

TEXTO PARA DISCUSSÃO

3021

**O MERCOSUL ANTE OS
MEGA-ACORDOS REGIONAIS:
O TEMA DO DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL E TRABALHO**

**MARCUS MAURER DE SALLES
MARINA AMARAL EGYDIO DE CARVALHO**



**O MERCOSUL ANTE OS
MEGA-ACORDOS REGIONAIS:
O TEMA DO DESENVOLVIMENTO
SUSTENTÁVEL E TRABALHO**

**MARCUS MAURER DE SALLES¹
MARINA AMARAL EGYDIO DE CARVALHO²**

1. Pesquisador bolsista do Subprograma de Pesquisa para o Desenvolvimento Nacional (PNPD) na Diretoria de Estudos Internacionais do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Dinte/Ipea); e doutor em integração da América Latina pela Universidade de São Paulo (USP).
E-mail: mmsalles79@gmail.com.

2. Pesquisadora bolsista do PNPD na Dinte/Ipea; e doutora em direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP).
E-mail: marina@marinaegydio.com.br.

Governo Federal

Ministério do Planejamento e Orçamento

Ministra Simone Nassar Tebet

ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

Fundação pública vinculada ao Ministério do Planejamento e Orçamento, o Ipea fornece suporte técnico e institucional às ações governamentais – possibilitando a formulação de inúmeras políticas públicas e programas de desenvolvimento brasileiros – e disponibiliza, para a sociedade, pesquisas e estudos realizados por seus técnicos.

Presidenta

LUCIANA MENDES SANTOS SERVO

Diretor de Desenvolvimento Institucional

FERNANDO GAIGER SILVEIRA

**Diretora de Estudos e Políticas do Estado,
das Instituições e da Democracia**

LUSENI MARIA CORDEIRO DE AQUINO

Diretor de Estudos e Políticas Macroeconômicas

CLÁUDIO ROBERTO AMITRANO

**Diretor de Estudos e Políticas Regionais,
Urbanas e Ambientais**

ARISTIDES MONTEIRO NETO

**Diretora de Estudos e Políticas Setoriais,
de Inovação, Regulação e Infraestrutura**

FERNANDA DE NEGRI

Diretor de Estudos e Políticas Sociais

CARLOS HENRIQUE LEITE CORSEUIL

Diretor de Estudos Internacionais

FÁBIO VÉRAS SOARES

Chefe de Gabinete

ALEXANDRE DOS SANTOS CUNHA

**Coordenadora-Geral de Imprensa e
Comunicação Social**

GISELE AMARAL

Ouvidoria: <http://www.ipea.gov.br/ouvidoria>

URL: <http://www.ipea.gov.br>

Texto para Discussão

Publicação seriada que divulga resultados de estudos e pesquisas em desenvolvimento pelo Ipea com o objetivo de fomentar o debate e oferecer subsídios à formulação e avaliação de políticas públicas.

© Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada – **ipea** 2024

Salles, Marcus Maurer de

O Mercosul ante os mega-acordos regionais : o tema do desenvolvimento sustentável e trabalho / Marcus Maurer de Salles, Marina Amaral Egydio de Carvalho. – Rio de Janeiro: Ipea, 2024.

70 p. : il., gráfs. – (Texto para Discussão ; n. 3021).

Inclui Bibliografia.

ISSN 1415-4765

1. Mega-acordos. 2. CPTPP. 3. RCEP. 4. Direito do Trabalho.
5. Mercosul. 6. OMC. I. Carvalho, Marina Amaral Egydio de.
- II. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. III. Título.

CDD 337.18

Ficha catalográfica elaborada por Elizabeth Ferreira da Silva CRB-7/6844.

Como citar:

SALLES, Marcus Maurer de; CARVALHO, Marina Amaral Egydio de. **O Mercosul ante os mega-acordos regionais:** o tema do desenvolvimento sustentável e trabalho. Rio de Janeiro: Ipea, jul. 2024. 70 p. : il. (Texto para Discussão, n. 3021).

DOI: <http://dx.doi.org/10.38116/td3021-port>

JEL: K33; F13; F15; F53.

As publicações do Ipea estão disponíveis para *download* gratuito nos formatos PDF (todas) e EPUB (livros e periódicos).

Acesse: <https://repositorio.ipea.gov.br/>.

As opiniões emitidas nesta publicação são de exclusiva e inteira responsabilidade dos autores, não exprimindo, necessariamente, o ponto de vista do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada ou do Ministério do Planejamento e Orçamento.

É permitida a reprodução deste texto e dos dados nele contidos, desde que citada a fonte. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

SUMÁRIO

SINOPSE	
ABSTRACT	
1 INTRODUÇÃO	6
2 CONTEXTO GLOBAL DAS CLÁUSULAS LABORAIS EM ACORDOS COMERCIAIS.....	7
2.1 Evolução das cláusulas laborais nos acordos de livre-comércio.....	8
2.2 Tendências regulatórias contemporâneas das cláusulas laborais	9
3 COMÉRCIO E TRABALHO NOS MEGA-ACORDOS COMERCIAIS	15
3.1 CPTPP.....	15
3.2 RCEP	27
3.3 AfCFTA	28
4 COMÉRCIO E TRABALHO NO MERCOSUL.....	28
4.1 A dimensão sociolaboral do Mercosul.....	28
4.2 Acordos extrarregionais	34
4.3 Acordos intrarregionais	49
5 CONCLUSÕES.....	58
5.1 Contexto global de difusão de cláusulas laborais nos TLCs.....	58
5.2 Tendências atuais na formulação do conteúdo normativo das cláusulas laborais.....	58
5.3 Cláusulas laborais nos acordos.....	61
5.4 Cláusulas laborais nos acordos do Mercosul.....	65
5.5 Contexto regional sobre dimensão sociolaboral da integração regional	66
5.6 Convenções da OIT nos Estados-partes do Mercosul	67
REFERÊNCIAS.....	68

SINOPSE

Este *Texto para Discussão* identifica as regras trabalhistas previstas no Acordo Abrangente e Progressivo para Parceria Transpacífica (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – CPTPP), na Parceria Econômica Regional Abrangente (Regional Comprehensive Economic Partnership – RCEP) e na Área de Livre-Comércio Continental Africana (African Continental Free Trade Area – AfCFTA). Ademais, compara as regras previstas nesses mega-acordos com as regras trabalhistas disponíveis nos acordos celebrados pelo Mercado Comum do Sul (Mercosul) internamente e com parceiros externos.

Palavras-chave: mega-acordos; CPTPP; RCEP; direito do trabalho; Mercosul; OMC.

ABSTRACT

This *Discussion Paper* identifies the rules on labor provided for in the Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership (CPTPP), the Regional Comprehensive Economic Partnership (RCEP) and the African Continental Free Trade Area (AfCFTA). Furthermore, the work compares the rules provided for in these mega-agreements with the rules on labor available in the agreements signed by Mercosur internally and with its external partners.

Keywords: mega trade agreements; CPTPP; RCEP; labor law; Mercosur; WTO.

1 INTRODUÇÃO

O presente texto analisa e compara os dispositivos sobre trabalho e relações trabalhistas presentes nos mega-acordos comerciais, quais sejam: o Acordo Abrangente e Progressivo para a Parceria Transpacífica (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership – CPTPP), a Parceria Econômica Regional Abrangente (Regional Comprehensive Economic Partnership – RCEP) e a Área de Livre-Comércio Continental Africana (African Continental Free Trade Area – AfCFTA). Além destes dispositivos, o trabalho traz comparação entre os capítulos vinculados a desenvolvimento sustentável dos mega-acordos e dos acordos celebrados pelo Brasil e pelo Mercado Comum do Sul (Mercosul) com parceiros externos naquilo que toca às relações de trabalho, bem como dos acordos internos do bloco.

A relação entre comércio e desenvolvimento sustentável é um tema identificado em acordos de última geração. A amplitude do conceito de desenvolvimento sustentável pode abarcar temas como: meio ambiente, trabalho, desenvolvimento humano e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas (ONU).

O Mercosul possui uma vasta produção normativa e institucional que, ao longo dos seus mais de trinta anos, regulamentou diversos aspectos comerciais e não comerciais da integração regional e do relacionamento do bloco com o mundo. Além disso, desde 2017, o Mercosul vem passando por uma ampla revisão do seu marco regulatório e, nesse sentido, o bloco tem um acervo negociado sobre as distintas dimensões do desenvolvimento sustentável que poderiam ter relação com a regulação prevista nos mega-acordos. Cabe, portanto, confrontar as tendências regulatórias que emergem dos mega-acordos comerciais com os avanços internos do bloco.

Além dos avanços internos do Mercosul, serão cotejadas as disciplinas vinculadas ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável presente nos acordos comerciais mais recentes assinados pelo Brasil. Foi delimitado um marco temporal considerando-se os últimos dez anos, para definir quais acordos seriam analisados. Quando presentes, regras sobre comércio e trabalho nesses acordos foram descritas e comparadas com as regras dos mega-acordos comerciais.

QUADRO 1**Acordos extrarregionais do Mercosul considerados**

Mercosul-Colômbia (2017)
Mercosul-Chile (2018)
Mercosul-Efta (2019)
Mercosul-UE (2019)
Mercosul-Singapura (2023)

Elaboração dos autores.

Obs.: Efta – Área de Livre-Comércio Europeia (European Free Trade Association); e UE – União Europeia.

Será desenvolvida uma sistematização e análise comparativa dos textos relacionados ao desenvolvimento sustentável, confrontando: i) os capítulos de cada um dos mega-acordos; ii) os capítulos dos acordos do Brasil e do Mercosul; e iii) o marco regulatório existente no Mercosul.

O resultado esperado dessa sistematização e análise é, num primeiro momento, identificar semelhanças e diferenças entre tais regulações, para, em seguida, avaliar eventuais mudanças regulatórias, em caso de aproximação com os marcos regulatórios dos referidos mega-acordos.

2 CONTEXTO GLOBAL DAS CLÁUSULAS LABORAIS EM ACORDOS COMERCIAIS

Nas últimas duas décadas, os acordos comerciais bilaterais e regionais com cláusulas laborais proliferaram rapidamente. As disposições laborais assumem diferentes formas a depender do contexto bilateral ou regional de negociação.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu disposições trabalhistas presentes em acordos de comércio como

toda e qualquer referência a normas que tratam de relações trabalhistas ou termos ou condições de trabalho; mecanismos de monitorização ou promoção do cumprimento das normas laborais, como grupos consultivos; e/ou um quadro de cooperação, como a difusão de boas práticas, seminários e fóruns (ILO, 2017, p. 1, tradução nossa).¹

1. Trecho original: “references to any standard that addresses labour relations or working terms or conditions; mechanisms for monitoring or promoting compliance with labour standards, such as consultative groups; and/or a framework for cooperation, such as the sharing of best practices, seminars and forums”.

Se é verdade que a inserção destas disposições pode constituir uma forma de aumentar a aplicação das normas laborais, também é fato que pode servir como mecanismo de protecionismo comercial. Pelo fato de as normas laborais tornarem-se mais descentralizadas em todo o mundo, vários Estados podem utilizar diferentes regras com vários efeitos no comércio internacional.

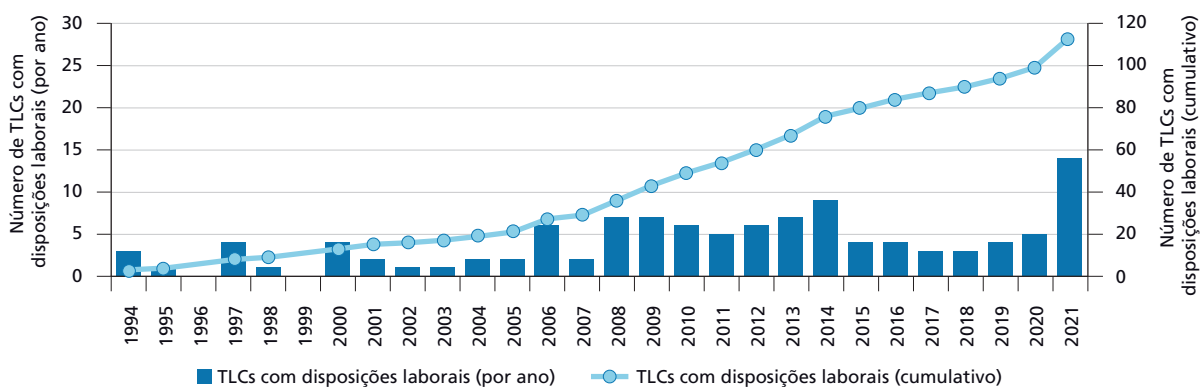
Além disso, embora tais acordos possam proporcionar um efeito de alavanca adicional para fazer cumprir as normas laborais, também podem aumentar a fragmentação no direito internacional do trabalho e sujeitar a interpretação e a aplicação destas normas às lógicas da legislação comercial e de investimentos, o que pode, no longo prazo, enfraquecer a proteção internacional dos trabalhadores.

2.1 Evolução das cláusulas laborais nos acordos de livre-comércio

Globalmente, as disposições laborais estão cada vez mais integradas nos acordos comerciais. Com base nos dados do *Labour Provisions in Trade Agreements Hub*, da OIT,² em dezembro de 2023, um em cada três (113 de 357) tratados de livre-comércio (TLCs) em vigor notificados à Organização Mundial do Comércio (OMC) incluía disposições laborais, um aumento significativo desde a primeira inclusão de um capítulo laboral no Acordo de Livre-Comércio da América do Norte (North American Free Trade Agreement – Nafta) em 1994.

GRÁFICO 1

Evolução das cláusulas laborais em acordos de livre-comércio (1994-2021) (Em números absolutos)



Fonte: ILO – International Labour Organization. *Labour Provisions in Trade Agreements Hub*. Disponível em: <https://www.ilo.org/LPhub/>. Acesso em: 7/2/2024.

2. Base de dados da OIT sobre disposições laborais em acordos de livre-comércio, disponível em: <https://www.ilo.org/LPhub/>. Acesso em: 7/2/2024.

Mais de metade dos acordos comerciais com disposições laborais foram concluídos na última década, e o escopo do envolvimento expandiu-se para mais de 140 países. Assim, 19% dos TLCs com disposições laborais são celebrados entre parceiros comerciais Sul-Sul (22 acordos), enquanto 26% são acordos Norte-Norte (29) e os restantes 55% são acordos Norte-Sul (62) (Corley-Coulibaly, Grasselli e Postolachi, 2023).

Globalmente, a UE é responsável pelo maior número de TLCs com disposições laborais (25), seguida pelo Canadá (15) e pelos Estados Unidos (14). Juntas, essas economias celebraram quase metade dos TLCs com disposições laborais em vigor notificados à OMC (54 de 113). A inclusão de disposições laborais nos TLCs destes três atores tornou-se essencialmente uma questão de “como”, em vez de “se” (Corley-Coulibaly, Grasselli e Postolachi, 2023).

Embora as tentativas anteriores de inserir disposições laborais (também referidas como “cláusulas sociais”) no quadro comercial multilateral da OMC não tenham tido sucesso, os acordos comerciais bilaterais e regionais que contêm estas disposições laborais difundiram-se aceleradamente nas últimas duas décadas.³

Há divergências de opinião quanto à eficácia da inclusão de disposições laborais nos acordos comerciais. Vista por alguns como uma panaceia para melhorar as normas e condições de trabalho, outros mais críticos consideram tal inclusão um mero exercício de imagem, ou mesmo de proteção contratual. O debate se complica quando se levam em consideração os diferentes tipos de disposições trabalhistas que podem ser abarcados em acordos de livre-comércio (OIT e IIEL, 2015, p. 4).

As repercussões sociais e laborais dos acordos bilaterais dependem em grande medida das políticas aplicadas. Com políticas econômicas, sociais e de emprego adequadas, os acordos podem gerar efeitos positivos. No entanto, isso não acontece em todas as situações.

2.2 Tendências regulatórias contemporâneas das cláusulas laborais

Do ponto de vista jurídico-normativo, uma das principais questões que a proliferação de cláusulas laborais em TLCs levanta é como essa estrutura se enquadra no conjunto de normas internacionais do trabalho da OIT. Um número crescente de disposições laborais previstas em acordos já se refere diretamente a – e está, portanto,

3. Sobre o histórico dos debates no âmbito da OMC, ver: https://www.wto.org/english/thewto_e/coher_e/wto_ilo_e.htm.

ligado a – vários instrumentos da OIT, tais como as convenções, recomendações e declarações da entidade.

As convenções e recomendações são os instrumentos utilizados pela Conferência Internacional do Trabalho para estabelecer normas laborais internacionais. Embora as *convenções* se tornem juridicamente vinculantes para os Estados-membros após a ratificação, as *recomendações* fornecem orientações não vinculantes. As *declarações* são resoluções da Conferência Internacional do Trabalho utilizadas para fazer uma declaração formal e oficial e reafirmam a importância que os constituintes atribuem a certos princípios e valores. Embora as declarações não estejam sujeitas a ratificação, pretendem ter ampla aplicação e conter compromissos simbólicos e políticos por parte dos Estados-membros.

Estas disposições laborais obrigam normalmente os parceiros comerciais a cumprir determinadas normas laborais mínimas e/ou a aplicar e manter a legislação laboral nacional. Embora algumas destas disposições se concentrem em atividades promocionais, como a cooperação técnica e o diálogo, um número crescente também contém disposições condicionais, que remetem a um mecanismo de resolução de litígios que pode prever, como último recurso, alguma forma de sanção.

A prática crescente de acordos comerciais que citam instrumentos da OIT pode estar ligada à adoção da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Declaração de 1998). Antes da sua adoção, realizou-se uma série de debates no âmbito multilateral sobre a utilidade e a definição de uma cláusula social no quadro comercial da OMC. Desde então, a Declaração de 1998 tornou-se o principal ponto de referência para as normas internacionais do trabalho nos acordos comerciais: *mais de quatro em cada cinco acordos comerciais que se referem a instrumentos da OIT fazem-no exclusiva ou principalmente à Declaração de 1998.*

Apenas 20% dos acordos comerciais com disposições laborais referem-se a convenções específicas da OIT. Uma exceção é a UE, que se refere às convenções fundamentais da OIT em todos os seus acordos comerciais.

Atualmente, há dez convenções da OIT consideradas fundamentais pelos Estados signatários da organização. Em 2022, o rol foi ampliado ao incorporar as duas convenções ligadas ao princípio geral da segurança e saúde no trabalho. A relação completa das convenções fundamentais da OIT é a disposta no quadro 2.

QUADRO 2**Convenções fundamentais da OIT (1948-2006)**

Número da convenção	Tema	Ano
87	Liberdade sindical e proteção do direito de sindicalização	1948
98	Direito de sindicalização e negociação coletiva	1949
29	Trabalho forçado ou obrigatório	1930
105	Abolição do trabalho forçado	1957
138	Idade mínima	1973
182	Piores formas de trabalho infantil	1999
100	Igualdade de remuneração	1951
111	Discriminação (emprego e profissão)	1958
155	Segurança e saúde dos trabalhadores	1981
187	Segurança e saúde no trabalho	2006

Fonte: ILO. *Conventions, protocols and recommendations*. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.

Elaboração dos autores.

A forma como os instrumentos da OIT são citados nas disposições laborais dos TLCs evoluiu significativamente ao longo do tempo e tornou-se cada vez mais abrangente.

Os mecanismos políticos relativos às disposições laborais aparecem de diferentes formas em várias fases (ILO, 2017, p. 5-6), tais como:

- medidas de pré-ratificação (as partes têm de fazer alterações legais ou regulamentares antes da entrada em vigor do acordo);
- medidas pós-ratificação (as partes são obrigadas a efetuar alterações legais ou regulamentares assim que o acordo entrar em vigor);
- cooperação técnica na forma de treinamento e recursos;
- monitoramento da implementação do capítulo trabalhista;
- solução de controvérsias e imposição de sanções às violações; e
- incentivos ou desincentivos econômicos, tais como quota de mercado aumentada ou reduzida em troca de desempenho social.

Existem duas tendências relacionadas que dizem respeito ao conteúdo jurídico das cláusulas, bem como à crescente aplicabilidade de tais disposições (Agustí-Panareda, Ebert e LeClercq, 2014).

Há um *crescente conteúdo jurídico embutido nas referências às regras da OIT*, que se apresenta de diferentes maneiras, conforme listado a seguir.

- 1) O primeiro tipo de referência substantiva é o mais comumente adotado pelos Estados-partes, que reafirmam genericamente suas obrigações perante a OIT.
- 2) O segundo tipo de referência substantiva cita os instrumentos declaratórios da OIT para definir o âmbito de certas disposições laborais no escopo do acordo comercial.
- 3) O terceiro – e, talvez, o mais interessante do ponto de vista jurídico – tipo de referência compromete as partes com os instrumentos sancionatórios da OIT, incorporando expressamente as obrigações previstas nas convenções fundamentais da OIT.
- 4) Neste sentido, dois modelos podem ser distinguidos. No primeiro modelo, os acordos incorporam as normas da OIT sob a forma de uma cláusula de “melhores esforços” que contém determinadas condutas em matéria de normas laborais. No segundo modelo, e principalmente mais recentemente, os acordos exigem que os Estados-partes cumpram determinadas normas estabelecidas nos instrumentos relevantes da OIT.

Há também uma crescente aplicabilidade das disposições laborais específicas constantes nos instrumentos da OIT. Em 2005, apenas um acordo comercial em vigor apresentou obrigações relacionadas com o cumprimento das normas da OIT sujeitas ao seu sistema de solução de controvérsias; em 2013, esse número subiu para oito. Atualmente, 84 TLCs preveem a possibilidade de acionar o sistema de solução de controvérsias da OIT para aplicação das disposições laborais.⁴

As consequências práticas dependem da forma como os instrumentos da OIT são referidos (mais especificamente, se é feita uma referência às convenções da OIT ou à Declaração da OIT de 1998) e da forma como as disposições laborais nos acordos comerciais bilaterais e regionais são aplicadas.

4. Dados do *Labour Provisions in Trade Agreements Hub*, da OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/LPhub/>. Acesso em: 7/2/2024.

O compromisso jurídico das partes em TLCs, em relação às convenções da OIT referenciadas, difere dependendo se o Estado-parte ratificou ou não as convenções aplicáveis. Caso o país tenha ratificado a convenção, normalmente não há modificação nas obrigações internacionais do Estado em relação a essa norma; em vez disso, o acordo pode simplesmente conter um mecanismo de execução adicional à obrigação preexistente.

Em contrapartida, se o país não tiver ratificado a convenção, o Estado assume novas obrigações ao executar o acordo comercial. Embora, ao abrigo do direito internacional, um Estado que não tenha ratificado um instrumento multilateral possa concordar em aplicar as suas disposições por intermédio de um acordo separado (por exemplo, de natureza bilateral), este último cenário, até agora, não ocorreu na prática no que diz respeito às referências à OIT.

Em vez de citar diretamente a convenção da OIT aplicável para definir as suas normas laborais, a maioria das disposições laborais nos acordos comerciais faz referência à Declaração de 1998. Entretanto, o conteúdo jurídico da Declaração de 1998, que se baseia nos princípios constitucionais da OIT, é bastante amplo, especialmente quando comparado com as convenções da OIT. Ao contrário das obrigações concretas decorrentes das convenções, a declaração de 1998 contém principalmente uma enunciação de princípios e direitos.

De acordo com Corley-Coulibaly (2022, p. 2), as cláusulas laborais em TLCs podem ser definidas com base em “três Cs”, conforme a seguir.

- **Compromisso:** significa qualquer princípio ou norma (incluindo normas internacionais do trabalho) ou regra que aborde relações laborais, condições mínimas de trabalho, termos de emprego ou outras questões laborais.
- **Cooperação e diálogo:** refere-se a qualquer quadro para promover o cumprimento das normas por meio de atividades de cooperação, diálogo ou monitorização de questões laborais.
- **Conformidade:** corresponde a qualquer mecanismo para garantir a conformidade com as normas, quer estabelecidas na legislação nacional, quer no acordo comercial.

Dentro dessas três categorias de cláusulas sociais, há um espectro bastante amplo para assegurar a implementação e o cumprimento dos direitos laborais, desde medidas

promocionais (em formato de melhores esforços) até as condicionantes (sujeitas ao sistema de solução de controvérsias).

As disposições promocionais, conforme definido a seguir, são habituais nos acordos Norte-Sul. Além disso, todos os acordos comerciais Sul-Sul, especialmente os acordos de integração regional celebrados entre países em desenvolvimento, incluem disposições promocionais.

Em muitos acordos comerciais existentes que incluem disposições trabalhistas, as disposições promocionais são aquelas em que não há nenhuma consequência econômica direta – leia-se sanção comercial – em caso de descumprimento dos direitos. Na maioria dos casos, as disposições promocionais adotam a forma de atividades de cooperação entre países associados.

As atividades de cooperação foram levadas a cabo no marco de acordos comerciais Norte-Sul e, cada vez mais, de acordos comerciais Sul-Sul. No marco dos acordos comerciais Norte-Sul, as atividades de cooperação tendem a priorizar as atividades de cooperação técnica e a criação de capacidade institucional. No marco dos acordos comerciais Sul-Sul, as atividades consistiram principalmente em diálogo e formulação de políticas, em alguns casos com a participação dos interlocutores sociais ou com a assistência técnica da OIT. Mas a continuidade das atividades no marco desses mecanismos continua sendo um desafio.

As dimensões promocionais das disposições laborais foram ativadas com mais frequência do que as dimensões condicionais. No entanto, os efeitos das atividades promocionais nos direitos dos trabalhadores na prática são difíceis de avaliar. Os dados escassos de que se dispõe sugerem que os efeitos das disposições laborais dependem tanto do contexto político dos países associados como da existência de um marco integral doméstico para o desenvolvimento das atividades específicas (Corley-Coulibaly, Grasselli e Postolachi, 2023).

Corley-Coulibaly (2022, p. 8) também apresenta argumentos sobre a efetividade das cláusulas laborais condicionantes. Para ela, em primeiro lugar, os acordos comerciais que possuem dispositivos laborais não reduzem ou desviam o comércio. Em segundo lugar, afirma que os TLCs com dispositivos laborais – quando relacionados aos padrões laborais essenciais – mantêm a competitividade do comércio (*idem, ibidem*). Por fim, não há evidências de uso protecionista das cláusulas laborais, havendo muito mais incidência dessas cláusulas em iniciativas em canais de diálogo e cooperação do que em reclamações formais (Corley-Coulibaly, Grasselli e Postolachi, 2023).

Nesse contexto, para fins do presente estudo, essa tipificação das cláusulas laborais pode servir como parâmetro para analisar e comparar os capítulos sobre trabalho presentes nos mega-acordos, nos acordos firmados pelo Mercosul, bem como na normativa interna vigente para os membros do bloco, e, assim, compreender semelhanças, diferenças e desafios de implementação dos respectivos acordos.

3 COMÉRCIO E TRABALHO NOS MEGA-ACORDOS COMERCIAIS

3.1 CPTPP

O CPTPP possui dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável, de natureza principiológica, previstos no preâmbulo, bem como de natureza operativa, regulamentados em capítulo próprio, o capítulo 19, intitulado *Trabalho*, conforme os quadros 3 e 4.

QUADRO 3

Preâmbulo do CPTPP

Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Preâmbulo: “As partes deste acordo, resolvidas a (...)” (CPTPP, 2016a, tradução nossa).
“Estabelecer um acordo regional abrangente que promova a integração econômica para liberalizar o comércio e o investimento, trazer crescimento econômico e <i>benefícios sociais</i> , criar oportunidades para trabalhadores e empresas, contribuir para <i>eleva os padrões de vida</i> , beneficiar os consumidores, <i>reduzir a pobreza e promover o crescimento sustentável</i> ” (CPTPP, 2016a, tradução nossa, grifo nosso).
“Reconhecer o direito inerente de regular e decidir preservar a flexibilidade das partes para estabelecer prioridades legislativas e regulamentares, salvaguardar o bem-estar público e proteger objetivos legítimos de bem-estar público, tais como a saúde pública, a segurança, o meio ambiente, a conservação de seres vivos ou não, recursos naturais vivos e esgotáveis, a integridade e estabilidade do sistema financeiro e da moral pública” (CPTPP, 2016a, tradução nossa).
“Promover elevados níveis de <i>proteção ambiental</i> , inclusive por meio da aplicação eficaz das leis ambientais, e promover os <i>objetivos do desenvolvimento sustentável</i> , inclusive por meio de políticas e práticas comerciais e ambientais de apoio mútuo” (CPTPP, 2016a, tradução nossa, grifo nosso).
“Proteger e fazer <i>cumprir os direitos laborais, melhorar as condições de trabalho e os padrões de vida</i> , reforçar a cooperação e a capacidade das partes em questões laborais” (CPTPP, 2016a, tradução nossa, grifo nosso).

Elaboração dos autores.

QUADRO 4**Capítulo sobre trabalho no CPTPP**

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.1	Definições	<p>“Para os fins deste capítulo:</p> <p>Declaração da OIT significa a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento (1998);</p> <p>Direitos trabalhistas significam estatutos e regulamentos, ou disposições de estatutos e regulamentos, de uma parte que estão diretamente relacionados aos seguintes direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil, a proibição das piores formas de trabalho infantil e outras proteções laborais para crianças e menores; d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão; e e) condições de trabalho aceitáveis no que diz respeito ao salário mínimo, às horas de trabalho e à segurança e saúde no trabalho” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).
19.2	Declaração de compromisso compartilhado	<p>“1) As partes afirmam as suas obrigações como membros da OIT, incluindo as declaradas na Declaração da OIT, no que diz respeito aos direitos laborais nos seus territórios.</p> <p>2) As partes reconhecem que, tal como indicado no parágrafo 5º da declaração da OIT, as normas laborais não devem ser utilizadas para fins comerciais protecionistas” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>
19.3	Direitos trabalhistas	<p>“1) Cada parte adotará e manterá nos seus estatutos e regulamentos, bem como nas respectivas práticas, os seguintes direitos, tal como indicado na declaração da OIT:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil e, para efeitos do presente acordo, a proibição das piores formas de trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. <p>2) Cada parte adotará e manterá estatutos e regulamentos, bem como as respectivas práticas, que regem as condições de trabalho aceitáveis no que diz respeito ao salário mínimo, às horas de trabalho e à segurança e saúde no trabalho” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.4	Não derrogação	<p>“As partes reconhecem que não é apropriado incentivar o comércio ou o investimento enfraquecendo ou reduzindo as proteções concedidas na legislação laboral de cada parte. Consequentemente, nenhuma parte deverá renunciar ou de outra forma derrogar, ou oferecer-se para renunciar ou de outra forma derrogar, os seus estatutos ou regulamentos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) implementando o artigo 19.3.1 (Direitos trabalhistas), se a renúncia ou derrogação for incompatível com um direito estabelecido nesse parágrafo; ou 2) implementando o artigo 19.3.1 (Direitos trabalhistas) ou o artigo 19.3.2, se a renúncia ou derrogação enfraquecer ou reduzir a adesão a um direito estabelecido no artigo 19.3.1, ou a uma condição de trabalho referida no artigo 19.3.2, em área comercial ou aduaneira especial, como zona de processamento de exportação ou zona de comércio exterior, no território da parte, de forma que afete o comércio ou o investimento entre as partes” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).
19.5	Implementação de direitos trabalhistas	<ol style="list-style-type: none"> “1) Nenhuma parte deixará de aplicar eficazmente a sua legislação laboral por meio de ações ou inações sustentadas ou recorrentes que afetem o comércio ou o investimento entre as partes após a data de entrada em vigor do presente acordo. 2) Se uma parte não cumprir uma obrigação prevista no presente capítulo, uma decisão tomada por essa parte sobre a disponibilização de recursos de execução não justificará esse descumprimento. Cada parte mantém o direito de exercer um poder discricionário razoável de aplicação e de tomar decisões de boa-fé no que diz respeito à alocação de recursos de aplicação entre as atividades de aplicação do trabalho entre os direitos trabalhistas fundamentais e as condições de trabalho aceitáveis enumerados no artigo 19.3.1 (Direitos trabalhistas) e no artigo 19.3.2, desde que o exercício desse poder discricionário e essas decisões não sejam inconsistentes com suas obrigações nos termos deste capítulo. 3) Nada neste capítulo será interpretado no sentido de conferir poderes às autoridades de uma parte para realizarem atividades de aplicação da legislação laboral no território de outra parte” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).
19.6	Trabalho forçado ou compulsório	<p>“Cada parte reconhece o objetivo de eliminar todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o trabalho infantil forçado ou obrigatório. Tendo em conta que as partes assumiram obrigações a este respeito nos termos do artigo 19.3 (Direitos laborais), cada parte deverá também desencorajar, por meio de iniciativas que considere apropriadas, a importação de bens de outras fontes produzidos no todo ou em parte por trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o trabalho infantil forçado ou obrigatório” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.7	Responsabilidade social das empresas	“Cada parte esforçar-se-á por incentivar as empresas a adotarem voluntariamente iniciativas de responsabilidade social empresarial em questões laborais que tenham sido aprovadas ou apoiadas por essa parte” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).
19.8	Sensibilização pública e garantias processuais	<p>“1) Cada parte deve promover a sensibilização do público para a sua legislação laboral, nomeadamente assegurando que as informações relacionadas com a sua legislação laboral e os procedimentos de execução e cumprimento estejam disponíveis ao público.</p> <p>2) Cada parte assegurará que as pessoas com um interesse reconhecido nos termos da sua legislação numa matéria específica tenham acesso adequado a tribunais imparciais e independentes para a aplicação da legislação laboral da parte. Estes tribunais podem incluir tribunais administrativos, tribunais arbitrais, tribunais judiciais ou tribunais laborais, conforme previsto na legislação de cada parte.</p> <p>3) Cada parte assegurará que os processos perante estes tribunais para a aplicação das suas leis laborais: sejam justos, equitativos e transparentes; cumpram o devido processo legal; e não impliquem taxas ou prazos injustificados ou atrasos injustificados. Quaisquer audiências nestes processos serão abertas ao público, exceto quando a administração da justiça exigir o contrário, e de acordo com a legislação aplicável.</p> <p>4) Cada parte garantirá que:</p> <p>a) as partes neste processo tenham o direito de apoiar ou defender as suas respetivas posições, inclusive apresentando informações ou provas; e</p> <p>b) decisões finais sobre o mérito do caso: se baseiem em informações ou provas sobre as quais foi oferecida às partes a oportunidade de serem ouvidas; exponham as razões em que se baseiam; e estejam disponíveis por escrito, sem demora injustificada, às partes no processo e, de acordo com a sua lei, ao público.</p> <p>5) Cada parte deverá prever que as partes neste processo tenham o direito de solicitar revisão ou recurso, conforme apropriado nos termos da sua legislação.</p> <p>6) Cada parte garantirá que as partes neste processo tenham acesso a recursos ao abrigo da sua legislação para a aplicação efetiva dos seus direitos ao abrigo da legislação laboral da parte e que esses recursos sejam executados em tempo útil.</p> <p>7) Cada parte estabelecerá procedimentos para aplicar eficazmente as decisões finais dos seus tribunais nestes processos.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.8	Sensibilização pública e garantias processuais	8) Para maior certeza, e sem prejuízo de a decisão de um tribunal ser inconsistente com as obrigações de uma parte nos termos deste capítulo, nada neste capítulo deverá ser interpretado no sentido de exigir que um tribunal de uma parte reabra uma decisão que tenha tomado sobre uma questão específica” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).
19.9	Submissão pública	<p>“1) Cada parte, por meio de seu ponto de contato designado nos termos do artigo 19.13 (Pontos de contato), providenciará o recebimento e a consideração de observações escritas de pessoas de uma parte sobre questões relacionadas a este capítulo, de acordo com seus procedimentos internos. Cada parte disponibilizará prontamente e publicamente os seus procedimentos, incluindo prazos, para a recepção e consideração de observações escritas.</p> <p>2) Uma parte poderá prever nos seus procedimentos que, para ser elegível para consideração, uma apresentação deverá, no mínimo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) levantar uma questão diretamente relevante para este capítulo; b) identificar claramente a pessoa ou organização que apresenta a apresentação; e c) explicar, na medida do possível, como e em que medida a questão levantada afeta o comércio ou o investimento entre as partes. <p>3) Cada parte deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) considerar as questões levantadas pela submissão e fornecer uma resposta oportuna ao remetente, inclusive por escrito, conforme apropriado; e b) disponibilizar a apresentação e os resultados de sua consideração às outras partes e ao público, conforme apropriado, em tempo hábil. <p>4) Uma parte pode solicitar à pessoa ou organização que fez a apresentação informações adicionais que sejam necessárias para considerar o conteúdo da apresentação” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>
19.10	Cooperação	<p>“1) As partes reconhecem a importância da cooperação como mecanismo para a implementação eficaz do presente capítulo, para aumentar as oportunidades de melhorar as normas laborais e para promover compromissos comuns em matéria de questões laborais, incluindo o bem-estar e a qualidade de vida dos trabalhadores e os princípios e direitos declarados na declaração da OIT.</p> <p>2) Na realização de atividades de cooperação, as partes orientar-se-ão pelos seguintes princípios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) consideração das prioridades, do nível de desenvolvimento e dos recursos disponíveis de cada parte; b) amplo envolvimento e benefício mútuo para as partes;

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.10	Cooperação	<p>c) relevância das atividades de capacitação e desenvolvimento de capacidades, incluindo assistência técnica entre as partes para abordar questões de proteção laboral e atividades para promover práticas inovadoras no local de trabalho;</p> <p>d) geração de resultados laborais mensuráveis, positivos e significativos;</p> <p>e) eficiência dos recursos, inclusive através do uso de tecnologia, conforme apropriado, para otimizar os recursos utilizados em atividades cooperativas;</p> <p>f) complementaridade com iniciativas regionais e multilaterais existentes para abordar questões laborais; e</p> <p>g) transparência e participação pública.</p> <p>3) Cada parte solicitará as opiniões e, se for o caso, a participação das suas partes interessadas, incluindo representantes dos trabalhadores e dos empregadores, na identificação de potenciais áreas de cooperação e na realização de atividades cooperativas. De modo condicionado ao acordo das partes envolvidas, as atividades de cooperação podem ocorrer por meio de envolvimento bilateral ou plurilateral e podem envolver organizações regionais ou internacionais relevantes, como a OIT, e não partes.</p> <p>4) O financiamento das atividades de cooperação realizadas no âmbito do presente capítulo será decidido caso a caso pelas partes envolvidas.</p> <p>5) Além das atividades de cooperação descritas no presente artigo, as partes deverão, conforme apropriado, reunir-se e alavancar a sua respetiva participação em fóruns regionais e multilaterais para promover os seus interesses comuns na abordagem de questões laborais.</p> <p>6) As áreas de cooperação podem incluir:</p> <p>a) criação de emprego e promoção de empregos produtivos e de qualidade, incluindo políticas para gerar um crescimento rico em emprego e promover empresas e empreendedorismo sustentáveis;</p> <p>b) criação de emprego produtivo e de qualidade, ligado ao crescimento sustentável e ao desenvolvimento de competências para empregos em indústrias emergentes, incluindo indústrias ambientais;</p> <p>c) práticas inovadoras no local de trabalho para melhorar o bem-estar dos trabalhadores e a competitividade empresarial e econômica;</p> <p>d) desenvolvimento do capital humano e reforço da empregabilidade, nomeadamente mediante a aprendizagem ao longo da vida, da educação contínua, da formação e do desenvolvimento e atualização de competências;</p> <p>e) equilíbrio entre vida profissional e pessoal;</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.10	Cooperação	<p>f) promoção de melhorias na produtividade empresarial e laboral, especialmente no que diz respeito às pequenas e médias empresas (PMEs);</p> <p>g) sistemas de remuneração;</p> <p>h) promoção da consciência e do respeito pelos princípios e direitos consagrados na declaração da OIT e pelo conceito de trabalho digno tal como definido pela OIT;</p> <p>i) leis e práticas trabalhistas, incluindo a implementação efetiva dos princípios e direitos estabelecidos na declaração da OIT;</p> <p>j) segurança e saúde ocupacional;</p> <p>k) administração e adjudicação do trabalho, por exemplo, reforçando a capacidade, a eficiência e a eficácia;</p> <p>l) recolha e utilização de estatísticas laborais;</p> <p>m) inspeção do trabalho, por exemplo, melhorando os mecanismos de cumprimento e execução;</p> <p>n) enfrentamento aos desafios e oportunidades de uma força de trabalho diversificada e multigeracional, incluindo: promoção da igualdade e eliminação da discriminação no emprego e na ocupação dos trabalhadores migrantes, ou no que diz respeito à idade, deficiência e outras características não relacionadas com o mérito ou com os requisitos do emprego; promoção da igualdade, eliminação da discriminação e promoção dos interesses laborais das mulheres; e proteção dos trabalhadores vulneráveis, incluindo os trabalhadores migrantes, e os trabalhadores com baixos salários, ocasionais ou contingentes;</p> <p>o) enfrentamento aos desafios laborais e de emprego decorrentes das crises econômicas, nomeadamente através de domínios de interesse comum no Pacto Mundial para o Emprego da OIT;</p> <p>p) questões de proteção social, incluindo a indenização dos trabalhadores em caso de lesão ou doença profissional, sistemas de pensões e regimes de assistência ao emprego;</p> <p>q) melhores práticas para as relações laborais, por exemplo, melhores relações laborais, incluindo a promoção das melhores práticas na resolução alternativa de litígios;</p> <p>r) diálogo social, incluindo consultas e parcerias tripartites;</p> <p>s) no que diz respeito às relações laborais em empresas multinacionais, promover a partilha de informações e o diálogo relacionado com as condições de emprego entre empresas que operam em duas ou mais partes com organizações representativas dos trabalhadores em cada parte;</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.10	Cooperação	<p>t) responsabilidade social corporativa; e</p> <p>u) outras áreas que as partes possam decidir.</p> <p>7) As partes poderão realizar atividades nas áreas de cooperação previstas no parágrafo 6 através de:</p> <p>a) <i>workshops</i>, seminários, diálogos e outros fóruns para partilhar conhecimentos, experiências e melhores práticas, incluindo fóruns virtuais outras plataformas de partilha de conhecimentos;</p> <p>b) viagens de estudo, visitas e pesquisas para documentar e estudar políticas e práticas;</p> <p>c) pesquisa e desenvolvimento colaborativos relacionados às melhores práticas em assuntos de interesse mútuo;</p> <p>d) intercâmbios específicos de conhecimentos técnicos e assistência, conforme apropriado; e</p> <p>e) outras formas que as partes possam decidir” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>
19.11	Diálogo laboral cooperativo	<p>“1) Uma parte pode solicitar o diálogo com outra parte sobre qualquer questão decorrente do presente capítulo, a qualquer momento, entregando um pedido por escrito ao ponto de contato que a outra parte designou nos termos do artigo 19.13 (Pontos de contato).</p> <p>2) A parte requerente incluirá informações que sejam específicas e suficientes para permitir que a parte receptora responda, incluindo a identificação da questão em questão, uma indicação da base do pedido nos termos do presente capítulo e, quando relevante, como o comércio ou o investimento entre as partes são afetadas.</p> <p>3) A menos que as partes requerente e receptora (as partes no diálogo) decidam de outra forma, o diálogo terá início no prazo de trinta dias a contar da recepção por uma parte de um pedido de diálogo. As partes no diálogo devem dialogar de boa-fé. Como parte do diálogo, as partes no diálogo fornecerão um meio para receber e considerar as opiniões das pessoas interessadas sobre o assunto.</p> <p>4) O diálogo poderá ser presencial ou por qualquer meio tecnológico à disposição das partes dialogantes.</p> <p>5) As partes do diálogo abordarão todas as questões levantadas na solicitação. Se as partes no diálogo resolverem a questão, deverão documentar qualquer resultado, incluindo, se apropriado, etapas e prazos específicos que tenham acordado. As partes no diálogo devem disponibilizar o resultado ao público, salvo decisão em contrário.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.11	Diálogo laboral cooperativo	<p>6) Ao desenvolverem um resultado nos termos do nº 5, as partes no diálogo devem considerar todas as opções disponíveis e podem decidir conjuntamente sobre qualquer curso de ação que considerem apropriado, incluindo:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) o desenvolvimento e a implementação de um plano de ação, sob qualquer forma que considerem satisfatória, que pode incluir etapas específicas e verificáveis, tais como inspeção do trabalho, investigação ou ação de conformidade, e prazos adequados; b) a verificação independente do cumprimento ou implementação por indivíduos ou entidades, como a OIT, escolhidas pelas partes no diálogo; e c) incentivos apropriados, tais como programas de cooperação e capacitação, para encorajar ou ajudar as partes no diálogo a identificar e abordar questões trabalhistas” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).
19.12	Conselho Trabalhista	<p>“1) As partes estabelecem um Conselho Trabalhista (Conselho) composto por altos representantes governamentais em nível ministerial ou outro, conforme designado por cada parte.</p> <p>2) O Conselho reunir-se-á no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor do presente acordo. Posteriormente, o Conselho reunir-se-á de dois em dois anos, salvo decisão em contrário das partes.</p> <p>3) O Conselho deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) considerar assuntos relacionados a este capítulo; b) estabelecer e revisar prioridades para orientar as decisões das partes sobre cooperação trabalhista e atividades de capacitação realizadas de acordo com este capítulo, levando em consideração os princípios do artigo 19.10.2 (Cooperação); c) acordar um programa geral de trabalho de acordo com as prioridades estabelecidas na alínea (b); d) supervisionar e avaliar o programa geral de trabalho; e) analisar os relatórios dos pontos de contato designados no artigo 19.13 (Pontos de contato); f) discutir assuntos de interesse mútuo; g) facilitar a participação pública e a conscientização sobre a implementação deste capítulo; e h) desempenhar quaisquer outras funções que as partes possam decidir.

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.12	Conselho Trabalhista	<p>4) Durante o quinto ano após a data de entrada em vigor do presente acordo, ou conforme outra forma decidida pelas partes, o Conselho analisará a implementação do presente capítulo com vistas a assegurar o seu funcionamento eficaz e comunicará as conclusões e quaisquer recomendações à comissão.</p> <p>5) O Conselho poderá realizar revisões subsequentes conforme acordado pelas partes.</p> <p>6) O Conselho será presidido por cada parte de forma rotativa.</p> <p>7) Todas as decisões e relatórios do Conselho serão produzidos por consenso e disponibilizados ao público, salvo decisão em contrário do Conselho.</p> <p>8) O Conselho chegará a acordo sobre um relatório conjunto de síntese sobre o seu trabalho no final de cada uma de suas reuniões.</p> <p>9) As partes deverão, se for o caso, estabelecer contatos com organizações regionais e internacionais relevantes, como a OIT e a Cooperação Econômica Ásia-Pacífico (Asia-Pacific Economic Cooperation – Apec), sobre questões relacionadas com o presente capítulo. O conselho poderá procurar desenvolver propostas conjuntas ou colaborar com essas organizações ou com países não partes” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>
19.13	Pontos de contato	<p>“1) Cada parte designará um gabinete ou funcionário do seu Ministério do Trabalho ou entidade equivalente como ponto de contato para tratar de questões relacionadas com o presente capítulo no prazo de noventa dias a contar da data de entrada em vigor do presente acordo para essa parte. Cada parte notificará prontamente as outras partes em caso de qualquer alteração no seu ponto de contato.</p> <p>2) Os pontos de contato devem:</p> <p>a) facilitar a comunicação e a coordenação regulares entre as partes;</p> <p>b) auxiliar o conselho;</p> <p>c) apresentar relatório ao conselho, conforme apropriado;</p> <p>d) atuar como canal de comunicação com o público em seus respectivos territórios; e</p> <p>e) trabalhar em conjunto, inclusive com outras agências apropriadas de seus governos, para desenvolver e implementar atividades de cooperação, orientadas pelas prioridades do conselho, pelas áreas de cooperação identificadas no artigo 19.10.6 (Cooperação) e pelas necessidades das partes.</p> <p>3) Os pontos de contato podem desenvolver e implementar atividades de cooperação específicas bilateral ou plurilateralmente.</p> <p>4) Os pontos de contato podem comunicar e coordenar atividades pessoalmente ou via meios de comunicação eletrônicos ou outros” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.14	Engajamento público	<p>“1) Na condução de suas atividades, inclusive nas reuniões, o Conselho proporcionará um meio para receber e considerar as opiniões das pessoas interessadas sobre assuntos relacionados a este capítulo.</p> <p>2) Cada parte estabelecerá ou manterá, e consultará, um órgão consultivo ou consultivo trabalhista nacional ou mecanismo semelhante, para que membros do seu público, incluindo representantes de suas organizações trabalhistas e empresariais, possam apresentar opiniões sobre questões relativas a este capítulo” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>
19.15	Consultas trabalhistas	<p>“1) As partes envidarão todos os esforços através da cooperação e consulta com base no princípio do respeito mútuo para resolver qualquer questão que surja no âmbito do presente capítulo.</p> <p>2) Uma parte (parte requerente) pode, a qualquer momento, solicitar consultas laborais com outra parte (parte respondente) sobre qualquer questão decorrente do presente capítulo, entregando um pedido por escrito ao ponto de contato da parte respondente. A parte requerente incluirá informações específicas e suficientes para permitir que a outra parte responda, incluindo a identificação do assunto em questão e uma indicação da base jurídica da solicitação nos termos deste capítulo. A parte requerente transmitirá o pedido às outras partes por intermédio dos seus respectivos pontos de contato.</p> <p>3) A parte respondente deverá, salvo acordo em contrário com a parte requerente, responder ao pedido por escrito no prazo máximo de sete dias após a data da sua recepção. A parte respondente fará a resposta circular entre as outras partes e iniciará consultas trabalhistas de boa-fé.</p> <p>4) Uma parte que não seja a parte requerente ou a parte respondente (as partes consultoras) que considere ter um interesse substancial na questão poderá participar nas consultas laborais, entregando uma notificação por escrito às outras partes no prazo de sete dias a contar da data de circulação pela parte requerente do pedido de consultas trabalhistas. A parte incluirá em sua notificação uma explicação de seu interesse substancial no assunto.</p> <p>5) As partes iniciarão consultas trabalhistas no prazo máximo de trinta dias após a data de recebimento da solicitação pela parte respondente.</p> <p>6) Nas consultas trabalhistas:</p> <ol style="list-style-type: none"> a) cada parte consultiva fornecerá informações suficientes para permitir um exame completo da questão; e b) qualquer parte que participe nas consultas tratará quaisquer informações confidenciais trocadas no decurso das consultas da mesma forma que a parte que fornece as informações.

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.15	Consultas trabalhistas	<p>7) As consultas trabalhistas poderão ser realizadas presencialmente ou por qualquer meio tecnológico à disposição das partes consultivas. Se as consultas trabalhistas forem realizadas pessoalmente, elas serão realizadas na capital da parte respondente, a menos que as partes consultoras acordem de outra forma.</p> <p>8) As partes consultivas farão todos os esforços para chegar a uma resolução mutuamente satisfatória da questão através de consultas laborais nos termos do presente artigo, tendo em conta as oportunidades de cooperação relacionadas com a questão. As partes consultoras poderão solicitar aconselhamento de um perito independente ou de peritos escolhidos pelas partes consultoras para as assistir. As partes consultivas poderão recorrer a procedimentos como bons ofícios, conciliação ou mediação.</p> <p>9) Nas consultas trabalhistas nos termos deste artigo, uma parte consultora poderá solicitar a outra parte consultora que disponibilize pessoal de suas agências governamentais ou de outros órgãos reguladores com experiência no assunto que é objeto das consultas trabalhistas.</p> <p>10) Se as partes consultoras não conseguirem resolver a questão, qualquer parte consultora poderá solicitar que os representantes das partes consultoras no conselho se reúnam para considerar a questão, entregando um pedido por escrito à outra parte consultora por intermédio do seu ponto de contato. A parte que apresenta esse pedido informa as outras partes por meio dos seus pontos de contato. Os representantes das partes consultoras no conselho reunir-se-ão o mais tardar trinta dias após a data de recepção do pedido, salvo acordo em contrário das partes consultoras, e procurarão resolver a questão, inclusive, se for o caso, consultando peritos independentes e recorrendo a procedimentos como bons ofícios, conciliação ou mediação.</p> <p>11) Se as partes consultoras conseguirem resolver a questão, documentarão qualquer resultado, incluindo, se apropriado, etapas e prazos específicos acordados. As partes consultivas disponibilizarão o resultado às outras partes e ao público, salvo acordo em contrário.</p> <p>12) Se as partes consultivas não conseguirem resolver a questão no prazo máximo de sessenta dias após a data de recebimento de uma solicitação nos termos do parágrafo 2, a parte requerente poderá solicitar a criação de um painel nos termos do artigo 28.7 (Estabelecimento de um painel) e, conforme previsto no capítulo 28 (Resolução de litígios), recorrerão posteriormente às demais disposições desse capítulo.</p> <p>13) Nenhuma parte poderá recorrer à resolução de litígios ao abrigo do capítulo 28 (Resolução de litígios) relativamente a uma questão decorrente do presente capítulo sem primeiro procurar resolver a questão em conformidade com o presente artigo.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 19 – Trabalho		
19.15	Consultas trabalhistas	<p>14) Uma parte pode recorrer a consultas laborais nos termos do presente artigo, sem prejuízo do início ou continuação do diálogo laboral cooperativo nos termos do artigo 19.11 (Diálogo cooperativo laboral).</p> <p>15) As consultas trabalhistas serão confidenciais e sem prejuízo dos direitos de qualquer parte em qualquer outro processo” (CPTPP, 2016b, tradução nossa).</p>

Elaboração dos autores.

3.2 RCEP

O RCEP possui dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável, de natureza principiológica, previstos no preâmbulo (quadro 5). Não há previsão de capítulos específicos operativos sobre trabalho no RCEP, apenas dispositivos genéricos, presentes no capítulo 18 – *Aspectos institucionais* (quadro 6).

QUADRO 5

Dispositivos laborais presentes no preâmbulo do RCEP

Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável	
Preâmbulo	
“Desejando ampliar e aprofundar a integração econômica na região, reforçar o crescimento econômico e o <i>desenvolvimento econômico equitativo</i> , e promover a cooperação econômica, mediante este acordo, que se baseará nos vínculos econômicos existentes entre as partes” (RCEP, 2020, tradução nossa, grifo nosso).	
“Aspirando reforçar a sua parceria econômica para criar novas oportunidades de emprego, <i>eleva os padrões de vida</i> e melhorar o <i>bem-estar geral dos seus povos</i> ” (RCEP, 2020, tradução nossa, grifo nosso).	
“Reconhecendo que os <i>três pilares do desenvolvimento sustentável</i> são interdependentes e se reforçam mutuamente e que a parceria econômica pode desempenhar um papel importante na promoção do desenvolvimento sustentável” (RCEP, 2020, tradução nossa, grifo nosso).	

Elaboração dos autores.

QUADRO 6**Dispositivos laborais presentes no capítulo 18 do RCEP**

Número e título do artigo		Dispositivo relacionado ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo 18 – Aspectos institucionais</i>		
18.6	Órgãos subsidiários do Comitê Conjunto do RCEP	“c) [Criação de um] Comitê sobre <i>Crescimento Sustentável</i> , com o objetivo de trabalhar nos temas PMEs, cooperação econômica e técnica, além de <i>temas emergentes</i> ” (RCEP, 2020, tradução nossa, grifo nosso).

Elaboração dos autores.

3.3 AfCFTA

A AfCFTA possui dispositivos relacionados ao desenvolvimento sustentável, de natureza principiológica, previstos apenas no preâmbulo (quadro 7). Não há previsão de capítulos específicos operativos sobre trabalho e meio ambiente na AfCFTA.

QUADRO 7**Preâmbulo da AfCFTA**

Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável	
Preâmbulo	
“Reconhecendo a importância da segurança internacional, da democracia, dos <i>direitos humanos</i> , da <i>igualdade de gêneros</i> e do Estado de direito para o desenvolvimento do comércio internacional e da cooperação econômica” (União Africana, 2018, p. 1).	
“Reafirmando o direito de regulamentar que os Estados-partes dispõem nos seus territórios e a sua flexibilidade para prosseguir os objetivos políticos legítimos em áreas que incluam a saúde pública, a segurança, o <i>ambiente</i> , a moral pública e a promoção e proteção da diversidade cultural” (União Africana, 2018, p. 2).	

Elaboração dos autores.

4 COMÉRCIO E TRABALHO NO MERCOSUL**4.1 A dimensão sociolaboral do Mercosul**

Ao longo dos trinta anos do Mercosul, a dimensão sociolaboral foi objeto de avanços normativos e institucionais que têm relação – direta e indiretamente – com as disciplinas sobre comércio e trabalho presentes nos acordos de livre-comércio e nos mega-acordos comerciais.

As origens da dimensão sociolaboral do Mercosul remontam à fundação do bloco, com a criação da Reunião de Ministros do Trabalho do Mercosul pelo Decreto do Conselho do Mercado Comum (CMC) nº 16 de 1991. Instituiu-se também o Subgrupo de Trabalho (SGT) nº 10, por meio da Resolução do Grupo Mercado Comum (GMC) nº 11 de 1991, à época para abordar assuntos trabalhistas. Em 1995, por meio da Resolução GMC nº 20 de 1995, estabelece-se a denominação e o alcance temático atual do SGT nº 10: Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social.

A partir daí, uma série de ações promovidas pelos chamados órgãos sociolaborais do Mercosul culminaram na celebração de documentos voltados para uma política sociotrabalhista do bloco.

Entre os principais avanços normativos na área se destaca, em 1998, a assinatura da Declaração Sociolaboral do Mercosul (DSL). Este instrumento, firmado pelos presidentes dos Estados-partes, adota princípios e direitos na área do trabalho, a fim de estabelecer direitos trabalhistas comuns mínimos na região, a partir de um conjunto comum de convenções fundamentais da OIT.

Além da DSL, os órgãos sociolaborais desenvolveram e lançaram o Acordo Multilateral de Previdência Social do Mercosul (1997) e a Estratégia Regional para o Crescimento do Emprego (2006) e criaram o Observatório do Mercado de Trabalho (OMTM) do Mercosul (2008).

Cabe destacar também os cinco planos regionais, listados a seguir, que são o resultado do trabalho colaborativo entre as diferentes administrações dos países e da participação permanente dos atores sociais em sua execução.

- 1) Plano Regional para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – Resolução GMC nº 36 de 2006.
- 2) Plano Regional de Inspeção de Trabalho – Resolução GMC nº 22 de 2009.
- 3) Plano Regional de Saúde e Segurança dos Trabalhadores no Mercosul – Resolução GMC nº 04 de 2015.
- 4) Plano para Facilitar a Circulação de Trabalhadores do Mercosul – Resolução GMC nº 21 de 2015.
- 5) Plano Regional para a Prevenção e Erradicação do Trabalho Forçado e o Tráfico de Pessoas para fins de Exploração Laboral – Resolução GMC nº 27 de 2019.

Ao longo dos trinta anos, se consolidou um direito sociolaboral do Mercosul, com a criação de um amplo conjunto normativo em matéria sociolaboral, com mais de sessenta normas vigentes, incluídas as listadas nessa seção.

Em termos de estrutura institucional, a dimensão sociolaboral do Mercosul atualmente abarca:

- Reunião de Ministros do Trabalho;
- SGT nº 10 – Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social;
- OMTM, criado pela Resolução GMC nº 115 de 1996;
- Grupo de Alto Nível de Emprego (GANEmple), instituído pela Decisão CMC nº 46 de 2004; e
- Comissão Sociolaboral do Mercosul, criada em 2008 e revista em 2015.

Nesse contexto, cabe analisar genericamente a DSL do Mercosul, tendo em vista sua semelhança com a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, tanto em razão do conteúdo quanto da sua natureza principiológico-promocional.

4.1.1 DSL (1998/2015)

A primeira DSL foi assinada pelos presidentes dos quatro Estados-partes do Mercosul na cidade do Rio de Janeiro, em 10 de dezembro de 1998, por ocasião da XV Reunião do Conselho do Mercado Comum e Cúpula de Presidentes do Mercosul. Note-se que o instrumento, tendo o caráter de uma declaração e, portanto, não sendo obrigatório, não necessitou cumprir o processo de ratificação em nível parlamentar.

Este instrumento foi o resultado de uma prolongada negociação tripartite, na qual participaram entidades sociais e governos, com a cooperação técnica de diversas organizações internacionais, especialmente a OIT, com o objetivo de preparar um documento que tivesse os parâmetros mínimos de direitos sociolaborais para a região.

O trabalho de revisão da DSL de 1998, previsto no art. 24, teve início no âmbito da Reunião de Coordenadores Nacionais dos Órgãos Sociolaborais do Mercosul em 2012. Ali foi expressa a necessidade de avançar no consenso sobre o conteúdo dos artigos, bem como de elaborar relatórios sob um procedimento simplificado.

Após três anos de negociações, por ocasião da 48ª Cúpula de Presidentes do Mercosul, a nova DSL foi assinada em 17 de julho de 2015 na cidade de Brasília.

A nova DSL de 2015 introduz em seu capítulo I os conceitos de trabalho decente e empresas sustentáveis como princípios a serem levados em conta no avanço do processo de integração regional e os coloca como uma das principais inovações na matéria.

O seu capítulo II amplia e reforça as declarações referentes aos direitos individuais, principalmente no que diz respeito à igualdade de oportunidades e tratamento entre mulheres e homens, trabalhadores com deficiência, trabalhadores migrantes e fronteiriços, bem como reforça o compromisso dos Estados em eliminar o trabalho forçado ou obrigatório e prevenir e erradicar o trabalho infantil.

Em relação ao capítulo III, referente aos direitos coletivos de trabalho, a DSL amplia a redação que inclui nos arts. 16 e 17 o direito à organização sindical e ao exercício da negociação coletiva em todas as áreas, bem como assuntos relacionados com o exercício do direito à greve e ao diálogo social.

No capítulo IV, referente aos outros direitos, é introduzido um novo princípio, o da centralidade do emprego nas políticas públicas para alcançar o desenvolvimento sustentável da região, que revela a vontade dos Estados-partes em disponibilizar a estrutura do governo e o apoio de todos os setores para o cumprimento dos princípios estabelecidos na declaração.

Vale destacar que, como apresentada, a DSL tem viés promocional e de cooperação, no mesmo sentido da declaração sobre princípios e direitos da OIT, o que as distingue das normas de natureza convencional-sancionatória da OIT e do Mercosul. Mesmo assim, ambos os documentos têm servido ao longo dos anos como referenciais políticos e normativos para conduzir os Estados em termos de políticas públicas e de cooperação entre os Estados-partes do bloco.

4.1.2 Princípios e direitos da DSL

A seguir, são listados alguns princípios e direitos previstos na DSL de 2015, que têm estreita relação com os princípios e direitos previstos na Declaração de 1998 e nas convenções da OIT.

Direitos individuais:

- não discriminação e igualdade de oportunidades;
- igualdade de gênero;
- inclusão de trabalhadores com deficiência;
- trabalhadores migrantes e fronteiriços; e
- erradicação do trabalho forçado e infantil.

Piso mínimo comum de direitos:

- jornada de trabalho não superior a oito horas diárias;
- descanso semanal e férias anuais remuneradas;
- garantia de remuneração igual ou superior ao salário mínimo vigente no Estado-parte, suficiente para o atendimento das suas necessidades e as da sua família; e
- proteção contra demissão.

Direitos coletivos:

- liberdade de associação e negociação coletiva;
- direito ao exercício de greve;
- procedimentos preventivos e de solução consensual de conflitos; e
- diálogo social.

Outros direitos:

- centralidade do emprego nas políticas públicas;
- promoção do emprego e proteção dos desempregados;
- formação profissional para trabalhadores;
- saúde e segurança no trabalho; e
- seguridade social.

4.1.3 Status das ratificações das convenções da OIT pelos Estados do Mercosul

Para fins de análise da relação entre os Estados-partes do Mercosul e as cláusulas sociolaborais dos TLCs, também merece atenção a situação destes perante as convenções fundamentais da OIT.

QUADRO 8

Convenções da OIT de que os países do Mercosul fazem parte

Convenção	Ano da assinatura	Ano da ratificação por país					
		Argentina	Bolívia	Brasil	Paraguai	Uruguai	Venezuela
Número 87	1948	1960	1965	X	1962	1954	1982
Número 98	1949	1956	1973	1952	1966	1954	1968
Número 29	1930	1950	2005	1957	1967	1995	1944
Número 105	1957	1960	1990	1965	1968	1968	1964
Número 138	1973	1996	1997	2001	2004	1977	1987
Número 182	1999	2001	2003	2000	2001	2001	2005
Número 100	1951	1956	1973	1957	1964	1989	1982
Número 111	1958	1968	1977	1965	1967	1989	1971
Número 155	1981	2014	X	1992	X	1988	1984
Número 187	2006	2014	X	X	X	X	X

Fonte: OIT. Disponível em: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11001>. Acesso em: 5/2/2024.

Elaboração dos autores.

Obs.: X – país não ratificou a convenção.

Como apresentado no quadro 8, o Brasil é o único Estado-parte do Mercosul que não ratificou até o presente momento a Convenção OIT nº 87, de 1948, denominada Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização.

Em relação às convenções fundamentais da OIT relacionadas à segurança do trabalho, a adesão é menor. A Convenção nº 155 ainda não foi ratificada por Bolívia e Paraguai, enquanto a Convenção OIT nº 187 foi ratificada apenas pela Argentina.

Apesar dessas ausências pontuais de ratificação de determinadas convenções da OIT pelos Estados-partes do Mercosul, este estado atual da relação dos Estados-partes do Mercosul com as convenções fundamentais da OIT induz a um cenário no qual, em avançando a região na negociação e na assinatura de TLCs com cláusulas laborais de natureza condicionante, as pendências para a incorporação de convenções da OIT serão mínimas.

4.2 Acordos extrarregionais

4.2.1 Acordo Mercosul-UE

O texto do Acordo Mercosul-UE, concluído em princípio, possui dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável regulamentados em capítulo próprio, intitulado *Comércio e desenvolvimento sustentável*.

QUADRO 9

Capítulo sobre desenvolvimento sustentável no Acordo Mercosul-UE

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 1º	Objetivo e alcance	<p>“1) O objetivo do presente capítulo é reforçar a integração do desenvolvimento sustentável nas relações comerciais e de investimento das partes, nomeadamente estabelecendo princípios e ações relativos aos aspectos laborais e ambientais do desenvolvimento sustentável de relevância específica num contexto comercial e de investimento.</p> <p>2) As partes recordam a Agenda 21 e a Declaração do Rio de Janeiro sobre Ambiente e Desenvolvimento de 1992, a Declaração de Joanesburgo sobre Desenvolvimento Sustentável e o Plano de Implementação de Joanesburgo para o Desenvolvimento Sustentável de 2002, a Declaração Ministerial do Conselho Econômico e Social das Nações Unidas sobre a criação um ambiente a nível nacional e internacional conducente à geração de emprego pleno e produtivo e trabalho digno para todos, e o seu impacto no desenvolvimento sustentável de 2006, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008 da OIT, e o documento final da Conferência das Nações Unidas sobre Desenvolvimento Sustentável de 2012 intitulado ‘O Futuro que Queremos’ e o documento ‘Transformando o nosso Mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável’, adotado em 2015.</p> <p>3) As partes reconhecem que as dimensões econômica, social e ambiental são dimensões interdependentes do desenvolvimento sustentável e que se reforçam mutuamente, e reafirmam o seu compromisso de promover o desenvolvimento do comércio internacional de forma a contribuir para o objetivo do desenvolvimento sustentável, para o bem-estar das gerações presentes e futuras.</p> <p>4) Em consonância com os instrumentos referidos no nº 2, as partes promoverão o desenvolvimento sustentável mediante:</p> <p>a) O desenvolvimento das relações comerciais e econômicas de uma forma que contribua para o objetivo de alcançar os ODS e apoie as respetivas normas e objetivos laborais e ambientais num contexto de relações comerciais livres, abertas, transparentes e respeitadas dos acordos multilaterais dos quais são partes.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 1º	Objetivo e alcance	<p>b) O respeito dos seus compromissos multilaterais nos domínios do trabalho e do ambiente.</p> <p>c) Maior cooperação e compreensão das respetivas políticas e medidas relacionadas com o comércio laboral e ambiental, tendo em conta as diferentes realidades, capacidades, necessidades e níveis de desenvolvimento nacionais e respeitando as políticas e prioridades nacionais.</p> <p>5) Reconhecendo as diferenças nos seus níveis de desenvolvimento, as partes concordam que este capítulo incorpora uma abordagem cooperativa baseada em valores e interesses comuns” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 2º	Direito de regular e níveis de proteção	<p>“1) As partes reconhecem o direito de cada parte determinar as suas políticas e prioridades de desenvolvimento sustentável, estabelecer os níveis de proteção ambiental e laboral nacional que considere apropriados e adotar ou alterar a sua legislação e políticas. Esses níveis, legislação e políticas devem ser consistentes com o compromisso de cada parte relativamente aos acordos internacionais e às normas laborais referidos nos art. 4º e 5º.</p> <p>2) Cada parte esforçar-se-á por melhorar as suas leis e políticas relevantes, de modo a garantir níveis elevados e eficazes de proteção ambiental e laboral.</p> <p>3) Uma parte não deve enfraquecer os níveis de proteção concedidos na legislação ambiental ou laboral nacional com a intenção de incentivar o comércio ou o investimento.</p> <p>4) Nenhuma parte poderá renunciar ou derrogar, nem se oferecer para renunciar ou derrogar, a sua legislação ambiental ou laboral, a fim de incentivar o comércio ou o investimento.</p> <p>5) Uma parte não deverá, por meio de uma ação ou inação sustentada ou recorrente, deixar de aplicar eficazmente a sua legislação ambiental ou laboral, a fim de incentivar o comércio ou o investimento.</p> <p>6) Uma parte não aplicará legislação ambiental e laboral de uma forma que constitua uma restrição disfarçada ao comércio ou uma discriminação injustificável ou arbitrária” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 3º	Transparência	<p>“1) Cada parte deverá, de acordo com o capítulo XX (transparência), garantir que o desenvolvimento, a promulgação e a implementação de: a) medidas destinadas a proteger o ambiente e as condições de trabalho que possam afetar o comércio ou o investimento; ou b) medidas comerciais ou de investimento que possam afetar a proteção do meio ambiente ou das condições de trabalho são feitas de forma transparente, garantindo a sensibilização e incentivando a participação pública, de acordo com as suas regras e procedimentos nacionais” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 4º	Acordos e padrões multilaterais laborais	<p>“1) Afirmado o valor de uma maior coerência política em matéria de trabalho digno, abrangendo normas laborais fundamentais e elevados níveis de proteção laboral, juntamente com a sua aplicação efetiva, as partes reconhecem o papel benéfico que essas áreas podem desempenhar na eficiência econômica, na inovação e na produtividade, incluindo o desempenho das exportações. Neste contexto, reconhecem também a importância do diálogo social sobre questões laborais entre trabalhadores e empregadores, e as respectivas organizações e governos, e comprometem-se a promover esse diálogo.</p> <p>2) As partes reafirmam o seu compromisso de promover o desenvolvimento do comércio internacional de uma forma que conduza ao trabalho digno para todos, incluindo as mulheres e os jovens.</p> <p>3) De acordo com a constituição da OIT e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86ª sessão em 1998, cada parte respeitará, promoverá e implementará eficazmente as normas laborais fundamentais reconhecidas internacionalmente, tal como definidas nas convenções fundamentais da OIT, que são:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão. <p>4) Cada parte envidará esforços contínuos e sustentados para ratificar as convenções fundamentais da OIT, os protocolos e outras convenções relevantes da OIT das quais ainda não seja parte e que sejam classificadas como atualizadas pela OIT.</p> <p>5) Recordando que entre os objetivos da Agenda 2030 está a eliminação do trabalho forçado, as partes sublinham a importância da ratificação e, em seguida, da implementação efetiva do protocolo de 2014 à Convenção sobre o Trabalho Forçado.</p> <p>6) As partes trocarão regularmente informações sobre os seus respectivos progressos no que diz respeito à ratificação das convenções fundamentais da OIT e dos protocolos conexos e de outras convenções ou protocolos da OIT dos quais ainda não sejam partes e que sejam classificados como atualizados pela OIT.</p> <p>7) Recordando o parágrafo 2, cada parte reafirma o seu compromisso de promover e implementar eficazmente as convenções e protocolos da OIT ratificados pelos Estados signatários do Mercosul e pelos Estados-membros da UE, respetivamente, e classificados como atualizados pela OIT.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 4º	Acordos e padrões multilaterais laborais	<p>8) As partes consultam-se e cooperam, conforme adequado, sobre questões laborais relacionadas com o comércio de interesse mútuo, nomeadamente no contexto da OIT.</p> <p>9) Recordando a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998, e a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, as partes observam que a violação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho não pode ser invocada ou de outra forma utilizada como vantagem comparativa legítima e que as normas laborais não devem ser utilizadas para fins comerciais protecionistas.</p> <p>10) Cada parte promoverá o trabalho digno, tal como previsto na Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Justa de 2008, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 97ª sessão. Cada parte prestará especial atenção a:</p> <p>a) desenvolver e melhorar medidas de segurança e saúde no trabalho, incluindo compensação em caso de lesão ou doença profissional, conforme definido nas convenções pertinentes da OIT e em outros compromissos internacionais;</p> <p>b) condições de trabalho dignas para todos, no que diz respeito, entre outros, a salários e rendimentos, horários de trabalho e outras condições de trabalho;</p> <p>c) inspeção do trabalho, em particular através da implementação efetiva das normas relevantes da OIT em matéria de inspeções do trabalho.</p> <p>d) Não discriminação no que diz respeito às condições de trabalho, incluindo para os trabalhadores migrantes.</p> <p>11) Cada parte garantirá que os processos administrativos e judiciais estejam disponíveis e acessíveis, a fim de permitir a tomada de medidas eficazes contra as violações dos direitos trabalhistas referidas neste capítulo” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 5º	Acordos multilaterais ambientais	<p>“1) As partes reconhecem que o meio ambiente é uma das três dimensões do desenvolvimento sustentável e que as suas três dimensões – econômica, social e ambiental – devem ser abordadas de forma equilibrada e integrada. Além disso, as partes reconhecem o contributo que o comércio pode dar para o desenvolvimento sustentável.</p> <p>2) As partes reconhecem a importância da Assembleia das Nações Unidas para o Ambiente (United Nations Environment Assembly – UNEA) do Programa das Nações Unidas para o Ambiente (PNUA) e dos acordos ambientais multilaterais (AMAs) como resposta da comunidade internacional aos desafios ambientais globais ou regionais e sublinham a necessidade de reforçar a cooperação mútua entre as políticas comerciais e ambientais.</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 5º	Acordos multilaterais ambientais	<p>3) Recordando os parágrafos anteriores, cada parte reafirma os seus compromissos de promover e implementar eficazmente os AMAs, os protocolos e as suas alterações dos quais é parte.</p> <p>4) As partes trocam regularmente informações sobre os respetivos progressos no que diz respeito às ratificações dos AMAs, incluindo os seus protocolos e alterações.</p> <p>5) As partes consultam-se e cooperam, conforme adequado, em questões ambientais relacionadas com o comércio e de interesse mútuo no contexto de AMAs.</p> <p>6) As partes reconhecem o seu direito de invocar o artigo de exceções gerais em relação a medidas ambientais.</p> <p>7) Nada neste acordo impedirá as partes de adotar ou manter medidas para implementar os AMAs dos quais são partes, desde que tais medidas sejam consistentes com o artigo 2.6” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 6º	Comércio e mudanças climáticas	<p>“1) As partes reconhecem a importância de prosseguir o objetivo último da Convenção-Quadro das Nações Unidas sobre Alterações Climáticas (CQNUAC), a fim de enfrentar a ameaça urgente das alterações climáticas e o papel do comércio para esse fim.</p> <p>2) Nos termos do nº 1, cada parte deverá:</p> <p>a) Aplicar eficazmente a CQNUAC e o Acordo de Paris estabelecido ao abrigo da mesma.</p> <p>b) Em conformidade com o art. 2º do Acordo de Paris, promover a contribuição positiva do comércio para um caminho rumo a baixas emissões de gases do efeito estufa e a um desenvolvimento resiliente às alterações climáticas e para aumentar a capacidade de adaptação aos impactos adversos das alterações climáticas de uma forma que não ameçar a produção de alimentos.</p> <p>3) As partes cooperarão também, conforme adequado, em questões relacionadas com as alterações climáticas relacionadas com o comércio, em nível bilateral, regional e em fóruns internacionais, especialmente na CQNUAC” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 7º	Comércio e biodiversidade	<p>“1) As partes reconhecem a importância da conservação e da utilização sustentável da diversidade biológica, em conformidade com a Convenção sobre a Diversidade Biológica (CDB), a Convenção sobre o Comércio Internacional das Espécies da Fauna e da Flora Selvagens Ameaçadas de Extinção (Cites), o Tratado Internacional sobre Recursos Fitogenéticos para a Alimentação e a Agricultura, e as decisões adotadas ao abrigo dos mesmos e o papel que o comércio pode desempenhar na contribuição para os objetivos destes acordos.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável		
Art. 7º	Comércio e biodiversidade	<p>2) Nos termos do nº 1, cada parte deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) promover a utilização da Cites como instrumento de conservação e utilização sustentável da biodiversidade, nomeadamente através da inclusão de espécies animais e vegetais nos anexos da Cites, sempre que o estado de conservação dessas espécies seja considerado em risco devido ao comércio internacional; b) implementar medidas eficazes que conduzam à redução do comércio ilegal de vida selvagem, consistentes com os acordos internacionais dos quais é parte; c) incentivar o comércio de produtos baseados em recursos naturais obtidos através do uso sustentável de recursos biológicos ou que contribuam para a conservação da biodiversidade, de acordo com as leis nacionais; e d) promover a partilha justa e equitativa dos benefícios decorrentes da utilização de recursos genéticos e, se for o caso, medidas para o acesso a esses recursos e o consentimento prévio e informado. <p>3) As partes trocam também informações sobre iniciativas e boas práticas no comércio de produtos baseados em recursos naturais com o objetivo de conservar a diversidade biológica e cooperam, conforme apropriado, em nível bilateral, regional e em fóruns internacionais sobre questões abrangidas pelo presente artigo” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 8º	Comércio e manejo sustentável de florestas	<p>“1) As partes reconhecem a importância da gestão florestal sustentável e do papel do comércio na prossecução deste objetivo e da restauração florestal para conservação e utilização sustentável.</p> <p>2) Nos termos do nº 1, cada parte deverá:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) incentivar o comércio de produtos provenientes de florestas geridas de forma sustentável, colhidos de acordo com a legislação do país de colheita; b) promover, conforme apropriado e com o seu consentimento prévio e informado, a inclusão das comunidades locais baseadas na floresta e dos povos indígenas em cadeias de abastecimento sustentáveis de produtos florestais madeireiros e não madeireiros, como forma de melhorar os seus meios de subsistência e de promover a conservação e uso sustentável das florestas; e c) implementar medidas para combater a exploração madeireira ilegal e o comércio relacionado. <p>3) As partes deverão também:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) trocar informações sobre iniciativas relacionadas com o comércio em matéria de gestão sustentável das florestas, de governação florestal e de conservação da cobertura florestal e cooperar para maximizar o impacto e assegurar o apoio mútuo das respetivas políticas de interesse mútuo;

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 8º	Comércio e manejo sustentável de florestas	b) cooperar, conforme apropriado, bilateralmente, regionalmente e em fóruns internacionais em questões relativas ao comércio e à conservação da cobertura florestal, bem como à gestão florestal sustentável, em conformidade com a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável” (Trade..., 2019, tradução nossa).
Art. 9º	Comércio e manejo sustentável de pesca e aquicultura	<p>“1) As partes reconhecem a importância da conservação e da gestão sustentável dos recursos biológicos marinhos e dos ecossistemas marinhos, bem como da promoção de uma aquicultura responsável e sustentável, e o papel do comércio na prossecução destes objetivos e o seu compromisso comum de alcançar o ODS 14 da Estratégia 2030 – Agenda para o Desenvolvimento Sustentável, particularmente os ODS 14.4 e 14.6.</p> <p>2) Nos termos do nº 1, e de forma consistente com os seus compromissos internacionais, cada parte deverá:</p> <p>a) Implementar medidas de conservação e gestão a longo prazo e a exploração sustentável dos recursos marinhos vivos, em conformidade com o direito internacional, tal como consagrado na Convenção das Nações Unidas sobre o Direito do Mar de 1982 e noutros instrumentos relevantes da ONU e da Organização das Nações Unidas para a Alimentação e a Agricultura (Food and Agriculture Organization – FAO) em que é parte.</p> <p>b) Agir em conformidade com os princípios do Código de Conduta para uma Pesca Responsável da FAO.</p> <p>c) Participar e cooperar ativamente no âmbito das organizações regionais de gestão das pescas (ORGPs) e de outras instâncias internacionais relevantes das quais seja membro, observador ou parte não contratante cooperante, com o objetivo de alcançar uma boa governação das pescas e uma pesca sustentável; nomeadamente através da adoção de medidas eficazes de controle, monitorização e execução de medidas de gestão e, quando aplicável, da implementação de sistemas de documentação ou certificação das capturas.</p> <p>d) Implementar, em consonância com os seus compromissos internacionais, medidas abrangentes, eficazes e transparentes para combater a pesca ilegal, não declarada e não regulamentada (INN), e excluir do comércio internacional os produtos que não cumpram essas medidas, e cooperar para esse fim, nomeadamente facilitando o intercâmbio de informações.</p> <p>e) Trabalhar com vista a coordenar as medidas necessárias à conservação e à utilização sustentável das unidades populacionais de peixes transzonais em zonas de interesse comum.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo <i>Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 9º	Comércio e manejo sustentável de pesca e aquicultura	f) Promover o desenvolvimento de uma aquicultura sustentável e responsável, tendo em conta os seus aspetos econômicos, sociais e ambientais, nomeadamente no que diz respeito à implementação dos objetivos e princípios contidos no Código de Conduta da FAO para uma pesca responsável” (Trade..., 2019, tradução nossa).
Art. 10	Informação científica e tecnológica	<p>“1) Ao estabelecer ou implementar medidas destinadas a proteger o ambiente ou as condições de trabalho que possam afetar o comércio ou o investimento, cada parte assegurará que as provas científicas e técnicas em que se baseiam provêm de organismos técnicos e científicos reconhecidos e que as medidas se baseiam com base em padrões, diretrizes ou recomendações internacionais relevantes, quando existirem.</p> <p>2) Nos casos em que as provas ou informações científicas sejam insuficientes ou inconclusivas e exista um risco de grave degradação ambiental ou para a saúde e segurança no trabalho no seu território, uma parte poderá adotar medidas baseadas no princípio da precaução. Tais medidas serão baseadas em informações pertinentes disponíveis e sujeitas a revisão periódica. A parte que adota a medida procurará obter informações científicas novas ou adicionais necessárias para uma avaliação mais conclusiva e revisará a medida conforme apropriado.</p> <p>3) Quando uma medida adotada em conformidade com o parágrafo anterior tiver impacto no comércio ou no investimento, uma parte poderá solicitar à parte que adota a medida que forneça informações que indiquem que o conhecimento científico é insuficiente ou inconclusivo em relação à questão em questão e que a medida adotada é consistente com o seu próprio nível de proteção, podendo solicitar a discussão do assunto no Subcomitê de Comércio e Desenvolvimento Sustentável (Trade and Sustainable Development – TSD).</p> <p>4) Tais medidas não serão aplicadas de forma que constituam um meio de discriminação arbitrária ou injustificável ou uma restrição disfarçada ao comércio internacional” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 11	Comércio e manejo responsável de cadeias de valor	<p>“1) As partes reconhecem a importância da gestão responsável das cadeias de abastecimento através de uma conduta empresarial responsável e de práticas de responsabilidade social das empresas baseadas em orientações acordadas a nível internacional.</p> <p>2) Nos termos do nº 1, cada parte deverá:</p> <p>a) Apoiar a divulgação e a utilização de instrumentos internacionais relevantes que tenha aprovado ou apoiado, como a Declaração Tripartite de Princípios da OIT relativa às Empresas Multinacionais e à Política Social, o Pacto Global das Nações Unidas, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e as Diretrizes da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) para Empresas Multinacionais.</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 11	Comércio e manejo responsável de cadeias de valor	<p>b) Promover a adoção voluntária pelas empresas de responsabilidade social corporativa ou de práticas empresariais responsáveis, consistentes com as diretrizes e princípios acima mencionados.</p> <p>c) Fornecer um quadro político de apoio à implementação eficaz das diretrizes e princípios acima mencionados.</p> <p>3) As partes reconhecem a utilidade das orientações setoriais internacionais específicas no domínio da responsabilidade social das empresas ou da conduta empresarial responsável e promovem o trabalho conjunto neste domínio. No que diz respeito ao guia da OCDE sobre o dever de diligência para cadeias de abastecimento responsáveis de minerais provenientes de zonas de conflito e de alto risco e aos seus suplementos, as partes que aderem ou apoiam esse guia devem também promover a sua adoção.</p> <p>4) As partes trocam informações, bem como boas práticas e, se for o caso, cooperam em questões abrangidas pelo presente artigo, nomeadamente em fóruns regionais e internacionais pertinentes” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 12	Outras iniciativas relacionadas a comércio e investimentos que favorecem desenvolvimento sustentável	<p>“1) As partes confirmam o seu compromisso de aumentar o contributo do comércio e do investimento para o objetivo do desenvolvimento sustentável nas suas dimensões econômica, social e ambiental.</p> <p>Assim, as partes deverão:</p> <p>a) Promover os objetivos da Agenda para o Trabalho Digno, em consonância com a Declaração da OIT de 2008 sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, incluindo o salário mínimo digno, a proteção social inclusiva, a saúde e a segurança no trabalho e outros aspetos relacionados com as condições de trabalho.</p> <p>b) Incentivar o comércio e o investimento em bens e serviços, bem como o intercâmbio voluntário de práticas e tecnologias que contribuam para melhorar as condições sociais e ambientais, incluindo aquelas de especial relevância para a mitigação e adaptação às alterações climáticas, de uma forma consistente com outras disposições deste acordo.</p> <p>c) Cooperar, conforme apropriado, bilateralmente, regionalmente e em fóruns internacionais sobre questões deste artigo” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 13	Cooperação em comércio e desenvolvimento sustentável	<p>“As partes reconhecem a importância de trabalhar em conjunto para alcançar os objetivos do presente capítulo. Eles podem trabalhar juntos, entre outros:</p> <p>a) aspectos laborais e ambientais do comércio e do desenvolvimento sustentável em fóruns internacionais, incluindo, em particular, a OMC, a OIT, o United Nations Environment Programme (UNEP), a United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), o Fórum Político de Alto Nível para o Desenvolvimento Sustentável e os AMAs;</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 13	Cooperação em comércio e desenvolvimento sustentável	<p>b) o impacto da legislação e das normas laborais e ambientais no comércio e no investimento;</p> <p>c) o impacto da legislação comercial e de investimento no trabalho e no ambiente;</p> <p>d) regimes voluntários de garantia da sustentabilidade, tais como regimes de comércio justo e ético e rótulos ecológicos, através da partilha de experiências e informações sobre esses regimes; bem como aspectos relacionados ao comércio de:</p> <p>e) a implementação de convenções fundamentais, prioritárias e outras convenções atualizadas da OIT;</p> <p>f) a Agenda do Trabalho Digno da OIT, nomeadamente sobre as interligações entre o comércio e o emprego pleno e produtivo, o ajustamento do mercado de trabalho, as normas laborais fundamentais, o trabalho digno nas cadeias de abastecimento mundiais, a proteção social e a inclusão social, o diálogo social, o desenvolvimento de competências e igualdade de gênero;</p> <p>g) a implementação de AMAs e o apoio à participação mútua nesses AMAs;</p> <p>h) o regime internacional dinâmico em matéria de alterações climáticas no âmbito da CQNUAC, em particular a implementação do Acordo de Paris;</p> <p>i) o Protocolo de Montreal e quaisquer alterações ao mesmo ratificadas pelas partes, em particular medidas para controlar a produção, o consumo e o comércio de substâncias que empobrecem a camada de ozônio e hidrofluorcarbonetos, e a promoção de alternativas ecológicas aos mesmos, e medidas para combater o comércio ilegal de substâncias regulamentadas pelo protocolo;</p> <p>j) responsabilidade social corporativa, conduta empresarial responsável, gestão responsável das cadeias de abastecimento globais e responsabilização, inclusive no que diz respeito à implementação, acompanhamento e divulgação de instrumentos internacionais relevantes;</p> <p>k) a boa gestão dos produtos químicos e dos resíduos;</p> <p>l) a conservação e a utilização sustentável da diversidade biológica, e a partilha justa e equitativa dos benefícios decorrentes da utilização dos recursos genéticos, nomeadamente através do acesso adequado a esses recursos, tal como referido no art. 7º;</p> <p>m) combater o tráfico de vida selvagem, tal como referido no art. 7º;</p> <p>n) a promoção da conservação e da gestão sustentável das florestas com vista a reduzir o desmatamento e a exploração madeireira ilegal, tal como referido no art. 8º;</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 13	Cooperação em comércio e desenvolvimento sustentável	<p>o) iniciativas privadas e públicas que contribuam para o objetivo de travar o desmatamento, incluindo aquelas que ligam a produção e o consumo através de cadeias de abastecimento, em conformidade com os ODS 12 e 15;</p> <p>p) a promoção de práticas de pesca sustentáveis e do comércio de produtos da pesca geridos de forma sustentável, tal como referido no art. 9º; e</p> <p>q) iniciativas de consumo e produção sustentáveis consistentes com o ODS 12, incluindo, entre outras, a economia circular e outros modelos econômicos sustentáveis destinados a aumentar a eficiência dos recursos e a reduzir a produção de resíduos” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 14	Subcomitê de comércio e desenvolvimento sustentável e pontos de contato	<p>“1) As partes criam um Subcomitê TSD. Será composto por altos funcionários, ou seus delegados, de cada parte.</p> <p>2) O Subcomitê TSD reúne-se no prazo de um ano a contar da data de entrada em vigor do presente acordo, salvo acordo em contrário entre as partes, e posteriormente, conforme necessário, em conformidade com o artigo ... do capítulo ... [Disposições institucionais relativas às reuniões dos Subcomitês Comitês do Comitê de Comércio]. [Este Subcomitê TSD estabelece o seu próprio regulamento interno e adota as suas decisões por consenso].</p> <p>3) São funções do Subcomitê TSD:</p> <p>a) facilitar e monitorar a implementação eficaz do presente capítulo, incluindo as atividades de cooperação realizadas no âmbito do presente capítulo;</p> <p>b) executar as tarefas referidas nos art. 16 e 17;</p> <p>c) fazer recomendações ao Comitê de Comércio, nomeadamente no que diz respeito aos temas para debate com o [mecanismo da sociedade civil], referido no artigo... do capítulo... [disposições institucionais gerais]; e</p> <p>d) considerar qualquer outro assunto relacionado a este capítulo, conforme as partes possam acordar.</p> <p>4) O Subcomitê TSD publica um relatório após cada uma das suas reuniões.</p> <p>5) Cada parte designará um ponto de contato dentro de sua administração para facilitar a comunicação e a coordenação entre as partes sobre qualquer assunto relacionado à implementação deste capítulo” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 15	Solução de controvérsias	<p>“1) As partes evitarão todos os esforços através do diálogo, da consulta, do intercâmbio de informações e da cooperação para resolver qualquer desacordo sobre a interpretação ou aplicação do presente capítulo.</p> <p>2) Qualquer prazo mencionado nos art. 16 e 17 poderá ser prorrogado por acordo mútuo entre as partes.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo <i>Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 15	Solução de controvérsias	<p>3) Todos os prazos estabelecidos neste capítulo serão contados em dias corridos a partir do dia seguinte ao ato ou fato a que se referem.</p> <p>4) Para efeitos do presente capítulo, as partes num litígio ao abrigo do presente capítulo serão as estabelecidas no art. 2º (Partes) do capítulo 1 (<i>Objetivo e âmbito</i>) do título VIII (<i>Resolução de litígios</i>).</p> <p>5) Nenhuma parte poderá recorrer à resolução de litígios ao abrigo do título VIII (<i>Resolução de litígios</i>) para qualquer questão decorrente do presente capítulo” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 16	Consultas	<p>“1) Uma parte pode solicitar consultas com a outra parte relativamente à interpretação ou aplicação do presente capítulo, entregando um pedido por escrito ao ponto de contato da outra parte estabelecido em conformidade com o artigo 14.5. A solicitação apresentará o assunto em questão de forma clara e fornecerá um breve resumo das reivindicações deste capítulo, incluindo uma indicação das disposições relevantes do mesmo e explicando como isso afeta os objetivos deste capítulo, bem como qualquer outra informação que a parte considere relevante. As consultas terão início imediatamente após uma parte entregar um pedido de consultas e, em qualquer caso, o mais tardar trinta dias a contar da data de recepção do pedido.</p> <p>2) As consultas serão realizadas pessoalmente ou, se assim for acordado pelas partes, por videoconferência ou outros meios virtuais. Se as consultas forem realizadas pessoalmente, serão realizadas no território da parte a quem o pedido é feito, salvo acordo em contrário das partes.</p> <p>3) As partes iniciarão consultas com o objetivo de chegar a uma resolução mutuamente satisfatória da questão. Em questões relacionadas aos acordos multilaterais referidos neste capítulo, as partes levarão em consideração informações da OIT ou de organizações ou órgãos relevantes responsáveis pelos AMAs ratificados por ambas as partes, a fim de promover a coerência entre o trabalho das partes e essas organizações. Se for o caso, as partes podem acordar em procurar aconselhamento dessas organizações ou organismos, ou de qualquer outro perito ou organismo que considerem adequado.</p> <p>4) Se uma parte considerar que a questão necessita de discussão mais aprofundada, essa parte pode solicitar por escrito a convocação do Subcomitê TSD e notificar o pedido ao ponto de contato estabelecido nos termos do artigo 14.5. Esse pedido não deve ser apresentado antes de sessenta dias a contar da data de recepção do pedido nos termos do nº 1. O Subcomitê TSD reúne-se prontamente e esforça-se por chegar a uma resolução mutuamente satisfatória da questão.</p> <p>5) O Subcomitê TSD deve ter em conta quaisquer opiniões sobre a matéria apresentadas pelos [mecanismos da sociedade civil] referidos no artigo... do capítulo..., bem como quaisquer pareceres de peritos.</p> <p>6) Qualquer resolução alcançada pelas partes será tornada pública” (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 17	Painel de especialistas	<p>“1) Se, no prazo de 120 dias após um pedido de consultas nos termos do art. 16, não for alcançada uma resolução mutuamente satisfatória, uma parte pode solicitar a criação de um painel de peritos para examinar a questão. Qualquer solicitação desse tipo deverá ser feita por escrito ao ponto de contato da outra parte estabelecido de acordo com o artigo 14.5 e deverá identificar as razões para solicitar a criação de um Painel de Peritos, incluindo uma descrição da(s) medida(s) em questão e indicando a(s) disposição(ões) pertinente(s) deste capítulo que considere aplicáveis.</p> <p>2) Salvo disposição em contrário neste artigo, aplicam-se as disposições previstas nos arts. 8º (Composição do painel de arbitragem), 9º (Audições) e 10 (Informação e aconselhamento técnico) do capítulo 3 (Procedimentos de resolução de litígios), art. 23 (Confidencialidade) e 24 (Custos) do capítulo 4 (<i>Disposições gerais</i>) do Título VIII (<i>Resolução de litígios</i>), bem como o Regulamento Interno do anexo I e o Código de Conduta do anexo II do Título VIII (<i>Resolução de litígios</i>).</p> <p>3) O Subcomitê TSD deve, na sua primeira reunião após a entrada em vigor do presente acordo, estabelecer uma lista de pelo menos quinze pessoas que estejam dispostas e aptas a integrar o painel de peritos. A lista será composta por três sublistas: uma sublista proposta pela UE, uma sublista proposta pelo Mercosul e uma sublista de indivíduos que não sejam nacionais de nenhuma das partes. Cada parte proporá pelo menos cinco pessoas para a sua sublista. As partes também selecionarão pelo menos cinco indivíduos para a lista de indivíduos que não sejam nacionais de nenhuma das partes. O Subcomitê TSD assegura que a lista é mantida atualizada e que o número de peritos é mantido em pelo menos quinze pessoas.</p> <p>4) As pessoas referidas no nº 3 devem possuir conhecimentos especializados ou experiência em questões abordadas no presente capítulo, incluindo direito laboral, ambiental ou comercial, ou na resolução de litígios decorrentes de acordos internacionais. Serão independentes, servirão nas suas capacidades individuais e não aceitarão instruções de qualquer organização ou governo no que diz respeito a questões relacionadas com o desacordo, nem serão afiliados ao governo de qualquer parte, e deverão cumprir o anexo II (<i>Código de conduta</i>) ao Título VIII (<i>Solução de controvérsias</i>).</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
<i>Capítulo Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 17	Painel de especialistas	<p>5) Um painel de peritos será composto por três membros, salvo acordo em contrário das partes. O presidente pertencerá à sublista de indivíduos que não sejam nacionais de nenhuma das partes. Será criado um painel de peritos de acordo com os procedimentos previstos nos nºs 1 e 4 do art. 8º (Composição do painel de arbitragem) do capítulo 3 (<i>Procedimentos de resolução de litígios</i>) do título VIII (<i>Resolução de litígios</i>). Os peritos serão selecionados entre as pessoas relevantes constantes das sublistas referidas no nº 3 do presente artigo, em conformidade com as disposições pertinentes dos nºs 2, 3 ou 5 (Composição do painel de arbitragem) do capítulo 3 (<i>Procedimentos de resolução de litígios</i>) do Título VIII (<i>Solução de controvérsias</i>).</p> <p>6) Salvo acordo em contrário das partes no prazo de sete dias a contar da data de criação do painel de peritos, conforme definido no nº 6 do art. 8º (Composição do painel de arbitragem) do capítulo 3 (<i>Procedimentos de resolução de litígios</i>), Título VIII (<i>Resolução de litígios</i>), os termos de referência serão:</p> <p>‘examinar, à luz das disposições pertinentes do capítulo X [Comércio e Desenvolvimento Sustentável] do Acordo de Associação UE-Mercosul, a questão referida no pedido de criação do painel de peritos, e emitir um relatório, nos termos do art. 17 daquele capítulo, fazendo recomendações para a resolução da questão’.</p> <p>7) No que diz respeito às questões relacionadas com o respeito dos acordos multilaterais referidos neste capítulo, os pareceres de peritos ou informações solicitadas pelo painel de peritos em conformidade com o art. 10 (Informação e Assessoria Técnica) do capítulo 3 (<i>Procedimentos de resolução de litígios</i>) do Título VIII (<i>Resolução de litígios</i>) deve incluir informações e aconselhamento dos órgãos relevantes da OIT ou do MEA. Qualquer informação obtida nos termos deste parágrafo será fornecida a ambas as partes para comentários.</p> <p>8) O painel de peritos interpretará as disposições deste capítulo de acordo com as regras consuetudinárias de interpretação do direito internacional público.</p> <p>9) O painel de peritos emitirá às partes um relatório provisório no prazo de noventa dias após a criação do painel, e um relatório final no prazo máximo de sessenta dias após a emissão do relatório provisório.</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo <i>Comércio e desenvolvimento sustentável</i>		
Art. 17	Painel de especialistas	<p>Esses relatórios devem expor as conclusões dos factos, a aplicabilidade das disposições relevantes e a fundamentação básica subjacente a quaisquer conclusões e recomendações. Qualquer uma das partes envolvidas poderá apresentar comentários por escrito sobre o relatório intercalar ao painel de peritos no prazo de 45 dias a contar da data de emissão do relatório intercalar. Depois de considerar quaisquer comentários escritos, o painel de peritos poderá modificar o relatório e realizar qualquer exame adicional que considere apropriado. Caso considere que os prazos estabelecidos no presente número não podem ser cumpridos, o presidente do painel de peritos notificará as partes por escrito, indicando as razões do atraso e a data em que o painel planeia emitir o seu relatório intercalar ou final.</p> <p>10) As partes disponibilizarão publicamente o relatório final no prazo de quinze dias após a sua apresentação pelo painel de peritos</p> <p>11) As partes discutirão as medidas adequadas a serem implementadas tendo em conta o relatório e as recomendações do Painel de Peritos. A parte requerida informará o seu ... [grupo consultivo interno da sociedade civil] referido no artigo ... do capítulo ... e a outra parte das suas decisões sobre quaisquer ações ou medidas a serem implementadas, o mais tardar noventa dias após o relatório ter sido tornado público disponível. O Subcomitê TSD monitorizará o seguimento dado ao relatório do Painel de Peritos e às suas recomendações. Os... [grupos consultivos nacionais da sociedade civil criados ao abrigo do acordo] referidos no(s) artigo(s)... do capítulo... podem apresentar observações ao Subcomitê TSD a este respeito" (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>
Art. 18	Revisão	<p>"1) Com o objetivo de melhorar a consecução dos objetivos do presente capítulo, as partes debaterão, através das reuniões do Subcomitê TSD, a sua implementação efetiva, incluindo uma possível revisão das suas disposições, tendo em conta, entre outros, a experiência adquirida, a evolução política em cada parte, a evolução dos acordos internacionais e as opiniões apresentadas pelas partes interessadas.</p> <p>2) O Subcomitê TSD poderá recomendar modificações nas disposições pertinentes deste capítulo, refletindo o resultado das discussões mencionadas no parágrafo 1 acima, de acordo com o procedimento de alteração estabelecido no art. X [emendas]" (Trade..., 2019, tradução nossa).</p>

Elaboração dos autores.

4.2.2 Acordo Mercosul-Efta

O Acordo Mercosul-Efta, anunciado como concluído em 2019, até o presente momento não foi assinado. De acordo com o texto divulgado no *site* oficial do Mercosul, tal acordo contém capítulo específico relacionado a comércio e desenvolvimento sustentável. No entanto, por não haver texto oficial público, tal capítulo não será levado em consideração na presente pesquisa.

4.2.3 Acordo Mercosul-Singapura

O Acordo Mercosul-Singapura, anunciado como concluído em 2022, foi finalmente assinado em 2023. De acordo com o texto divulgado no *site* oficial do Mercosul, tal acordo possui dispositivos relacionados ao desenvolvimento sustentável, de natureza principiológica, previstos no preâmbulo (quadro 10). Entretanto, não contém capítulo específico relacionado à comércio e desenvolvimento sustentável.

QUADRO 10

Preâmbulo do Acordo Mercosul-Singapura

Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Preâmbulo
“Visando promover o desenvolvimento econômico e social, criar novas oportunidades de emprego, melhorar o padrão de vida e garantir elevado nível de proteção à saúde e segurança e ao meio ambiente” (Free..., 2023, tradução nossa).
“Reafirmando o compromisso de promover o comércio internacional de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável nas suas dimensões econômica, social e ambiental” (Free..., 2023, tradução nossa).

Elaboração dos autores.

4.3 Acordos intrarregionais

4.3.1 Acordo Mercosul-Chile

O Acordo Mercosul-Chile possui dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável, de natureza principiológica, previstos no preâmbulo, bem como de caráter operativo, regulamentados em capítulo próprio, o capítulo 16 (*Comércio e assuntos trabalhistas*), conforme apresentado nos quadros 11 e 12.

QUADRO 11

Preâmbulo do Acordo Mercosul-Chile

Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Preâmbulo
“Reafirmar seu compromisso com os princípios democráticos, o Estado de direito, os direitos humanos e as liberdades fundamentais” (Brasil, 2022).
“Promover a incorporação da perspectiva de gênero no comércio internacional, aumentando a igualdade de direitos, o trato e as oportunidades entre homens e mulheres nos negócios, a indústria e o mundo do trabalho, promovendo o crescimento econômico inclusivo para as sociedades de ambos os países” (Brasil, 2022).

(Continua)

(Continuação)

Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável	
Preâmbulo	
"Proteger e fazer cumprir os direitos trabalhistas, melhorar os padrões de vida dos trabalhadores, e promover a cooperação e capacidade das partes nos assuntos laborais" (Brasil, 2022).	
"Promover a proteção e conservação do meio ambiente e a contribuição do comércio para o desenvolvimento sustentável" (Brasil, 2022).	

Elaboração dos autores.

QUADRO 12**Capítulo sobre trabalho no Acordo Mercosul-Chile**

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
		Capítulo 16 – <i>Comércio e assuntos trabalhistas</i>
16.1	Definições	<p>"Para os fins deste capítulo:</p> <p>Declaração da OIT significa a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (doravante denominada 'OIT') sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Acompanhamento de 1998; legislação trabalhista significa as leis e regulamentos, ou disposições de leis e regulamentos, de uma parte que estão diretamente relacionadas aos seguintes direitos trabalhistas internacionalmente reconhecidos:</p> <ol style="list-style-type: none"> liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil e, para efeitos do presente acordo, a proibição das piores formas de trabalho infantil; a eliminação da discriminação no emprego e na profissão; e condições de trabalho aceitáveis em matéria de salário mínimo, horário de trabalho, segurança e saúde no trabalho" (Brasil, 2022).
16.2	Objetivos	<p>"Os objetivos deste capítulo são:</p> <ol style="list-style-type: none"> através do diálogo e da cooperação, reforçar o relacionamento mais amplo entre as partes e facilitar a melhoria das suas capacidades para resolver questões laborais; reforçar progressivamente o bem-estar da força de trabalho das partes através da promoção de políticas e práticas laborais sólidas, baseadas no trabalho digno e numa melhor compreensão do sistema laboral de cada uma delas; proporcionar um fórum para discutir e trocar opiniões sobre questões trabalhistas de interesse ou preocupação para as partes; promover a observância, divulgação e aplicação efetiva da legislação nacional das partes;

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas		
16.2	Objetivos	<p>e) desenvolver atividades de intercâmbio de informações e cooperação trabalhista em termos de benefício mútuo; e</p> <p>f) promover a participação dos atores sociais no desenvolvimento de agendas públicas através do diálogo social” (Brasil, 2022).</p>
16.3	Compromissos compartilhados	<p>“1) As partes reafirmam as suas obrigações como membros da OIT e os seus compromissos no âmbito da Declaração da OIT.</p> <p>2) Reconhecendo o direito de cada parte de estabelecer as suas próprias normas laborais e, conseqüentemente, de adotar ou alterar a sua legislação laboral, cada parte procurará garantir que a sua legislação estabeleça normas laborais consistentes com os direitos laborais internacionalmente reconhecidos.</p> <p>3) As partes promoverão a aplicação dos Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos de 2011.</p> <p>4) As partes reconhecem que não é apropriado estabelecer ou utilizar as suas leis, regulamentos, políticas e práticas laborais para fins comerciais protecionistas.</p> <p>5) As partes reconhecem que a não discriminação e a equidade de gênero são considerações fundamentais na promoção do crescimento econômico inclusivo e sustentável e na geração de mais oportunidades de emprego, rendimento e perspectivas para todos os cidadãos. Da mesma forma, as partes envidarão esforços para adotar políticas que eliminem obstáculos sistêmicos à plena participação das mulheres e dos grupos vulneráveis no mercado de trabalho” (Brasil, 2022).</p>
16.4	Direitos trabalhistas	<p>“1) Cada parte respeitará o direito soberano da outra parte de estabelecer as suas próprias políticas e prioridades nacionais e de estabelecer, administrar e supervisionar as suas leis e regulamentos laborais.</p> <p>2) Cada parte adotará e manterá nas suas leis e regulamentos, bem como nas práticas deles derivadas, os seguintes direitos, conforme estabelecido na Declaração da OIT:</p> <p>a) liberdade de associação e liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva;</p> <p>b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;</p> <p>c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e</p> <p>d) a eliminação da discriminação no emprego e na profissão.</p> <p>3) Além disso, cada parte adotará e manterá leis, regulamentos, bem como práticas deles derivadas, que regulem as condições de trabalho no que diz respeito ao salário mínimo, horas de trabalho, segurança e saúde no trabalho” (Brasil, 2022).</p>

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas		
16.5	Não derrogação	“As partes reconhecem que não é apropriado promover o comércio ou o investimento enfraquecendo ou reduzindo a proteção prevista na legislação laboral de cada parte ou abstendo-se de monitorizar a sua legislação laboral. Consequentemente, nenhuma das partes revogará, ou de outra forma anulará legalmente, suas leis ou regulamentos trabalhistas que implementam o artigo 16.4 se a revogação ou anulação legal for inconsistente, enfraquecer ou reduzir a adesão a um direito estabelecido no artigo 16.4.2 ou a uma condição de trabalho referida no artigo 16.4.3, de forma que afete o comércio ou o investimento entre as partes” (Brasil, 2022).
16.6	Aplicação da legislação laboral	<p>“1) Nenhuma das partes deixará de aplicar eficazmente a sua legislação laboral, através de ações ou inações sustentadas ou recorrentes, de uma forma que afete o comércio ou o investimento entre as partes após a data de entrada em vigor do presente acordo.</p> <p>2) Cada parte mantém o direito de exercer um poder discricionário razoável de aplicação e de tomar decisões de boa-fé sobre a alocação de recursos para atividades de aplicação do trabalho relacionadas aos direitos trabalhistas fundamentais e condições de trabalho aceitáveis listados no artigo 16.4, desde que o exercício desse poder discricionário e essas decisões não são incompatíveis com as suas obrigações neste capítulo.</p> <p>3) Nada neste capítulo será interpretado como autorizando as autoridades de uma parte a realizar atividades de aplicação da legislação trabalhista no território da outra parte” (Brasil, 2022).</p>
16.7	Trabalho forçado ou obrigatório	<p>“1) Cada parte reconhece o objetivo de eliminar todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, incluindo o trabalho infantil forçado ou obrigatório.</p> <p>2) As partes acordam em identificar oportunidades de cooperação para o intercâmbio de informações, experiências e boas práticas relacionadas com esta matéria” (Brasil, 2022).</p>
16.8	Conduta empresarial responsável	“Cada parte incentivará as empresas que operam no seu território ou jurisdição a incorporarem, nas suas políticas internas, princípios e normas de conduta empresarial responsável, que contribuam para alcançar o desenvolvimento sustentável, na sua dimensão laboral, e que sejam compatíveis com a respetiva legislação aplicável e com as diretrizes e princípios internacionalmente reconhecidos que foram adotados ou endossados por essa parte” (Brasil, 2022).
16.9	Cooperação	“1) As partes reconhecem a importância da cooperação como mecanismo para implementar eficazmente o presente capítulo, aumentar as oportunidades de conhecimento e intercâmbio de boas práticas das partes, a fim de melhorar as normas laborais e continuar a promover compromissos comuns em matéria de trabalho e trabalho digno, incluindo a bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores e os princípios e direitos estabelecidos na Declaração da OIT.

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
		Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas
16.9	Cooperação	<p>2) Na escolha das áreas de cooperação e na execução de suas atividades, as partes se guiarão pelos seguintes princípios:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) consideração das prioridades e dos recursos disponíveis de cada parte; b) ampla participação e para benefício mútuo das partes; c) relevância das atividades de desenvolvimento de capacidades e competências, incluindo assistência técnica entre as partes para abordar questões de proteção laboral e atividades para promover práticas laborais inovadoras nos locais de trabalho; d) geração de resultados de trabalho mensuráveis, positivos e significativos; e) eficiência dos recursos, inclusive através do uso de tecnologia, conforme apropriado, para otimizar os recursos utilizados em atividades cooperativas; f) complementaridade com iniciativas regionais e multilaterais existentes para abordar questões trabalhistas; e g) transparência e participação pública. <p>3) Cada parte solicitará a opinião e, se for o caso, a participação de pessoas ou organizações dessa parte, incluindo representantes de trabalhadores e empregadores, na identificação de potenciais áreas de cooperação e na realização de atividades cooperativas. Sujeito ao acordo das partes, as atividades de cooperação podem envolver organizações regionais ou internacionais relevantes, como a OIT, bem como não-partes.</p> <p>4) O financiamento das atividades de cooperação realizadas no âmbito deste capítulo será decidido pelas partes, caso a caso, através do Comitê Trabalhista estabelecido no artigo 16.13.4.</p> <p>5) Além das atividades de cooperação descritas neste artigo, as partes, conforme apropriado, se unirão e aproveitarão suas respectivas participações em fóruns regionais e multilaterais para promover seus interesses comuns na abordagem de questões trabalhistas.</p> <p>6) As partes poderão realizar atividades de cooperação através de:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) oficinas, seminários, diálogos e outros fóruns para intercâmbio de conhecimentos, experiências e melhores práticas, incluindo fóruns em linha e outras plataformas de troca de conhecimentos; b) visitas de estudo, visitas e pesquisas para documentar e estudar políticas e práticas; c) Investigação e desenvolvimento colaborativos relacionados com as melhores práticas em questões de interesse mútuo; d) intercâmbios específicos de conhecimento técnico especializado e assistência técnica, quando apropriado; e e) outras formas que as partes possam decidir” (Brasil, 2022).

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas		
16.10	Conscientização pública e garantias processuais	<p>“1) Cada parte facilitará e promoverá a sensibilização do público para a sua legislação laboral, incluindo a garantia de que as informações relacionadas com a mesma e os procedimentos para a sua aplicação e cumprimento estejam disponíveis ao público.</p> <p>2) Cada parte garantirá, conforme previsto no seu sistema jurídico, que as pessoas com um direito ou interesse legalmente reconhecido numa determinada questão tenham acesso adequado a tribunais imparciais e independentes para a aplicação da legislação laboral dessa parte.</p> <p>3) Cada parte garantirá que os procedimentos perante os tribunais para a aplicação da sua legislação laboral cumpram o devido processo legal de acordo com o sistema jurídico de cada parte. Qualquer audiência neste processo será aberta ao público, exceto quando o sistema jurídico da parte exigir o contrário.</p> <p>4) Cada parte deverá prever, conforme apropriado no seu sistema jurídico, que as partes neste processo tenham o direito de interpor recursos e de solicitar revisão ou recurso.</p> <p>5) Cada parte deverá prever, de acordo com o seu sistema jurídico, procedimentos para aplicar eficazmente as decisões finais dos seus tribunais nestes processos” (Brasil, 2022).</p>
16.11	Submissões públicas	<p>“1) Cada parte, de acordo com seu sistema jurídico, providenciará que as comunicações escritas de uma pessoa ou organização dessa parte sobre assuntos relacionados a este capítulo sejam recebidas e consideradas. Por conseguinte, cada parte disponibilizará ao público os seus procedimentos para a recepção e análise de comunicações escritas de uma forma acessível, por exemplo, publicando-as num <i>website</i> apropriado.</p> <p>2) Uma pessoa ou organização de uma parte pode apresentar uma comunicação ao ponto de contato dessa parte, designado em conformidade com o artigo 16.13. Nesse caso, uma parte poderá prever nos seus procedimentos que, para ser admitida para consideração, uma comunicação deverá, no mínimo:</p> <p>a) levantar uma questão diretamente relevante para este capítulo;</p> <p>b) identificar claramente a pessoa ou organização que envia a comunicação; e</p> <p>c) explicar, na medida do possível, como e em que medida a questão levantada afeta o comércio ou o investimento entre as partes.</p> <p>3) Cada parte responderá prontamente a tais comunicações por escrito e de acordo com seus procedimentos internos” (Brasil, 2022).</p>
16.12	Disposições institucionais	<p>“1) A fim de facilitar a comunicação entre as partes para os fins deste capítulo, cada parte designará um ponto de contato dentro de seu Ministério do Trabalho ou Ministério das Relações Exteriores ou entidade correspondente, no prazo de seis meses após a data de entrada em vigor deste acordo. Cada parte notificará a outra, o mais breve possível, sobre qualquer alteração no ponto de contato.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas		
16.12	Disposições institucionais	<p>2) As partes poderão trocar informações por qualquer meio de comunicação, incluindo a Internet e videoconferências.</p> <p>3) Os pontos de contato devem:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) facilitar a comunicação e a coordenação frequentes entre as partes; b) participar do Comitê Trabalhista estabelecido no parágrafo 4; c) informar a Comissão Administrativa sobre a implementação deste capítulo, se necessário; d) atuar como canal de comunicação com o público em seus respectivos territórios; e e) trabalhar em conjunto, inclusive com outras agências apropriadas de seus governos, para desenvolver e implementar atividades de cooperação, consistentes com os outros capítulos deste acordo. <p>4) As partes estabelecem o Comitê do Trabalho (doravante designado por 'comitê'), que pode reunir-se para discutir assuntos de interesse mútuo, incluindo potenciais áreas de cooperação, a revisão da implementação do presente capítulo e para abordar qualquer assunto que surja pode surgir entre eles. O comitê será integrado por representantes governamentais de alto nível ou por eles designados, responsáveis pelas questões trabalhistas e comerciais.</p> <p>5) O comitê reunir-se-á:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) em sessões ordinárias pelo menos a cada dois anos; e b) em sessões extraordinárias a pedido de qualquer uma das partes. <p>As sessões ordinárias serão presididas alternadamente por cada parte e as sessões extraordinárias pela parte que as solicitou. As sessões serão realizadas, regra geral, por meio de videoconferências ou meios digitais e, presencialmente, a cada dois anos se as partes assim acordarem.</p> <p>6) O comitê poderá realizar sessões públicas para informar sobre assuntos relevantes quando as partes assim concordarem.</p> <p>7) Todas as recomendações do comitê serão feitas por consentimento mútuo.</p> <p>8) Serão funções do comitê:</p> <ul style="list-style-type: none"> a) monitorar a implementação deste capítulo e fazer recomendações sobre seu desenvolvimento futuro e, para esse fim, no prazo de três anos após a data de entrada em vigor deste acordo, o comitê analisará seu funcionamento e eficácia à luz da experiência obtida; b) estabelecer áreas prioritárias para atividades de cooperação e aprovar, durante seu primeiro ano de operação, o plano de trabalho de cooperação que terá duração de dois anos; c) dirigir os trabalhos e atividades por ela estabelecidos;

(Continua)

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas		
16.12	Disposições institucionais	<p>d) aprovar a publicação, nos termos e condições estabelecidos, de relatórios e estudos elaborados por especialistas independentes;</p> <p>e) facilitar consultas através do intercâmbio de informações;</p> <p>f) abordar questões que surjam entre as partes em relação à interpretação ou aplicação deste capítulo; e</p> <p>g) promover a recolha e publicação de informações comparáveis sobre a aplicação da legislação, das normas laborais e dos indicadores do mercado de trabalho, sobre temas específicos em que as partes tenham interesse.</p> <p>9) O comitê poderá examinar qualquer outro assunto no âmbito deste capítulo e adotar qualquer outra medida, no exercício de suas funções, que as partes concordem” (Brasil, 2022).</p>
16.13	Participação pública	<p>“1) No desempenho de suas atividades, incluindo reuniões, o comitê poderá fornecer os meios para receber e considerar os pontos de vista de representantes de suas organizações trabalhistas e empresariais, bem como de pessoas com legítimo interesse em assuntos relacionados com este capítulo.</p> <p>2) Para fins do parágrafo 1, cada parte estabelecerá ou manterá e consultará órgãos nacionais de composição tripartida ou estabelecerá mecanismos para esse efeito, com o objetivo de emitir opiniões sobre questões relacionadas com o presente capítulo” (Brasil, 2022).</p>
16.14	Diálogo sobre comércio e assuntos laborais	<p>“1) As partes envidarão todos os esforços, através do diálogo, da consulta, do intercâmbio de informações e, se for o caso, da cooperação, para abordar qualquer questão que possa afetar o funcionamento deste capítulo.</p> <p>2) Uma parte poderá solicitar uma consulta sobre qualquer assunto decorrente do presente capítulo, mediante entrega de uma comunicação escrita ao ponto de contato da outra parte. Essa parte incluirá informações específicas e suficientes para permitir que a outra parte responda, incluindo a identificação do assunto em questão nos termos deste capítulo.</p> <p>3) Salvo acordo em contrário, as partes reunir-se-ão no prazo de noventa dias a contar da data de recepção da comunicação escrita.</p> <p>4) As partes envidarão todos os esforços para chegar a um entendimento sobre o assunto, o que poderá incluir atividades de cooperação adequadas.</p> <p>5) Se as partes não conseguirem chegar a um entendimento, uma parte pode solicitar que o comitê se reúna para considerar a questão, apresentando um pedido por escrito ao ponto de contato da outra parte.</p> <p>6) A comissão reunir-se-á imediatamente após a apresentação da candidatura e procurará chegar a um entendimento sobre o assunto. No comitê, as partes prepararão um relatório que reflita os resultados da reunião e poderá conter recomendações de ações que as partes implementarão o mais breve possível.</p>

(Continua)

TEXTO para DISCUSSÃO

(Continuação)

Número e título do artigo		Dispositivos relacionados ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Capítulo 16 – Comércio e assuntos trabalhistas		
16.14	Diálogo sobre comércio e assuntos laborais	7) Se as partes no comitê não conseguirem chegar a um entendimento, uma parte poderá submeter a questão à Comissão Administrativa. 8) As reuniões e comunicações realizadas de acordo com este artigo serão confidenciais. As reuniões poderão ser realizadas presencialmente ou por qualquer meio tecnológico disponível, conforme acordado entre as partes” (Brasil, 2022).
16.15	Não aplicação de solução de controvérsias	“Nenhuma das partes poderá recorrer ao mecanismo de resolução de litígios previsto no capítulo 22 (<i>Resolução de litígios</i>) relativamente a qualquer questão decorrente deste capítulo” (Brasil, 2022).

Elaboração dos autores.

4.3.2 Acordo Mercosul-Colômbia

O Acordo Mercosul-Colômbia foi concluído e assinado em 21 de julho de 2017. Entrou em vigor bilateralmente para todos os Estados fundadores do Mercosul entre 2017 e 2019.⁵

O acordo possui dispositivo relacionado ao desenvolvimento sustentável, de natureza principiológica, previsto no preâmbulo (quadro 13). No entanto, o acordo não contém capítulo específico voltado ao comércio e desenvolvimento sustentável, seja em matéria de trabalho, seja de meio ambiente.

QUADRO 13

Preâmbulo do Acordo Mercosul-Colômbia

Dispositivo relacionado ao pilar laboral do desenvolvimento sustentável
Preâmbulo
“Que a integração econômica regional é um dos instrumentos essenciais para que os países da América Latina avancem em seu desenvolvimento econômico e social, assegurando uma melhor qualidade de vida para os seus povos” (Brasil, 2017).

Elaboração dos autores.

5. Acordo vigente para as relações entre a Colômbia e a Argentina desde 20/12/2017; para a Colômbia e o Brasil, desde 20/12/2017; para a Colômbia e o Uruguai, desde 11/6/2018; e para a Colômbia e o Paraguai, desde 29/1/2019.

5 CONCLUSÕES

5.1 Contexto global de difusão de cláusulas laborais nos TLCs

Nas últimas duas décadas, os acordos comerciais bilaterais e regionais com cláusulas laborais proliferaram rapidamente. Com base nos dados apresentados nesse estudo, um em cada três (113 de 357) TLCs em vigor notificados à OMC inclui disposições laborais.

Do ponto de vista geopolítico, 19% dos TLCs com disposições laborais são celebrados entre parceiros comerciais Sul-Sul (22), enquanto 26% são acordos Norte-Norte (29) e os restantes 55% são acordos Norte-Sul (62).

Na realidade, mais da metade dos acordos comerciais com disposições laborais foram concluídos na última década, o que torna essa tendência ainda mais atual e relevante em termos de análise.

5.2 Tendências atuais na formulação do conteúdo normativo das cláusulas laborais

Atualmente, há distintas tendências que podem ser observadas na formulação do conteúdo normativo das cláusulas laborais dos TLCs, conforme exposto nas próximas subseções.

5.2.1 Fundamento legal

A grande maioria (80%) dos TLCs com cláusulas laborais fazem referência à Declaração da OIT de 1998, enquanto apenas 20% remetem às convenções da OIT. Isso se traduz em disposições com natureza mais promocional e principiológica e menos condicionantes e sancionatórias. Entretanto, a tendência à vinculação com as obrigações inerentes às convenções da OIT é crescente, se não inevitável, especialmente quando se trata de TLCs com a UE, os Estados Unidos e o Canadá.

5.2.2 Conteúdo das cláusulas

Há uma tendência crescente no conteúdo jurídico e sancionatório das cláusulas laborais. A maioria ainda tem conteúdo generalista, com reafirmação ampla dos compromissos políticos com os princípios e normas da OIT, geralmente atrelados à Declaração da OIT de 1998.

Um segundo tipo de cláusula elege determinadas convenções da OIT e menciona-as expressamente no âmbito do TLC para definir o alcance desse instrumento sobre a política comercial determinada no tratado. Geralmente tem natureza promocional, no sentido de promover boas práticas relacionadas a determinada convenção. Habitualmente, é o modelo adotado nos acordos Sul-Sul e Norte-Sul.

Por fim, há cláusulas que avançam na natureza condicionante-sancionatória e passam a exigir o cumprimento de determinados instrumentos da OIT, sob pena de recurso ao sistema de solução de controvérsias, e até mesmo restrições comerciais em troca de desempenho social. São casos ainda escassos na prática e na literatura especializada, encontrados apenas em acordos Norte-Norte.

5.2.3 Cooperação e diálogo

As cláusulas laborais que têm natureza promocional, quando há denúncia de descumprimento de princípios ou mesmo de convenções da OIT, normalmente conduzem a atividades de cooperação tripartite, envolvendo as partes signatárias, a OIT, agências da ONU, bem como representações de trabalhadores e empregadores, com o objetivo de debater e formular políticas públicas de emprego relacionados ao tema específico em questão.

5.2.4 Solução de controvérsias

Como mencionado na subseção 5.2.2, há uma tendência crescente, mas ainda minoritária, de disposições laborais que vinculam seu cumprimento ao sistema de solução de controvérsias do TLC. Entretanto, de acordo com a literatura especializada, mesmo nos acordos que possuem essa previsão, as iniciativas relacionadas a denúncias sobre assuntos laborais têm sido levadas adiante por projetos de diálogo e cooperação. Até o presente momento, a literatura afirma não haver relato de algum caso sobre direitos trabalhistas decidido no âmbito de um sistema de solução de controvérsias internacional.

5.2.5 Múltiplas dimensões das cláusulas trabalhistas

Como apresentado ao longo do texto, a literatura especializada apresenta ponderações de diversas ordens a respeito da presença de cláusulas laborais nos TLCs: os impactos econômicos (emprego e renda), comerciais (competitividade), sociolaborais (compromissos políticos e promocionais), além dos aspectos jurídico-normativos (caráter condicional e de conformidade). Para fins desse estudo, foi dado foco à dimensão jurídico-normativa das cláusulas laborais.

Entretanto, não se pode desconsiderar a natureza tripartite de toda tomada de decisão em assuntos trabalhistas, seja nos planos multilateral, regional ou nacional. Isto quer dizer que, em compromissos perante a OIT e o Mercosul, e em negociações comerciais, a equação Estado-empresas-trabalhadores está sempre presente, e torna ainda mais complexa a formação de consensos nacionais, regionais ou multilaterais.

Por isso, qualquer tentativa de simplificar o tema de modo a traduzir um suposto interesse nacional por um determinado formato de cláusula ou outro relativizaria a alta complexidade da matéria. As questões trabalhistas exigem exercícios de formação de consenso nos planos nacional e regional – leia-se, no âmbito do Mercosul –, para construírem-se, de forma tripartite, posições comuns nos foros negociadores em que o Brasil e demais sócios do bloco estão envolvidos. De fato, os países do bloco já estão realizando este esforço, tanto em acordos comerciais quanto em acordos dentro do Mercosul.

Sob a ótica internacional, destaca-se que o objetivo dos acordos de comércio é promover abertura comercial entre seus membros, de maneira que o esforço do CPTPP em incluir dispositivos sobre a temática trabalhista visa, em alguma medida, uniformizar ou amplificar a possibilidade de que bens e serviços sejam comercializados e as normas trabalhistas não influenciem ou diferenciem os custos desses bens e serviços. Devem-se considerar os diferentes níveis de desenvolvimento dos membros do CPTPP e, conseqüentemente, a elevada distinção da maturidade das suas regras trabalhistas, no que tange a dispositivos para proteger o trabalhador e oferecer melhores condições de emprego, o que pode refletir em aumento dos custos de produção. Por isso, espera-se que haja um custo de transição para que países com regras trabalhistas menos maduras se adequem. Neste período, os produtos de tais países poderão encarecer, ao mesmo tempo que a competição entre produtos manufaturados nesses países e em países desenvolvidos poderá diminuir.

Por certo, esse custo se contrapõe ao nível de abertura concedido pelas partes no processo de desgravação. Isso significa que os países desenvolvidos podem levar mais tempo para acessar mercados com tarifas menores, enquanto os países menos desenvolvidos incrementam suas regras e acessam o mercado dos países desenvolvidos com melhores tarifas mais rapidamente. Trata-se da lógica das geometrias variáveis, que permeia diferentes capítulos do CPTPP e está por trás da concepção dos novos acordos de comércio.

5.3 Cláusulas laborais nos acordos

Tendo em vista as tendências contemporâneas de difusão de cláusulas laborais, passa-se a analisar os capítulos previstos – ou não – nos mega-acordos, bem como nos acordos comerciais celebrados pelo Mercosul.

Para melhor visualização, sistematização e comparação do conteúdo encontrado, foi elaborado o quadro 14.

QUADRO 14
Comparativo dos capítulos sobre comércio e trabalho nos acordos selecionados

	Mega-acordos				Acordos do Mercosul com terceiros			
	CPTPP	RCEP	AfcFTA	Chile	Colômbia	Singapura	UE	Efta
Menção de dispositivo laboral no preâmbulo	Presente como princípio específico	Presente como princípio geral	Presente como princípio geral	Presente como princípio específico	Presente como princípio geral	Presente como princípio geral	Sem menção ¹	Sem menção ¹
Menção de dispositivo laboral em capítulo	Presente em capítulo próprio	Não previsto	Não previsto	Presente em capítulo próprio	Não previsto	Não previsto	Presente em capítulo amplo	Presente em capítulo amplo ²
Conteúdo								
Fundamento legal	Declaração da OIT 1998	Não se aplica	Não se aplica	Declaração da OIT 1998	Não se aplica	Não se aplica	Declarações da OIT de 1998 e 2008	Não se aplica
Convenções da OIT específicas	Não	Não se aplica	Não se aplica	Não	Não se aplica	Não se aplica	Não	Não se aplica
Direitos fundamentais específicos	Sim	Não se aplica	Não se aplica	Sim	Não se aplica	Não se aplica	Sim	Não se aplica
Responsabilidade social das empresas	Sim	Não se aplica	Não se aplica	Sim	Não se aplica	Não se aplica	Sim	Não se aplica
Implementação	Submissão pública; cooperação; e consultas.	Não se aplica	Não se aplica	Submissão pública; cooperação; e consultas.	Não se aplica	Não se aplica	Cooperação; e consultas.	Não se aplica
Solução de controvérsias	Sim	Não se aplica	Não se aplica	Não	Não se aplica	Não se aplica	Não	Não se aplica

Fonte: CPTPP (2016a; 2016b); RCEP (2020); União Africana (2018); Brasil (2017; 2018); Free... (2023); e Trade... (2019).

Elaboração dos autores.

Notas: ¹ No momento da elaboração do presente estudo, os preâmbulos dos acordos com a UE e a Efta não estavam disponíveis publicamente como fonte de pesquisa e referência.

² No momento da elaboração do presente estudo, o texto oficial do acordo com a Efta não estava disponível publicamente, como fonte de pesquisa e referência. No entanto, documentos de divulgação oficial das partes informam a existência de um capítulo amplo sobre comércio e desenvolvimento sustentável, sem detalhar seu conteúdo.

TEXTO para **DISCUSSÃO**

O CPTPP é o mega-acordo que prevê de maneira mais detalhada a relação entre comércio e desenvolvimento sustentável em seu preâmbulo, além de prever dois capítulos específicos vinculados a comércio e trabalho, e comércio e meio ambiente.

No preâmbulo, em primeiro lugar (parágrafo 1), condiciona que o acordo traga ao mesmo tempo crescimento econômico e benefícios sociais, elevando padrões de vida, reduzindo a pobreza e promovendo crescimento sustentável.

Em outro parágrafo do preâmbulo (parágrafo 12) está prevista a promoção de elevados níveis de proteção ambiental, por meio da aplicação eficaz de leis ambientais, bem como os ODS. Em seguida (parágrafo 13), o preâmbulo do CPTPP contempla expressamente também o pilar sociolaboral, ao proteger e fazer cumprir os direitos trabalhistas, melhorar as condições laborais e padrões de vida dos trabalhadores.

Deve-se mencionar que o CPTPP reconhece preambularmente (parágrafo 9) que diversos temas relacionados ao desenvolvimento sustentável estão sob a guarda inerente das partes signatárias, reservando o direito de regular e preservar flexibilidades em diversos temas, como saúde pública, meio ambiente, conservação de seres vivos, recursos naturais esgotáveis, entre outros.

Tal ressalva assume relevância quando houver necessidade de tratar os limites entre os objetivos de liberalização comercial e econômica e a proteção dos direitos vinculados às temáticas relacionadas ao desenvolvimento sustentável. O direito de regular permite ao signatário flexibilizar determinadas concessões e compromissos liberalizantes, em nome da proteção e promoção do desenvolvimento sustentável.

O RCEP, embora faça menção explícita aos três pilares do desenvolvimento sustentável em seu preâmbulo (parágrafo 10), não previu regulamentação específica a respeito no acordo. Reconhece que os princípios do desenvolvimento sustentável são interdependentes e que a parceria econômica pode desempenhar um papel importante na promoção do desenvolvimento sustentável. Além disso, estabelece de maneira genérica que a integração econômica da região deve reforçar o desenvolvimento econômico equitativo (parágrafo 2), bem como elevar padrões de vida e bem-estar dos seus povos (parágrafo 3).

A AfCFTA também é limitada no reconhecimento principiológico do desenvolvimento sustentável. Na realidade, nem menciona a expressão, seja no preâmbulo, seja no corpo do texto. Entretanto, o preâmbulo reconhece valores que têm alguma relação

com o desenvolvimento sustentável, como direitos humanos e igualdade de gênero (parágrafo 7).

Deve-se destacar que, da mesma forma que o CPTPP, a AfCFTA também previu expressamente (parágrafo 8) o direito de regular e assegurar flexibilidades aos compromissos das partes signatárias, quando se tratar de temas vinculadas à saúde pública, meio ambiente, moral pública e diversidade cultural.

Apesar das menções existentes nos preâmbulos dos três-mega acordos, apenas o CPTPP regulamentou capítulo específico sobre comércio e trabalho.

O capítulo 19 do CPTPP tem por escopo: i) promover o cumprimento de direitos laborais reconhecidos internacionalmente; ii) reforçar mecanismos de cooperação e de consultas públicas sobre questões laborais; iii) assegurar a aplicação eficaz das leis trabalhistas das partes; e iv) ser passível de submissão ao Sistema de Solução de Controvérsias do CPTPP.

O capítulo reafirma as obrigações das partes como membros da OIT e exige que as partes tenham leis no nível nacional de governo que consagrem os direitos declarados na Declaração da OIT de 1998.

As partes do acordo elencam um conjunto de direitos laborais fundamentais reconhecidos internacionalmente, comprometendo-se a adotá-los e a zelar pelo seu cumprimento: i) liberdade de associação e negociação coletiva; ii) eliminação do trabalho obrigatório; iii) abolição do trabalho infantil; iv) eliminação da discriminação em matéria de emprego e profissão; e v) condições aceitáveis de trabalho: salário mínimo, jornada de trabalho e saúde e segurança ocupacional.

O capítulo proíbe as partes de enfraquecerem as proteções concedidas aos trabalhadores ao abrigo das suas leis laborais, ou de não as aplicarem. Também promove iniciativas para desencorajar a importação de bens produzidos por trabalho forçado ou obrigatório, incluindo trabalho infantil. O capítulo também incentiva as empresas das partes a adotarem iniciativas de responsabilidade social corporativa.

O capítulo contém uma série de disposições de transparência para as partes, incluindo requisitos para tornar públicas informações sobre as leis laborais e a sua aplicação.

A implementação do capítulo é viabilizada mediante uma série de mecanismos, nomeadamente submissões públicas, atividades de cooperação e consultas. Os membros

da sociedade civil têm o direito de levantar questões trabalhistas perante as partes do CPTPP.

O capítulo promove a cooperação entre as partes do CPTPP em questões trabalhistas, além de colaborar com organizações internacionais como a OIT ou a Apec em questões relacionadas. As áreas identificadas para cooperação incluem a criação de emprego, o crescimento sustentável e o desenvolvimento de competências, a promoção da igualdade e a eliminação da discriminação contra as mulheres e a proteção dos trabalhadores vulneráveis.

O CPTPP prevê a formação de um Conselho Trabalhista com representantes de cada parte. As responsabilidades do conselho incluem: estabelecer prioridades para a cooperação e capacitação, facilitar a participação pública e a sensibilização para a implementação do capítulo, e rever periodicamente a implementação do capítulo.

Caso surja um litígio entre as partes da CPTPP, as partes deverão, em um primeiro momento, envidar todos os esforços para resolver o litígio através da cooperação e de consultas. No entanto, caso esse processo não consiga resolver o litígio, as partes terão acesso ao mesmo procedimento de solução de controvérsias que se aplica a outros capítulos do acordo.

5.4 Cláusulas laborais nos acordos do Mercosul

Entre os acordos comerciais concluídos pelo Mercosul, os três acordos concluídos e assinados (Chile, Colômbia e Singapura) possuem em seus preâmbulos menções expressas aos princípios e pilares do desenvolvimento sustentável. Os demais acordos – com a UE e a Efta – não têm ainda preâmbulo publicamente disponível.

O Acordo Mercosul-Chile estabelece que o comércio deve promover o desenvolvimento sustentável, por meio da proteção e conservação do meio ambiente (parágrafo 14), e que tal acordo deve proteger e fazer cumprir os direitos trabalhistas, bem como melhorar os padrões de vida dos trabalhadores (parágrafo 13). Além disso, incorpora ao acordo valores relacionados ao desenvolvimento sustentável, tal como o compromisso com os direitos humanos (parágrafo 3) e a perspectiva de gênero no comércio internacional, de modo a promover o crescimento econômico inclusivo para as sociedades (parágrafo 10).

Por sua vez, o Acordo Mercosul-Colômbia é bem mais sucinto ao enquadrar os compromissos dentro da perspectiva do desenvolvimento sustentável, afirmando que

“a integração econômica regional é um dos instrumentos essenciais para que os países da América Latina avancem em seu desenvolvimento econômico e social, assegurando uma melhor qualidade de vida para os seus povos” (Brasil, 2017).

O Acordo Mercosul-Singapura, finalizado e assinado recentemente em dezembro de 2023, traz também a perspectiva do desenvolvimento sustentável em seu preâmbulo. Em um primeiro parágrafo, estabelece que o acordo visa promover o desenvolvimento econômico e social, criar novas oportunidades de emprego, melhorar o padrão de vida e garantir elevado nível de proteção à saúde e segurança e ao meio ambiente.

Em outro parágrafo, reafirma o compromisso das partes do acordo em promover o comércio internacional de forma a contribuir para o desenvolvimento sustentável nas suas dimensões econômica, social e ambiental.

Entretanto, apesar de os acordos com Colômbia e Singapura abarcarem o princípio do desenvolvimento sustentável, não regulamentaram capítulos específicos sobre trabalho ou meio ambiente.

Entre os acordos comerciais firmados pelo Mercosul, as disciplinas laborais aparecem explicitamente tanto no acordo com a UE quanto no acordo com o Chile.

Em termos de estrutura, os capítulos do CPTPP e do Acordo Mercosul-Chile se assemelham muito, em razão de terem disciplinado o tema de comércio e trabalho em um capítulo próprio, bem como de terem adotado praticamente a mesma estrutura regulatória. Diferentemente, o Acordo Mercosul-UE, como mencionado anteriormente, avançou em um capítulo denominado comércio e desenvolvimento sustentável, o qual abrange ao mesmo tempo os temas de meio ambiente e trabalho.

5.5 Contexto regional sobre dimensão sociolaboral da integração regional

Ao longo dos trinta anos do Mercosul, a dimensão sociolaboral foi objeto de avanços normativos e institucionais que convergem – direta e indiretamente – com as disciplinas sobre comércio e trabalho presente nos acordos de livre-comércio e nos mega-acordos comerciais.

Se consolidou um direito sociolaboral do Mercosul, com a criação de um conjunto normativo em matéria sociolaboral, com mais de sessenta normas vigentes (acordos, decisões, resoluções e recomendações), entre as quais se destacam:

- DSL;
- Acordo Multilateral de Seguridade Social;
- Estratégia Regional para o Crescimento e Emprego; e
- planos regionais sobre trabalho infantil; inspeção do trabalho; saúde e segurança; circulação de trabalhadores; trabalho forçado; e exploração laboral.

A estrutura institucional da dimensão sociolaboral do Mercosul atualmente abarca:

- Reunião de Ministros do Trabalho;
- SGT nº 10 – Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social;
- OMTM, criado pela Resolução GMC nº 115 de 1996;
- Ganemple, instituído pela Decisão CMC nº 46 de 2004; e
- Comissão Sociolaboral do Mercosul, criada em 2008 e revista em 2015.

É certo que tanto a DSL como os planos regionais do Mercosul têm viés promocional e de cooperação, no mesmo sentido da Declaração sobre Princípios e Direitos da OIT, o que as distingue das normas de natureza convencional-sancionatória da OIT e do Mercosul. Mesmo assim, este acervo jurídico tem servido ao longo dos anos como referenciais políticos e normativos para conduzir os Estados em termos de políticas públicas e de cooperação entre os Estados-partes do bloco.

Além disso, este acervo normativo e institucional do Mercosul, apesar de anterior ao fenômeno dos mega-acordos comerciais, tem muita semelhança em termos de conteúdo com a tendência global de incorporação de cláusulas laborais em acordos comerciais. Os princípios e direitos previstos na DSL do Mercosul, especialmente após a sua atualização em 2015, são similares ao conteúdo da Declaração da OIT de 1998.

5.6 Convenções da OIT nos Estados-partes do Mercosul

No exame da relação entre os Estados-partes do Mercosul e as cláusulas sociolaborais dos TLCs, convém analisar a situação destes diante das convenções fundamentais da OIT.

Como apresentando no quadro 8, na subseção 4.13, o Brasil é o único Estado-parte do Mercosul que não ratificou até o presente momento a Convenção OIT nº 87 de 1948 – Liberdade Sindical e Proteção do Direito de Sindicalização.

Em relação às convenções fundamentais da OIT relacionadas à segurança do trabalho, a adesão é menor. A Convenção nº 155 ainda não foi ratificada pela Bolívia e pelo Paraguai, enquanto a Convenção OIT nº 187 foi ratificada apenas pela Argentina.

Apesar dessas ausências pontuais de ratificação de determinadas convenções da OIT pelos Estados-partes do Mercosul, o cenário atual da relação dos Estados com as convenções fundamentais da OIT induz a um cenário no qual, em avançando a região na negociação e assinatura de TLCs com cláusulas laborais com natureza condicionante, as pendências para incorporação de convenções da OIT serão mínimas.

REFERÊNCIAS

AGUSTÍ-PANAREDA, J.; EBERT, F. C.; LECLERCQ, D. **Labour provisions in free trade agreements: fostering consistency with ILO standards system**. Genebra: ILO, 2014. Disponível em: https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay/alma995114389702676/41ILO_INST:41ILO_V1.

BRASIL. Decreto nº 9.230, de 6 de dezembro de 2017. Dispõe sobre a execução do Acordo de Complementação Econômica nº 72 (ACE nº 72), firmado entre os governos da República Argentina, da República Federativa do Brasil, da República do Paraguai e da República Oriental do Uruguai, Estados-partes do Mercosul, e o Governo da República da Colômbia. **Diário Oficial da União**, 7 dez. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9230.htm.

_____. Decreto nº 10.949, de 26 de janeiro de 2022. Promulga o Sexagésimo Quarto Protocolo Adicional ao Acordo de Complementação Econômica nº 35, que incorpora ao referido acordo o Acordo de Livre Comércio entre a República Federativa do Brasil e a República do Chile, firmado em Santiago, em 21 de novembro de 2018. **Diário Oficial da União**, 27 jan. 2022. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2022/decreto/d10949.htm.

CNI – CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE INDÚSTRIA. **The EU-Mercosur agreement: a unique opportunity to foster trade and sustainable development**. Brasília: CNI, 2021. Disponível em: https://static.portaldaindustria.com.br/media/filer_public/4a/c6/4ac66e03-68e0-4db6-b41b-a0092a6102ad/cartilha_sobre_acordo_mercosul-ue_web_sem_compact_new.pdf.

CORLEY-COULIBALY, M. **Labour provisions in FTAs**: UNESCAP online course on sustainable development in FTAs. 9 p. Geneva: ILO, 2022. Disponível em: https://www.unescap.org/sites/default/d8files/event-documents/Labour%20Provisions%20in%20FTAs_Marva%20Corley-Coulibaly.pdf.

CORLEY-COULIBALY, M.; GRASSELLI, G.; POSTOLACHI, I. **Promoting and enforcing compliance with labour provisions in trade agreements**: comparative analysis of Canada, European Union and United States approaches and practices. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: https://www.ilo.org/global/publications/WCMS_885151/lang-en/index.htm.

CPTPP – COMPREHENSIVE AND PROGRESSIVE AGREEMENT FOR TRANS-PACIFIC PARTNERSHIP. **Consolidated TPP text**: preamble. Auckland, 4 Feb. 2016a. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/tpp-ptp/text-texte/00.aspx?lang=eng>.

_____. **Consolidated TPP text**: chapter 19 – labour. Auckland, 4 Feb. 2016b. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/trade-commerce/trade-agreements-accords-commerciaux/agr-acc/tpp-ptp/text-texte/19.aspx?lang=eng>.

FREE Trade Agreement between the Southern Common Market (Mercosur) and the Republic of Singapore. Assunção, 7 dez. 2023. 1.486 p. Disponível em: https://normas.mercosur.int/simfiles/normativas/97837_2023_Acuerto%20Singapur_Ing.pdf.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Handbook on assessment of labour provisions in trade and investment arrangements**. Geneva: ILO, 2017. Disponível em: https://webapps.ilo.org/wcmstp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_564702.pdf.

MERCOSUR – MERCADO COMÚN DEL SUR. **19º Informe semestral de la secretaria del Mercosur**. Montevideo: Mercosul, 2015. Disponível em: <https://www.mercosur.int/media/publicaciones/informes-de-la-secretaria-del-mercursos/>

_____. **La Agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible en la estructura institucional del Mercosur**. Montevideo: Mercosul, 2019. Disponível em: <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/6843>.

_____. **Medio ambiente y desarrollo sostenible en la estructura institucional del Mercosur**. Montevideo: Mercosul, 2022. Disponível em: <https://documentos.mercosur.int/public/reuniones/doc/9274>.

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO; IIEL – INSTITUTO INTERNACIONAL DE ESTUDIOS LABORALES. **Dimensiones sociales de los acuerdos de libre comercio**. Ginebra: OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@inst/documents/publication/wcms_340866.pdf.

RCEP – REGIONAL COMPREHENSIVE ECONOMIC PARTNERSHIP AGREEMENT. **RCEP text**. Hanói, 15 Nov. 2020. Disponível em: <https://www.dfat.gov.au/trade/agreements/in-force/rcep/rcep-text>.

SALLES, M. M.; BRESSAN, R. N. Sustainable development and trade: the European Union and Mercosur agreement. *In*: JEGER, E.; CRUZ, D. D.; LUCIANO, B. T. (Coord.). **Multilateralism and regionalism in challenging times: relations between Europe and Latin America and the Caribbean**. Hamburgo: Fundação EU-LAC, 2022. Disponível em: <https://eulacfoundation.org/sites/default/files/2022-04/eu-lac-Multilateralismo-regionalismo-EN-2.pdf>.

TRADE part of the EU-Mercosur Association Agreement: chapter 22 – trade and sustainable development. Bruxelas, 28 jul. 2019. (Texto preliminar sem valor legal). Disponível em: <https://www.gov.br/mre/pt-br/media/comrcio-e-desenvolvimento-sustentvel.pdf>.

UNIÃO AFRICANA. **Acordo que cria a Zona de Comércio Livre Continental Africana**. Kigali, 21 mar. 2018. Disponível em: https://au.int/sites/default/files/treaties/36437-treaty-cfta_consolidated_text_-_portuguese.pdf.

Ipea – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

EDITORIAL

Coordenação

Aeromilson Trajano de Mesquita

Assistentes da Coordenação

Rafael Augusto Ferreira Cardoso

Samuel Elias de Souza

Supervisão

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Revisão

Bruna Neves de Souza da Cruz

Bruna Oliveira Ranquine da Rocha

Carlos Eduardo Gonçalves de Melo

Crislayne Andrade de Araújo

Elaine Oliveira Couto

Luciana Bastos Dias

Rebeca Raimundo Cardoso dos Santos

Vivian Barros Volotão Santos

Deborah Baldino Marte (estagiária)

Maria Eduarda Mendes Laguardia (estagiária)

Editoração

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Camila Guimarães Simas

Leonardo Simão Lago Alvite

Mayara Barros da Mota

Capa

Aline Cristine Torres da Silva Martins

Projeto Gráfico

Aline Cristine Torres da Silva Martins

The manuscripts in languages other than Portuguese published herein have not been proofread.

Missão do Ipea
Aprimorar as políticas públicas essenciais ao desenvolvimento brasileiro
por meio da produção e disseminação de conhecimentos e da assessoria
ao Estado nas suas decisões estratégicas.



ipea Instituto de Pesquisa
Econômica Aplicada

MINISTÉRIO DO
PLANEJAMENTO
E ORÇAMENTO

