito, formando a base

estrutural independentemente, e fixam as diretrizes e premissas maiores como um todo, em especial no Direito do Trabalho, tendo o trabalhador como principal protegido, dado que é a parte hipossuficiente da relação jurídica.

A estrutura de princípios, no âmbito laboral, baseia-se nos acontecimentos em outros segmentos jurídicos, uma vez que tão somente a estrutura do Direito do Trabalho não atende aos anseios e necessidades desse complexo ramo do Direito.

A construção dos princípios constitui-se em séculos de acontecimentos e estudos que se amoldam de acordo com os anseios sociais de cada população, com objetivos de, na forma mais ampla possível, englobar a proteção ao instituto, nos seus mais basilares preceitos.

Para Plá Rodriguez (2000, p. 83), o princípio da proteção “[...] se refere ao critério fundamental que orienta o direito do trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num próprio propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador”.

A atual conjuntura econômica mundial demonstra que a proteção que o Direito do Trabalho deve oferecer ao trabalhador vai além da interpretação sistêmica de que o empregador é a parte mais forte da relação. A proteção está acima de um instituto e deve ser preconizada nos níveis social, econômico e institucional.

Para Durand (apud CARLI, 2005, p. 10), “[a] globalização que o mundo está vivendo aumenta a competitividade, o que acarreta a aceleração da revolução tecnológica, sem o quê as empresas não conseguem competir no mercado”.

Na tentativa de se estabelecerem bases mais sólidas e uma gama de preceitos fortes, bem como de se efetivarem alguns princípios e regras no âmbito laboral, social ou econômico, surgem os processos de integração regional, como o caso do Mercosul.

Gomes (2001, p. 46) explica que

“na década de 80 sentiram os países sul-americanos, principalmente Brasil e Argentina, a necessidade de fomentar seu comércio interno, o que culminou na formação de um mercado econômico entre ambos, com a participação posterior do Paraguai e do Uruguai e na consequente celebração do Tratado de Assunção, em 1991, que instituiu o Mercosul.”

Frise-se que a proteção ao trabalhador é um ponto comum entre os Estados-Partes do Mercosul. Inexiste no Mercosul uma normativa comum em relação à proteção dos direitos sociais; entretanto, todas as legislações convergem no sentido de tutelar a parte mais fraca da relação laboral.

Dita harmonização legislativa decorre do fato de que os Estados-Partes do Mercosul integram a Organização Internacional do Trabalho e, conseqüentemente, ratificaram as principais convenções, conforme adiante será exposto.

Ponto que merece ser destacado, neste artigo, é a crise institucional verificada no Paraguai no primeiro semestre de 2012, que levou ao processo de *impeachment* sumário do então presidente Fernando Lugo e a consequente suspensão do Paraguai por violação ao disposto no Protocolo de Ushuaia, que insere no Mercosul uma cláusula democrática.

Em 31 de julho de 2012 foi realizada uma Cúpula Extraordinária do Mercosul em que foi aprovada a admissão da Venezuela no bloco econômico. Poucos meses após o seu ingresso, em setembro de 2012, a Venezuela apresentou a denúncia ao Pacto de San José da Costa Rica, o qual, ainda que não tenha vinculação direta com o Mercosul, pode sinalizar uma tendência de aquele país andino não observar os direitos humanos ali previstos.

Sobre o ordenamento jurídico venezuelano, a sua Constituição que foi promulgada em 1999, com preceitos e garantias fundamentais de respeito ao ser humano e ao trabalhador, bem como garantias individuais e coletivas em face da promulgação da Lei Orgânica do Trabalho para os Trabalhadores e as Trabalhadoras (LOTTT) (VENEZUELA, 2012).

Para Alice Monteiro de Barros (2009, p. 1360), “[dada] a inviabilidade de uniformização das leis desses países, sua harmonia é necessária, assim entendida a equivalência de resultados econômicos”. A necessidade de harmonização de normas e adequação, ainda que do ponto de vista costumeiro, apresenta ao Mercosul a possibilidade de crescimento e prosperidade, tanto no âmbito econômico quanto no que tange aos preceitos e garantias fundamentais, individuais ou coletivas.

Como o Mercosul é um processo de integração totalmente desigual, tendo em vista as assimetrias socioeconômicas entre os seus parceiros, aliado ao fato de que inexiste no bloco a livre circulação de mão de obra,

torna-se inviável a adoção de políticas estatais, com a finalidade de se buscar uma harmonização legislativa entre os seus parceiros, muito embora, conforme mencionado acima, existam pontos em comum nas respectivas legislações dos Estados-Partes.

3. Ordenamentos jurídicos dos Estados-Partes do Mercosul e a proteção dos direitos sociais

3.1. Brasil

O Brasil atualmente tem como base legal, no que tange ao ordenamento laboral, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-lei nº 5.452/1943), bem como um vasto arsenal legislativo esparso e jurisprudencial.

Entre as principais garantias fundamentais do trabalhador brasileiro está à impossibilidade de se derrogar lei por acordo individual ou coletivo, com exceções constantes da própria Constituição, como é o exemplo da jornada de trabalho. Diversos direitos estão previsto nos artigos 6º, 7º e 8º da Carta, entre eles a unicidade sindical, salário mínimo, assistência sindical, entre outros (SANCHES, 1998, p. 38-39).

A Constituição Federal de 1988 traz a dignidade da pessoa humana em seu artigo primeiro, como preceito de ordem fundamental ao Estado Democrático de Direito, elevado a base construtiva de um Estado pautado na liberdade, na dignidade e na democracia.

A Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 6º, dispõe que são direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o lazer, a seguridade, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados.

A proteção e a aplicação dos direitos sociais, de ordem fundamental na Carta Magna brasileira, submetem-se à interpretação e ao julgamento dos tribunais superiores, em especial do Supremo Tribunal Federal, como tribunal constitucional do Brasil, que assim se tem manifestado: “[a] assegurar, à pessoa, acesso efetivo ao direito geral de liberdade e, também, a prestações positivas originárias do Estado, viabilizadoras da plena fruição de direitos sociais básicos” (BRASIL, 2011).

Da mesma forma, quando a proteção aos direitos humanos está em voga, a Corte Constitucional do Brasil se manifesta no sentido de que “nesse processo hermenêutico que prestigia o critério da norma mais favorável (que tanto pode ser aquela prevista no tratado internacional como a que se acha positivada no próprio direito interno do Estado) (...) sob pena de a liberdade, a tolerância e o respeito à alteridade humana tornarem-se palavras vãs” (BRASIL, 2009).

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 tem como fundamentos, ainda que em tese, o respeito à democracia, a liberdade, a igualdade, bem como a preocupação com o âmbito social, tanto que é conhecida como Constituição Social.

O *caput* do seu artigo 8º determina que “[é] livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...)” (BRASIL, 2012). Tal preceito está em total sintonia com a liberdade de reunião prevista no artigo 5º, XVI, preceitos de ordem fundamental no Direito brasileiro (BRASIL, 2012).

A unicidade sindical, vigente no Brasil, “é o sistema no qual a lei exige que apenas um ente sindical seja representativo de determinada categoria, em certo espaço territorial” (GARCIA, 2007, p. 808). O Brasil é um dos poucos países no mundo a ainda adotar esse sistema, o que é motivo de muitas críticas e debates.

A liberdade sindical, prevista no seu art. 8º, V, “pode ser tanto positiva, ou seja, assegurando a associação ao ente sindical, como negativa, no sentido de garantir o direito de deixar o quadro de associados do sindicato” (GARCIA, 2007, p. 809).

Assim, ainda que no contexto atual enfrente uma série de formas de precarização do Direito do Trabalho, inclusive pelos tribunais, o Brasil possui um vasto rol de direitos e garantias formais que devem servir de fundamentos para a efetivação e a busca da concretização de direitos fundamentais, em especial no âmbito das relações laborais.

3.2. Argentina

A atual base legal da Argentina é a Constituição de 1994 e diversas leis esparsas, bem como a Lei de Contratos de Trabalho, a denominada *Reforma de la Nación Argentina*. O direito coletivo do trabalho não pode sofrer

intervenção do Poder Judiciário e, no caso de impasse, a competência para dirimir administrativamente a controvérsia é do Ministério do Trabalho (SANCHES, 1998, p. 39).

A Constituição vigente na Argentina, no que se refere a direitos fundamentais e garantias coletivas, assegura em seus famosos artigos 14 e 14-bis o direito ao trabalho, a liberdade profissional, o salário mínimo, a organização sindical livre e democrática reconhecida por simples inscrição em registro especial (CARVALHO, 1998, p. 72).

Conforme explana Carvalho (1998, p. 72), “fica garantido aos sindicatos: celebrar convenções coletivas de trabalho; recorrer à conciliação e a arbitragem; o direito de greve”.

Carvalho (1998, p. 75) esclarece ainda que “a reforma de 1994 dispõe sobre a proteção mínima do trabalhador, tão somente por meio da indicação de princípios, permitindo a flexibilização dos princípios de direito social de acordo com as necessidades econômico-sociais do país”.

A possibilidade de flexibilização dos princípios do Direito Social conforme conjuntura econômica do país traz à baila o questionamento do limite que se impõe para tais flexibilizações, sob pena de se ferirem preceitos fundamentais inerentes à dignidade humana.

Constitucionalmente, as convenções da OIT nesse país têm *status* de norma constitucional, o que em si é uma contradição, uma vez que muitas normas previstas em convenções têm *status* de direito fundamental, a exemplo das Convenções 87 e 98 que versam a respeito do direito coletivo e da liberdade sindical.

O entendimento da Corte Suprema de Justiça da República Argentina, órgão máximo judicial daquele país, em recente julgado, publicado em 24/04/2012, no que diz respeito à proteção dos direitos humanos, reforçou o entendimento que: “[los] derechos fundamentales que consagran obligaciones de hacer a cargo

del Estado (...), los poderes deben atender a las garantías mínimas indispensables para que una persona(...)" (ARGENTINA, 2012).

No mesmo sentido, quando a decisão envolve a proteção aos direitos sociais à citada Corte se manifesta em julgado publicado em 24/11/2009, no sentido de que o Estado deve velar pelo cumprimento "de la normativa de carácter laboral que mejor proteja a estos últimos, así como adoptar cuantas medidas de orden administrativo, legislativo o judicial sean necesarias para ello" (ARGENTINA, 2012).

Assim percebe-se que a Argentina busca a efetividade das normas protetivas, tanto no que diz respeito à proteção aos direitos humanos, bem como a proteção ao Trabalho, enquanto instrumento de Dignidade da Pessoa Humana, ainda que do ponto de vista formal.

3.3. Uruguai

No Uruguai, pautado na desregulamentação legal do Direito do Trabalho, na autonomia sindical e na abstenção do Estado, há um corpo de normas específicas, mas, apesar da pouca quantidade de leis trabalhista, predomina a negociação coletiva, desde que preservados direitos de ordem fundamental, como o descanso semanal remunerado, as férias anuais e o salário, e a adoção das convenções da OIT em seu âmbito interno (SANCHES, 1998, p. 39-40).

Segundo Ribeiro (1998, p. 151), com relação à Constituição do Uruguai, "[a] doutrina tem entendido que, em matéria laboral, a Constituição de 1967 manteve uma inspiração protetora e consagrou um certo equilíbrio entre o direito de propriedade, representativo do fator capital, e os direitos dos trabalhadores", num período marcado por desenvolvimento econômico e bem-estar social.

Ribeiro (1998, p. 157) clarifica que "[em] matéria de relações coletivas, a importância da

lei é reduzida, predominando uma concepção abstencionista". No ordenamento uruguaio vige o entendimento de que o Estado deve interferir o mínimo possível nas relações envolvendo direito coletivo, devendo as partes gozar de efetiva e ampla liberdade para negociar.

Ainda a mesma autora explica que "[a] carência de legislação sindical não significa que não exista um ordenamento jurídico sindical. Há sim regras sobre organização sindical no âmbito da Constituição, além de Convenções da OIT incorporadas ao ordenamento jurídico do país sobre atividade sindical, celebração de convenções coletivas etc." (RIBEIRO, 1998, p. 157).

Nesse sentido, o ordenamento uruguaio adota um posicionamento misto baseado na boa-fé e no equilíbrio das negociações e da elaboração de normas coletivas; porém, há a necessidade da intervenção estatal, regida por preceitos constitucionais, bem como pelas convenções da OIT, que têm *status* de direito fundamental – além das convenções coletivas, é claro.

Nesse aspecto, ainda que haja um preceito de desregulamentação e abstenção, o princípio que predomina é o da proteção, tanto para as relações individuais, quanto para as relações coletivas, com admissão de forma restrita de certa flexibilidade, desde que não se mexam nas bases das relações de trabalho (RIBEIRO, 1998, p. 157).

Ribeiro (1998, p. 157) ensina que "[em] contrapartida, em matéria de relações individuais, a importância da lei é grande, constituindo a normal legal peça fundamental para a disciplina dos principais institutos de direito individual".

A lei, garantidora da proteção e da preservação dos direitos individuais deve ter alto grau de importância e eficiência – assim é a nivelção da legislação em se tratando de direito individual do trabalho no Uruguai.

A atual Constituição do Uruguai apresenta duas regras básicas de sindicalização: "artigo

39 (que consagra o direito individual de associação) e o artigo 57 (que manda o Estado promover a formação de sindicatos)” (RIBEIRO, 1998, p. 158).

Tal modelo difere dos modelos dos demais países, principalmente, do Brasil, pois autoriza ao Estado a formação dos sindicatos. Esse modelo, por certo, altera todo o contexto fático e da liberdade sindical.

Assim, percebe-se que no atual modelo a autonomia é uma das características do direito coletivo, fato esse que distingue o Uruguai dos demais países do Mercosul.

Ribeiro (1998, p. 158) explica que o princípio da autonomia e liberdade sindical apresenta três divisões:

“1) autonomia sindical *stricto sensu* (também denominada autonomia interna que consiste na liberdade de constituir, estruturar e desenvolver o sindicato; 2) autonomia coletiva: definida como o poder auto-regulamentador dos grupos profissionais; 3) autotutela: compreendida como faculdade de auto-proteção dos interesses, através inclusive da greve”.

A autonomia, no âmbito do direito coletivo no Uruguai faculta a autoproteção como meio de proteção aos trabalhadores, com objetivo de desenvolver ferramentas que protejam os interesses dos trabalhadores.

A proteção, nessa acepção, integra inclusive os preceitos constantes nas Convenções 87 e 98 ratificadas pelo Uruguai em 1919, em que constam preceitos e garantias do direito coletivo e da liberdade sindical.

O Uruguai compartilha do entendimento de que “...a negociação coletiva é ingrediente imprescindível da liberdade sindical” (RIBEIRO, 1998, p. 159). Nesse contexto, impõe-se o entendimento de que a abstenção do Estado é o caminho para assegurar o exercício efetivo da liberdade negocial sindical.

Assim, a negociação coletiva tem liberdade e autonomia e seus limites estão no preceito de proteção da Constituição, tendo como principais características o modelo uruguaio pautado na desregulamentação de direito coletivo e preservação dos preceitos inerentes à dignidade da pessoa humana.

3.4. Paraguai

O Paraguai, que tem como base a Constituição Federal de 1992 e o Código Laboral promulgado em 1993 (este último inspirado na Consolidação das Leis Trabalhistas do Brasil), com predominância de princípios e garantias. Além disso, é o único país do bloco a ter um código laboral, que fora sancionado em 1961, com a publicação de novo código em 1993 (SANCHES, 1998, p. 40-41).

Mattos (1998, p. 128) aclara que a Constituição paraguaia de 1992 “[inspira-se] no espírito de democratização dos direitos humanos e no retorno das Forças Armadas paraguaias a um patamar de respeito e dignidade que até então havia perdido”.

Ainda, Mattos (1998, p. 128) explica que “[o] Direito do Trabalho é tratado em duas seções: uma seção primeira destinada a tratar dos Direitos Trabalhistas e a segunda dos empregados públicos”.

A Constituição paraguaia apresenta garantias fundamentais e preceitos de ordem pública que se assemelham aos constantes na Constituição brasileira, não obstante esta seja muito mais detalhada e aquela remeta a maioria dos assuntos ao Código Laboral.

Os preceitos constitucionais dividem-se basicamente em dois blocos: os direitos dos trabalhadores privados e os direitos do empregado no setor público.

Em linhas gerais, os princípios contidos na Constituição de 1992 são a proteção do trabalho,

o princípio da irrenunciabilidade, o trabalho lícito e em condições dignas, a proibição de qualquer forma de discriminação, a igualdade salarial e, finalmente, o direito coletivo sindical, a liberdade sindical e a negociação coletiva que favorece a conciliação trabalhista (MATTOS, 1998, p. 128).

Assim, o Paraguai é regido, quando se refere a direitos e garantias trabalhistas, pelos princípios de ordem constitucional, esta baseada na proteção do trabalhador, bem como no âmbito do direito coletivo, destaca-se a liberdade sindical e a negociação para solução de controvérsias.

No que se relaciona à aplicabilidade dos preceitos protetivos relacionados aos direitos sociais, a Corte Suprema de Justiça paraguaia entende que: “es erigido a la categoría de un verdadero derecho humano, que el Estado tiene la obligación de respetar, conforme a diversos documentos internacionales, de los cuales la República del Paraguay es signatario, y en consecuencia, se halla obligado a cumplir” (PARAGUAI, 2009).

Assim é o entendimento da Corte Suprema, no sentido de conferir ao Direito do Trabalho hierarquia de direito relacionado à dignidade da pessoa humana.

3.5. Venezuela

A República Bolivariana da Venezuela, país marcado por conflitos políticos e relacionado ao cumprimento de preceitos referentes a proteção de direitos humanos, foi incorporado ao Mercosul em 2006 e tornou-se país integrante do bloco em julho de 2012 por meio de decisão inquestionavelmente política.

A legislação social e laboral da Venezuela tem seus fundamentos na Constituição Federal de 1999 e no novo código laboral, denominado de LOTT – *Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras*, publicada em 1º de maio de 2012, com questionado procedimento de participação popular.

Publicou-se em Caracas, em 24 de março de 2000, no Diário Oficial de nº 5.453, a Constituição Federal elaborada em 1999. O texto constitucional da Venezuela apresenta como preceitos e garantias fundamentais a “vida, liberdade, justiça, igualdade, solidariedade, democracia, responsabilidade social e, em geral, a preeminência dos direitos humanos, ética e do pluralismo político” (VENEZUELA, 2000).

Os artigos iniciais versam a respeito da dignidade da pessoa humana, liberdade, bem como ressaltam que a garantia de tais preceitos estão diretamente ligados a trabalho e educação, tidos como processos fundamentais e garantidores das finalidades constitucionais.

O Título III da Constituição da Venezuela apresenta os direitos humanos e suas garantias, bem como eleva os tratados, pactos e convenções

que versem a respeito de direitos humanos, ratificados pela República, que possuem hierarquia constitucional e prevalecem sobre a legislação interna, na medida em que forem mais favoráveis que esta (VENEZUELA, 2012).

O Capítulo V dessa Constituição apresenta os direitos sociais e a proteção à família, à criança, à saúde, à educação e ao trabalho (VENEZUELA, 2012).

Tal capítulo apresenta o trabalho como um direito e um dever do cidadão, bem como o trabalho digno como um dever do Estado para com seus cidadãos. A proteção ao trabalho, a liberdade do trabalhador, as normas de saúde e segurança, bem como o dever do Estado em assegurar trabalho digno, igualdade entre homens e mulheres, medidas para impedir a discriminação, bem como a liberdade sindical e o direito a greve.

Em total consonância aos preceitos constitucionais, assim como com o objetivo, ainda que formal, de propiciar efetividade aos preceitos constitucionais, a República Bolivariana da Venezuela promulgou a nova lei orgânica laboral em 1º de maio de 2012.

A Venezuela vivencia, pois, um momento histórico marcado pela promulgação de uma nova legislação, que agora estabelece garantias e preceitos de ordem fundamental de forma mais ampla, clara e conforme recomendações da ONU, OIT e demais organismos internacionais, diferentemente da lei anterior, promulgada em 18 de junho de 1997 por meio do Decreto nº 5.152.

A Venezuela – país em cuja Constituição se define como um Estado Democrático e Social de Direito e Justiça, tendo como prioridade o povo, composto em sua grande maioria por trabalhadores –, por competência exclusiva do parlamento venezuelano, aprovou a *Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT)*, por meio do Decreto nº 8.938, vigente desde 1º de maio de 2012, que revogou o texto legal que regulamentava a matéria, desde 1997.

Tal lei apresenta visíveis avanços no que tange à proteção do trabalhador, aderindo inclusive a preceitos recomendados pela OIT, dentre os quais se destacam o repouso remunerado à trabalhadora adotante, com cunho de benefício previdenciário, cujo ônus consequentemente recai sobre o governo.

Outro direito constante da recém-promulgada lei venezuelana é a estabilidade do pai, inclusive aos adotantes, de até dois anos após o nascimento, a proibição da terceirização, aumento do período de férias, redução de jornada, indenização em dobro para demissão sem justa causa, entre outros direitos. A lei em questão já está em vigor; porém, as empresas e as organizações têm um ano para se adequarem às novas regras.

No que diz respeito ao direito coletivo, a nova lei orgânica do trabalho apresenta em seu título V, denominado “De la formación colectiva, integral,

continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras in proceso social de trabajo”, cujo objetivo é garantir ao empregado a participação de forma ativa e digna nos processos sociais, com proteção estatal e preceitos e garantias fundamentais.

Alguns pilares foram estabelecidos pela nova legislação trabalhista, tais como o caráter libertador do trabalho, com base em valores éticos, justiça, solidariedade e paz, preceitos previstos no artigo 295 da lei.

O Título VII da LOTTT trata do direito sindical propriamente dito; seu primeiro capítulo, relativo à liberdade sindical, versa a respeito da defesa do direito de o trabalhador empregado, desempregado e aposentado participar ativamente de organizações sociais, sem distinção e sem necessidade de autorização, bem como o direito de filiação, tal como um preceito constitutivo fundamental ao cidadão daquele país (VENEZUELA, 2012).

Prevê-se também a garantia de emprego ao empregado que exerça atividades sindicais, tendo inclusive garantia de foro sindical, que consiste na proibição de transferência do empregado exercente de cargos sindicais, o que se fundamenta na garantia dos interesses coletivos e autonomia do exercício de funções sindicais.

Os sindicatos gozam de ampla liberdade e autonomia, porém limitadas às disposições previstas na lei orgânica trabalhista, bem como aos preceitos nela contidos. Entre os preceitos relacionados à autonomia estão os direitos dos trabalhadores de organizar sindicatos, de livremente filiar-se e desfiliar-se, votar e ser votado, tomar decisões e exercer com liberdade atividades sindicais, tanto no âmbito nacional como no internacional.

A mesma lei dispõe sobre as finalidades dos sindicatos, entre as principais está a luta pela produção e distribuição de bens e serviços a preços justos. O artigo 372 trata da base territorial.

Percebe-se que a nova legislação não adere à unicidade sindical, como é o caso do Brasil, sendo possível naquele país a constituição de forma concomitante de mais de uma entidade sindical sob a mesma base territorial, esta entendida como locais, estaduais, regionais e nacionais.

Ainda que se pregue a ampla liberdade sindical nessa nova carta laboral da república venezuelana, há a necessidade de registro da entidade sindical, perante o Registro Nacional de Organizações Sindicais, bem como é vedada a criação de sindicatos para a representação, de forma cumulativa, de empregados e empregadores, devendo cada classe ter seu próprio sindicato. O Título a respeito do direito sindical é amplo e contempla formas de constituição, destituição, fusão, prestação de contas, entre outros temas inerentes à atividade sindical.

Percebe-se que houve preocupação de assegurar amplas garantias à liberdade sindical, de associação e de participação dos trabalhadores nas atividades associativas e sindicais. Do ponto de vista formal, a legislação laboral da Venezuela, no atual contexto, adequa-se aos parâmetros vigentes no âmbito da OIT, em especial quanto às convenções que asseguram garantias e preceitos fundamentais, relacionados a normas de proteção a direitos humanos.

O Capítulo II da LOTTT versa sobre os procedimentos para a realização e a validação de negociações e acordos coletivos de trabalho, os quais não podem de plano aprovar direitos aquém dos contratos de trabalho já existentes, sob pena de nulidade, bem como a intervenção de Ministério do Trabalho que pode inclusive submeter o conflito à mediação.

Persistindo o conflito, submete-se ao tribunal, em se tratando de empregados do setor privado. Quando houver impasse envolvendo o setor público, a respectiva Procuradoria Federal deverá ser comunicada de imediato para o acompanhamento. A submissão do conflito

coletivo à arbitragem é possível, bem como a decisão pela Câmara Arbitral obriga as partes.

O direito a greve é assegurado, inclusive com garantias de desligamento, inamovibilidade e substituição por outros empregados, bem como diversas formas de fiscalização e punição aos empregadores pelo descumprimento das normas estabelecidas pelo novo código laboral.

O tempo certamente dirá como será a efetivação, uma vez que em termos legais a Venezuela atualmente está bem amparada no que tange à legislação laboral. Uma vez que do ponto de vista prático as violações a direitos sociais são latentes, bem como visível a intenção de não cumprir normas relacionadas a proteção aos direitos humanos, demonstração nítida na denúncia ao Pacto de San José da Costa Rica em setembro de 2012, após o ingresso no Mersocul como país-membro, acontecido em julho de 2012.

A Venezuela, face à sua recente edição, não possui jurisprudência a respeito da nova lei laboral; porém, algumas decisões relacionadas a preceitos laborais de ordem fundamental expõem o posicionamento do país com relação a direitos sociais, sendo “el trabajo como un hecho social, es decir influido por factores de orden ético, sociológico, psicológico y físico que necesita de normas de orden público que protejan el esfuerzo humano desplegado en el ejercicio de la actividad laboral” (VENEZUELA, 2001).

Assim, a Venezuela é a causa de expectativa em face do seu novo *status* como integrante do Mercosul, bem como com a recente promulgação da lei orgânica laboral, há que se acreditar que tais instrumentos e avanços tenham o condão de assegurar e efetivar melhores condições aos trabalhadores do país, de modo que ela seja um instrumento de efetivação de direitos sociais e de direitos humanos.

4. Considerações finais

No que diz respeito à proteção dos direitos sociais, e consequentemente fundamentais, certo é que os ordenamentos jurídicos constitucionais dos Estados-Partes do Mercosul, incluindo-se a República Bolivariana da Venezuela, atualmente se encontram em um estágio avançado, ainda que, no bloco econômico, não se possa falar na existência da livre circulação de trabalhadores ou de um direito supranacional, a exemplo do existente na União Europeia.

A recente crise vivida pelos principais mercados mundiais ocidentais e capitalistas – Estados Unidos da América e a própria União Europeia – apontam para a necessidade de se buscar uma maior regulamentação e proteção dos direitos sociais e trabalhistas, uma vez que, em momentos de crise, pontuais da história, como a crise financeira de 1929, as principais vítimas indubitavelmente são os trabalhadores.

Mesmo a atuação da Organização Internacional do Trabalho cujas Convenções são adotadas com a finalidade de proteger os direitos dos trabalhadores, embora não tenham aplicabilidade direta nos ordenamentos jurídicos dos Estados que a ratificam, torna-se necessária a regulamentação estatal de tais direitos.

Como forma de combate à crise mundial e resposta aos movimentos que buscam a derrocada dos direitos sociais e, conseqüentemente fundamentais, a proteção constitucional de tais garantias, conquistadas ao longo da história, é medida mais do que necessária, a exemplo do que se verifica nos ordenamentos constitucionais dos Estados-Partes do Mercosul.

Referências

ACORDO multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul. Brasília: STF, 1997. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/forumCorteSupremaNorma/forumCorteSupremaNorma_AP_75317.pdf>. Acesso em: 18 ago. 2012.

ARGENTINA. Corte Suprema de Justiça da Nação Argentina. *Decisão Q. 64. XLVI*. Buenos Aires, 24 abr. 2012. Disponível em: <<http://www.csjn.gov.ar/jurisprudencia.html>>. Acesso em: 18 ago. 2012.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Agravo Regimental Extraordinário 639337*. Relator: Min. CELSO DE MELLO. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, n.177, 15 set. 2011. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28direitos+sociais%29&base=baseAcordaos>>. Acesso em: 5 ago. 2012.

_____. *Habeas Corpus nº 94695*. Relator: Min. CELSO DE MELLO. Diário da Justiça Eletrônico, Brasília, 6 fev. 2009.

CARLI, Vilma Maria Inocêncio. *A Flexibilização dos contratos de Trabalho*. Campinas: ME Ed., 2005.

CARVALHO, Regina Duarte Torres de. A Constituição Argentina. In: SANTOS; Hermelino de Oliveira (Coord.). *Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL*. São Paulo: LTr, 1998.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007.

GOMES, Eduardo Biacchi. *Blocos econômicos e solução de controvérsias: uma análise comparativa a partir da União Europeia e MERCOSUL*. Curitiba: Juruá, 2001.

MATTOS, Claudio Oliveira. A Constituição Paraguuaia. In: SANTOS; Hermelino de Oliveira (Coord.). *Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL*. São Paulo: LTr, 1998.

MERCOSUL. Protocolo de Adesão da República Bolivariana da Venezuela ao MERCOSUL. [S.l.]: Mercosul, [200-?]. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/tratados-e-protocolos/protocolo-de-adesao-da-republica-bolivariana-da-venezuela-ao-mercosul/protocolo-de-adesao-da-republica-bolivariana-da-venezuela/>>. Acesso em: 4 ago. 2012.

_____. *Tratado de Assunção*: Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República

Oriental do Uruguai. [S.l.]: Mercosul, [2012?]. Disponível em: <<http://www.mercosul.gov.br/tratados-e-protocolos/tratado-de-assuncao-1>>. Acesso em: 17 ago. 2012.

PARAGUAI. Corte Suprema de Justiça. *Acción de Inconstitucionalidad*: "contra art. 251 de la Ley de Organización nº 22/1909 y arts. 16, 17 y 143 de la Ley nº 1626/2000 de la función pública. Assunción, 2009. Disponível em: <<http://www.csj.gov.py/jurisprudencia/cache/b62e78ed46ec7633e67e0eb3b1887034.htm>>. Acesso em: 18 ago. 2012.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.

RIBEIRO, Gabriela Campos. A Constituição Uruguiaia. In: SANTOS; Hermelino de Oliveira (Coord.). *Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL*. São Paulo: LTr, 1998.

SANCHES, Gislene Aparecida. Os sistemas Jurídicos dos Estados partes do MERCOSUL. In: SANTOS; Hermelino de Oliveira (Coord.). *Constitucionalização do Direito do Trabalho no MERCOSUL*. São Paulo: LTr, 1998.

SUSPENSÃO do Paraguai do MERCOSUL foi tema de reunião de chanceleres de países do MERCOSUL. *Diário Comércio Indústria e Serviços*, 2012. Disponível em: <<http://www.dci.com.br/suspensao-do-paraguai-do-mercosul-foi-tema-de-reuniao-e-chanceleres-de-paises-do-mercosul-id305216.html>>. Acesso em: 4 ago. 2012.

VENEZUELA. Constituição Federal de 1999. *Diário Oficial*, nº 5.453, Caracas, 24 mar. 2000. Disponível em: <<http://pt.scribd.com/doc/97025685/Constituicao-Bolivariana-de-1999>>. Acesso em: 18 ago. 2012.

_____. Ley Orgánica Del Trabajo para los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTT). *Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela*, Caracas, v. 139, n. 6.076, 7 mayo 2012. Disponível em: <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/LeyesOrganicas/46.-GOE_6076.pdf>. Acesso em: 4 ago. 2012.

_____. Tribunal Supremo de Justicia. *Sentencia nº 50 de Sala de Casación Social*: Expediente nº 99-1026 de fecha 22/03/2001. Caracas, 2001. Disponível em: <http://www.tsj.gov.ve/jurisprudencia/indice_tematico.html>. Acesso em: 18 ago. 2012.