

UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS
Faculdade De Direito
Programa de Pós-Graduação em Direito



Dissertação de Mestrado

**TRABALHO RURAL FRONTEIRIÇO: ENTRE A INVISIBILIDADE E A JUSTIÇA NA
FRONTEIRA BRASIL E URUGUAI**

Silvia Helena Gomes

Pelotas, 2022

Silvia Helena Gomes

**Trabalho Rural Fronteiriço: Entre a Invisibilidade e a Justiça na Fronteira Brasil
e Uruguai**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Marcelo Apolinário

Pelotas, 2022

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas
Catalogação na Publicação

G633t Gomes, Silvia Helena Mendiondo

Trabalho rural fronteiriço : entre a invisibilidade e a
justiça na fronteira Brasil e Uruguai / Silvia Helena
Mendiondo Gomes ; Marcelo Nunes Apolinário, orientador.
— Pelotas, 2022.

101 f. : il.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação
em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de
Pelotas, 2022.

1. Trabalhador rural. 2. Fronteiriço. 3. Fronteira. 4.
Mercosul. 5. Demandas contenciosas. I. Apolinário, Marcelo
Nunes, orient. II. Título.

CDDir : 342.65182

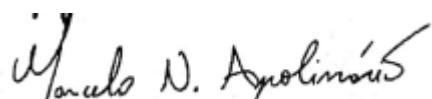
Silvia Helena Mendiondo Gomes

Trabalho Rural Fronteiriço: Entre a Invisibilidade e a Justiça na Fronteira
Brasil e Uruguai

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Direito, Programa de Pós-Graduação em Direito., Faculdade de Direito., Universidade Federal de Pelotas.

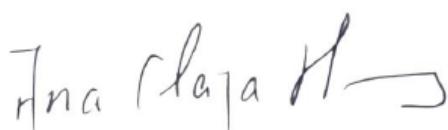
Data da Defesa:

Banca examinadora:



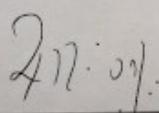
Prof. Dr. (Orientador) Marcelo Nunes Apolinário

Doutor em pela Universidade



Prof. Dra. Ana Clara Correa Hennig

Doutora em Direito pela Universidade Federal de Santa Catarina



Prof. Dr. Renato Duro Dias

Doutor em pela Universidade

RESUMO

GOMES, Silvia Helena. **Trabalho Rural Fronteiriço, Entre a Invisibilidade e a Justiça na Fronteira Brasil e Uruguai**. Orientador: Marcelo Apolinário 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Pós-graduação em Direito, Faculdade de Direito, Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2022.

Trata-se de uma dissertação que versa sobre o trabalho rural e nas relações de emprego rural, situadas em zona de fronteira formada pelas cidades de Santana do Livramento, no Brasil, e Rivera, no Uruguai, que são cidades-gêmeas, onde trabalhadores cruzam diariamente a fronteira para ambos os lados, sem enfrentar barreiras físicas ou aduaneiras, com fim específico de trabalhar. Nessa localidade, as organizações econômicas se sobrepõem aos limites estatais e políticos, criando um modo diferenciado de viver na fronteira, onde o legal e o socialmente legítimo nem sempre se encontram. O local eleito como objeto de estudo é caracterizado por se dedicar às atividades primárias, reconhecido por possuir uma zona rural, onde não é incomum extensões de terra se estenderem para os dois lados da fronteira e apresentarem o mesmo proprietário. Este fato dificulta a verificação da regularização das relações trabalhistas, circunstância que é agravada pela carência de fiscalização. Dentro desse contexto multifacetário, o intuito final deste trabalho é verificar como ocorre a proteção jurídica aos trabalhadores rurais fronteiriços, brasileiros e uruguaios, documentados ou não, em demandas judiciais propostas no Brasil. A pesquisa é orientada com base no método dedutivo, partindo-se de um contexto geral com análise qualitativa e se utiliza da pesquisa bibliográfica e documental como técnicas auxiliares. O objetivo geral deste trabalho é conceituar trabalhador rural fronteiriço e os objetivos específicos são identificar as normas que regulamentam o trabalho rural na fronteira eleita como foco deste estudo e contextualizar de que forma os conflitos trabalhistas contenciosos são solucionados, identificando os critérios de aplicação da lei dentro do sistema jurídico brasileiro para a solução dos conflitos na região fronteiriça.

Palavras-chave: Trabalhador Rural. Fronteiriço. Fronteira. MERCOSUL. Demandas contenciosas.

RESUMEN

GOMES, Silvia Helena. TRABAJO RURAL FRONTERIZO, INFAMIA Y JUSTICIA EN LA FRONTERA BRASIL Y URUGUAY. Tutor: Marcelo Apolinário 2021. Disertación (Maestría en Derecho) - Programa de Posgrado en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad Federal de Pelotas, Pelotas, 2022

Esta disertación trata sobre el trabajo rural, en las relaciones laborales rurales, ubicadas en una zona fronteriza formada por las ciudades de Santana do Livramento, en Brasil, y Rivera, en Uruguay, que son ciudades gemelas, donde los trabajadores cruzan diariamente la frontera, para ambos lados., sin enfrentar barreras físicas o aduaneras, con el propósito específico de trabajar. En este lugar, las organizaciones económicas se superponen a las fronteras estatales y políticas, creando una forma diferente de vivir en la frontera, donde lo legal y lo socialmente legítimo no siempre se encuentran. El lugar escogido como objeto de estudio se caracteriza por dedicarse a actividades primarias, reconocido por tener una zona rural, donde no es raro que las extensiones de tierra se extiendan a ambos lados de la frontera y tengan el mismo dueño. Este hecho dificulta la verificación de la regularización de las relaciones laborales, circunstancia que se ve agravada por la falta de inspección. Dentro de este contexto multifacético, el objetivo final de este trabajo es verificar cómo se produce la protección jurídica de los trabajadores rurales fronterizos, brasileños y uruguayanos, documentados o no, en juicios iniciados en Brasil. La investigación se orienta con base en el método deductivo, partiendo de un contexto general, con análisis cualitativo, y utiliza como técnicas auxiliares la investigación bibliográfica y documental. El objetivo general de este trabajo es conceptualizar a los trabajadores rurales de frontera y los objetivos específicos son identificar las normas que regulan el trabajo rural en la frontera escogida como eje de este estudio y contextualizar cómo se resuelven los conflictos laborales contenciosos, identificando los criterios de aplicación de las dentro del ordenamiento jurídico brasileño para la solución de conflictos en la región fronteriza.

Palabras clave: Trabajador Rural. Fronterizo. Frontera. MERCOSUR. Reclamos contenciosos.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	DEF - Documento Especial de Fronteiriço.....	28
Figura 2	Parque Internacional.....	33
Figura 3	Símbolo da divisa internacional.....	35
Figura 4	Propriedade rural situada na fronteira.....	36
Figura 5	MPT - Ação Fiscalizadora.....	52

SUMÁRIO

Introdução.....	7
1 Trabalho Rural.....	13
1.1 Conceitos e Legislação	13
1.2 Invisibilidade do Trabalhador Rural Fronteiriço.....	21
1.3 O Fronteiriço e a fronteira viva entre Santana do Livramento e Rivera.....	24
2 O Trabalho Rural no MERCOSUL.....	38
2.1 Declaração Sociolaboral e Oit.....	38
2.2 Visão Comparativa Entre as Legislações Brasileiras e Uruguaias Regulamentadoras do Trabalho Rural.....	44
2.3 Organizações Protetoras do Trabalho Rural.....	49
3 Trabalho Rural Fronteiriço e a Solução Contenciosa dos Conflitos.....	55
3.1 Dignidade e Acesso à Justiça.....	55
3.2 Problemas Específicos de Fronteira: critérios de materialidade e Territorialidade na Aplicação da Lei.....	58
Considerações Finais.....	65
Referências.....	70
Anexos.....	76

INTRODUÇÃO

A história do presente estudo iniciou no ano de 2010, na fronteira entre Uruguai e Brasil, na cidade de Santana do Livramento, quando Rosa¹, figura caricata, negra, pessoa humilde, de raízes fixadas nos quilombolas da região, com pouco nível de instrução, cozinheira, reconhecida no seio social por sua fé e bondade, nervosa e aflita ingressa em um escritório de advocacia.

A mulher relata, em desatino, que seu sobrinho havia sofrido acidente no Uruguai. Narra, brevemente, que “morreu no Uruguai, tirando gado de uma enchente, não conseguimos trazer o corpo para enterrar no Brasil”, sendo essa sua maior preocupação. Informa que a família do falecido, composta de companheira e filhos, estão no local “apavorados” e que outro trabalhador, colega do *de cuius*, também, faleceu na mesma circunstância e junto a este.

Na ocasião, Rosa foi orientada a procurar o consulado do Brasil no Uruguai, situado na cidade de Rivera e, também, a polícia de Rivera, onde a maioria dos problemas são resolvidos ou encaminhados às vias competentes. Um pouco mais calma, retirou-se do local e foi em busca de solução no país vizinho

A situação narrada por Rosa teve grande repercussão nas mídias citadinas, sendo comentado tanto no Brasil como no Uruguai, uma vez que houve envolvimento da segurança pública uruguaia (bombeiros e polícia) na localização e identificação dos corpos.

Passadas algumas semanas, Rosa retorna, acompanhada da viúva Marcela², que revela que, após muita confusão, logrou êxito em trazer o corpo de seu companheiro para ser “enterrado no Brasil” e afirma estar passando por dificuldades, “sem um pila³” que nada recebeu com relação “a baixa de seu companheiro”. Tinha proposta para continuar trabalhando e vivendo na estância onde aconteceu o acidente, mas revela medo de voltar ao local. Sentia-se desamparada e ludibriada com relação a seus direitos trabalhistas e temia pela segurança e futuro de sua prole.

De forma ingênua, Marcela revela como foram parar no Uruguai, conta que ambos estavam desempregados há algum tempo e lhes foi noticiado que um estabelecimento necessitava de peão e cozinheira. Deslocaram-se ao escritório da

¹ Nome fictício utilizado para preservar a identidade.

² Nome fictício utilizado para preservar a identidade.

³ Expressão que revela privação financeira, sem dinheiro.

estância⁴ situado no Brasil, onde foram contratados para trabalhar no país vizinho. Informa que “não assinaram suas carteiras, nem foram na polícia, pedir *permisso* e que desconhece o que é carteira de fronteiriço”. Em breve palavras esclarece que não possuíam contrato de trabalho formalizado nem no Brasil, nem no Uruguai.

Conforme relatado por Marcela, o problema era ainda maior, não envolvia apenas uma questão relacionada à dignidade da família em chorar e enterrar seu morto, mas também um flagrante desrespeito aos direitos sociais e trabalhistas daqueles cidadãos que tiveram suas vidas abreviadas em decorrência de um acidente de trabalho ocorrido no país vizinho para onde foram levados a trabalhar de forma indocumentada e à margem da legislação, tanto uruguaia como brasileira.

Situações semelhantes à narrada são comuns em zonas de fronteira, o que acaba por revelar a invisibilidade do trabalhador rural fronteiriço em uma região tão peculiar como são as fronteiras entrelaçadas entre Brasil e Uruguai.

A presente pesquisa está sendo desenvolvida junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/UFPEL), na área de concentração direitos sociais, dentro da linha de pesquisa Direito e vulnerabilidade social. Tem como tema a análise da realidade vivenciada pelo trabalhador rural fronteiriço e delimitada à região conurbada formada pelas cidades de Santana do Livramento, no Brasil e Rivera, no Uruguai, uma vez que essa localidade, dada as suas características, revela-se um frutífero campo de estudos, com muitas lacunas legais, jurisprudenciais e teóricas acerca da situação dos trabalhadores fronteiriços rurais, sejam eles documentados ou não.

Em um contexto mundial onde, dia a dia, nos deparamos com notícias divulgando avanços tecnológicos capazes de aproximar as pessoas dos mais diversos lugares, pregamos a globalização como forma de alavancar o progresso. De forma concomitante, vivenciamos o bloqueio de fronteiras, o que impede o direito de ir e vir de pessoas vulneráveis. Homens e mulheres em busca de melhores condições de vida e trabalho são barrados com amparo nas mais diferentes teses.

Por isso, se torna importante lançar um olhar sobre a população que reside e trabalha nas zonas de fronteira e que, de forma cotidiana, vivencia os problemas que ali ocorrem, sejam estes de cunho civil, trabalhista, político, social, econômico ou

⁴ Nomenclatura como popularmente são chamadas as propriedades rurais.

cultural. O deslocamento humano nas cidades contíguas e situadas em zonas limítrofes de fronteira não é simples fenômeno migratório, constitui fator de integração entre povos, o que facilita e fomenta a circulação de pessoas, divisas e a diversificação cultural.

Dentro dessa narrativa, onde se verifica uma frequente mobilidade social, interessa observar de que forma ocorre a proteção jurídica ao trabalhador rural fronteiriço na região objeto desta análise, voltando uma atenção especial àquele que vive em situação irregular, sem estar devidamente documentado.

Assim, busca-se como objetivo geral conceituar quem é o trabalhador rural fronteiriço e, de forma específica, identificar como se dá a solução dos conflitos contenciosos levados à esfera judicial, observando qual a lei aplicável ao caso concreto quando a demanda é ajuizada no Brasil, sendo estas as premissas que delimitam a pesquisa proposta.

Em fase de coleta de dados, foi verificado que, tanto a doutrina como a legislação, pouco demonstram preocupação com o trabalhador rural fronteiriço, sendo escasso o estado da arte, que de forma específica, sempre é citado juntamente com outros temas. Além disso, a realização dos levantamentos jurisprudenciais foi precária, pois o tribunal competente, Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), para julgar os casos da região em estudo, praticamente não possuía material a oferecer. A desanimadora fase inicial da pesquisa revelou o esquecimento e a infâmia a que este trabalhador está submetido.

Nesse contexto é necessário pesquisar sobre o tema a fim de dar-lhe a devida importância e, dessa forma, colaborar para que os trabalhadores rurais fronteiriços tenham seus direitos alcançados e sua efetiva dignidade reconhecida.

Na atualidade, o trabalho é considerado um direito humano e fundamental, reconhecido como tal desde 1919 através do Tratado de Versalhes. Essa posição foi reforçada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, bem como pelo Pacto de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, datado de 1966, e ratificado pelo Brasil nos anos de 1991 e 1992. A Constituição Federal brasileira atribui ao trabalho status de direito fundamental e social, estando sua previsão expressa nos artigos 6º e 7º.

Trata-se de valor que compõe a ordem econômica e que tem por fim garantir a todos uma existência digna. Relevante ressaltar que a Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015, da qual Brasil e Uruguai são signatários, defende a mesma linha

de pensamento, assegurando em seu preâmbulo o apoio aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho, nos termos defendidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas diretrizes. Além disso, prioriza o emprego como centro do desenvolvimento e do trabalho de qualidade.

A fronteira é local onde, por meio de tratados e convenções, é estimulada a integração e a livre circulação de trabalhadores⁵, com objetivo de impulsionar e influenciar no sucesso da economia regional. Nesse sentido, impõe-se verificar soluções que garantam a segurança jurídica ao trabalhador fronteiriço rural (documentado ou não) e proteção a sua dignidade sob todos os aspectos, em especial no que diz respeito às relações de emprego e à efetividade da aplicação das normas trabalhistas, não apenas no curso do contrato de trabalho, mas, principalmente, em caso de demanda.

Tal situação é bastante peculiar à região e pouco investigada, o que assegura a originalidade deste estudo. O trabalho tem como pretensão preencher o vácuo teórico sobre o tema do trabalhador fronteiriço, ou ainda trabalho rural fronteiriço, pois pouco material foi encontrado sobre o assunto. Em busca realizada no catálogo de teses e dissertações da CAPES, com relação à área do direito, especificamente com relação ao trabalho rural, não foram encontradas pesquisas atualizadas sobre o tema. Sob a ótica jurídica, existe uma imensa dificuldade na localização de doutrina e referenciais teóricos, o que reforça o caráter original da pesquisa, que exige um olhar holístico e interdisciplinar sobre o assunto.

O método dedutivo direcionou o norte deste trabalho, iniciando sob uma perspectiva geral e comum, mediante análise qualitativa, com amparo na pesquisa bibliográfica e documental como técnicas auxiliares.

O resultado da pesquisa é apresentado em três capítulos, o primeiro capítulo é dedicado a explorar o trabalho rural, explorando conceitos, legislação e particularidades da região que é objeto e delimita este estudo. O segundo capítulo dedica-se a analisar o trabalho rural no Mercosul, fornece uma análise da Declaração

⁵ O Uruguai é um dos grandes parceiros do Brasil, e juntos possuem fortes vínculos históricos, políticos e humanos, sendo a cooperação fronteiriça um dos pontos importantes das relações bilaterais. Merece destaque a Agenda de Cooperação e Desenvolvimento Fronteiriço Brasil-Uruguai, que atua em coordenação com os níveis estadual/departamental e local dos governos brasileiro e uruguai, buscando atender às demandas da população fronteiriça mediante políticas acordadas bilateralmente. Maiores informações estão disponíveis em: <http://antigo.itamaraty.gov.br/pt-BR/ficha-pais/5417-republica-oriental-do-uruguai>. Acesso em: 01 maio.2021

Sociolaboral e normas da OIT, apresenta uma visão comparativa entre as legislações uruguaia e brasileira sobre o tema e expõe um olhar particularizado sobre as organizações protetoras do trabalho rural na região em apreço. Por fim o terceiro capítulo propõe uma discussão sobre dignidade e acesso à justiça e apresenta problemas específicos de fronteira, tratando de critérios de materialidade e territorialidade na aplicação da lei.

1 Trabalho Rural

1.1 Conceitos e Legislação

O trabalho rural faz parte da história do país e encontra suas raízes interligadas com o trabalho escravo, em similaridade com o trabalho doméstico, assentado na mesma matriz histórica de exploração. O território brasileiro inicia sua colonização doando grandes extensões de terra a particulares. Surgem daí os latifúndios escravistas que deram origem a nosso sistema de produção agropecuário (BENEDICTO et al, 2007).

A Lei nº 4.338, de 1964, com o intuito de homenagear as pessoas que têm sua vida dedicada ao campo e labutam na zona rural, como lavradores, agricultores, cuidadores de animais e demais atividades afins, fixa o dia 25 de maio como a data comemorativa do trabalhador rural, data escolhida em menção ao deputado federal Fernando Ferrari (1921-1963), que faleceu nesse dia e foi um dos políticos mais comprometidos com os trabalhadores rurais na busca de seus direitos e questões de cunho sociais.

Segundo pesquisas do Cepea⁶ amparadas em informações dos microdados da PNAD-Contínua e de dados da RAIS, coletados no ano de 2020, atualmente existem cerca de 17,3 milhões de trabalhadores rurais no país. Ainda, o referido relatório aponta que, entre os grupos de trabalhadores, os mais afetados pela pandemia foram os empregados sem carteira assinada, os com menores níveis de instrução formal e as mulheres⁷.

Um dos maiores problemas que atinge a classe dos trabalhadores rurais é a informalidade, que até o momento, ainda é um obstáculo à plena garantia de direitos, tanto de cunho trabalhista como previdenciário.

A informalidade possui gravidade de grande proporção, ao ponto de comprometer os direitos humanos desses trabalhadores. De acordo com dados obtidos junto ao Tribunal superior do Trabalho (TST)⁸, com base em um estudo

⁶Centro de Estudos Avançados em Economia Aplicada, da Esalq/USP.

⁷Maiores informações sobre mercado de trabalho do agronegócio poderão ser obtidas no em: <https://www.cepea.esalq.usp.br/br/mercado-de-trabalho-do-agronegocio.aspx>

⁸Informações obtidas em: https://www.tst.jus.br/web/guest/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24889726/pop_up?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INS TANCE_89Dk_viewMode=print&_com_liferay_ass%20A6. Acesso em 21 abril de 2021.

publicado em 2014 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), dos quatro milhões de assalariados, 2,4 milhões (59,4%) não tinham carteira de trabalho assinada.

A população rural do Estado do Rio Grande do Sul (RS), segundo os dados estatísticos divulgados no ano de 2019⁹, é de 983.751 de pessoas e apenas uma parcela reduzida é constituída de trabalhadores formais celetistas - com carteira assinada -. Em dezembro de 2018, havia no agronegócio gaúcho mais de 319.000 postos de trabalho com carteira assinada, o que representa cerca de 13,5% desse tipo de vínculo de trabalho no RS.

Legislativamente, os trabalhadores rurais, também denominados de rurícolas, desde 1988 foram equiparados aos demais trabalhadores urbanos. Na atualidade, há simetrias, todavia, prevalecem condições mais benéficas aos trabalhadores urbanos, quando previstas em leis específicas ou derivadas de acordos e convenções coletivas.

A primeira constituição a manifestar preocupação com o tema rural foi a Constituição da República de 1934, que previa, no artigo 121, que a lei deveria promover e amparar a produção e estabelecer condições do trabalho na cidade e no campo. Isso tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país, prevendo uma regulamentação especial para o trabalho agrícola, com vistas a fixar o homem no campo, promover a educação rural, bem como assegurar ao trabalhador nacional a preferência na colonização e aproveitamento das terras públicas (BRASIL, 1934).

A Constituição de 1937, da chamada “Era Vargas”, nada menciona com relação aos trabalhadores rurais, cujo setor permaneceu excluído do modelo justrabalhista implementado pelo Estado Novo. A Constituição de 1946 segue a linha de sua antecessora e faz menção a políticas públicas de fixação do homem ao campo, nas quais o cidadão brasileiro desempregado e em situação de pobreza será priorizado em detrimento a estrangeiros (BRASIL, 1946) nos projetos de colonização e aproveitamento de terras públicas.

No artigo 157, inciso XII, prevê de forma específica a “estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir” (BRASIL, 1946). A Constituição de 1967, seguida de Atos

⁹ Dados obtidos junto ao sitio: <https://estado.rs.gov.br/upload/arquivos/painel-do-agronegocio-no-rs-2019>. Acesso em 22 abril de 2022

Institucionais e da Emenda de 1969, nada inovou com relação aos trabalhadores rurais.

Os trabalhadores rurais, com o advento da Constituição Federal de 1988¹⁰, foram equiparados aos trabalhadores urbanos, o que ampliou o leque de direitos, restando em seu benefício uma diferenciação de cunho positivo com relação à prescrição das verbas trabalhistas, cujas parcelas permaneceram imprescritíveis durante o período contratual. Essa situação foi alterada pela Emenda Constitucional nº 28, que unificou os prazos prescricionais de urbanos e rurais, em seu art. 1º (BRASIL, 2000).

A equiparação do trabalho rural ao urbano chama a atenção para o compromisso constitucional assumido pelo Brasil com relação ao respeito e consideração à dignidade humana

O conceito de trabalho rural ou urbano, entalhado no texto constitucional, é aquele que respeita a dignidade humana do trabalhador. O trabalho digno resulta portanto da conjugação dos princípios fundamentais da cidadania dignidade da pessoa humana, valores sociais do trabalho e do pluralismo em sentido amplo (art. 1º II, III, IV, V, CF/88), bem como das garantias e direitos fundamentais, dentre eles a igualdade, vedação à tortura ou tratamento desumano, liberdade (de ir e vir, crença e culto, de manifestação) preservação da intimidade, livre exercício do trabalho, a função social da propriedade, dentre outros previstos no art. 5 da Constituição (ANABUKI e FREITAS, p. 124, 2020).

Outra modificação introduzida pela Carta Constitucional de 1988 foi a extensão do direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) ao trabalhador rural. Antes desse advento, os rurícolas eram regidos pela norma celetista¹¹, que previa o pagamento de uma verba de caráter indenizatório (art. 478)¹² visando a compensar o tempo de serviço, bem como havia o instituto da estabilidade (art. 492)¹³ para aqueles que possuíssem mais de 10 anos no mesmo emprego (BRASIL, 1943).

Na legislação infraconstitucional, a primeira norma direcionada aos rurais foi o Decreto 979/1903, que visava a estabelecer procedimentos regulamentando o

¹⁰Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

¹¹BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452. Aprova a consolidação das leis do trabalho (CLT).

¹²Art. 478 - A indenização devida pela rescisão de contrato por prazo indeterminado será de 1 (um) mês de remuneração por ano de serviço efetivo, ou por ano e fração igual ou superior a 6 (seis) meses (BRASIL, 1943).

¹³Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas (BRASIL, 1943).

sindicalismo desses trabalhadores. Porém, ao congregar patrões, empregados e cooperativas agrícolas numa mesma entidade, acabou-se por frustrar essas intenções ao passo que cerceava a liberdade de organização (BENEDICTO et al., 2007).

No ano de 1941, foi promulgado o Estatuto da Lavoura Canavieira, Decreto-Lei nº 3.855, com objetivo de garantir direitos como moradia e assistência médica aos empregados das grandes usinas. Institui contratos obrigatórios para admissão de trabalhadores na cultura da cana e nas indústrias açucareiras. Esta legislação permanece em vigor na atualidade.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi introduzida no ano de 1943 pelo Decreto-Lei nº 5.452, era direcionada a todos os trabalhadores e trazia em sua redação original uma particularidade, excluía do âmbito de proteção os trabalhadores rurais. Nas palavras de Bomfim (2015, p. 71)

O art. 7º, b, da CLT conceituou trabalhador rural e o excluiu da CLT, salvo quando expressamente autorizada sua aplicação (arts. 76,129,442 a 467,487 a 491). Mais tarde, a Lei nº605/49 estendeu o RSR aos rurais, salvo quando também fossem meeiros, arrendatários ou parceiros.

Posteriormente, surge o Decreto-Lei nº 7.038/1944, que regulamentava a sindicalização rural. A Lei nº 4214/63 institui o FUNRURAL¹⁴ e introduziu o Estatuto do Trabalhador Rural, que passou a garantir direitos específicos aos rurícolas, sobrepondo-se à CLT na condição de lei especial.

No ano de 1963 foi promulgado o Decreto nº 53.154/1963 que aprovou o Regulamento da Previdência Social Rural, atualmente revogado.

Em 1973 é publicada a Lei nº 5.889/1973, que revogou a Lei nº 4214/63, que disciplina o setor do trabalho rural. Esta legislação está vigente e é regulamentada pelo Decreto nº 73.626, conhecida como Estatuto do Trabalhador Rural.

Ao analisar o agronegócio e seus aspectos trabalhistas, é preciso, ao mencionar Silva (2014, p. 17):

Do exposto, tem-se claro que é a Lei nº 5889, de 1973, que regulamenta o trabalho rural no Brasil, em comunhão com a CLT e legislação extravagante, observando-se o princípio da igualdade entre trabalhadores rurais e urbanos estabelecido pela CRFB e demais disposições constitucionais existentes sobre o tema (SILVA, 2014, p. 17).

¹⁴ O Fundo de Assistência ao Trabalhador Rural (Funrural), trata-se de uma contribuição social rural de caráter previdenciário.

A Lei nº 5889/73 traz consigo o conceito de trabalhador rural, colocando fim à discussão protagonizada pelo texto celetista, estabelecendo que o “empregado rural é toda pessoa física que, em propriedade rural ou prédio rústico, presta serviços de natureza não eventual a empregador rural, sob a dependência deste e mediante salário” (BRASIL,1973).

Os requisitos formais para o reconhecimento da relação de emprego exigidos do empregado rural são: ser pessoa física, pessoalidade, continuidade, recebimento de salário e subordinação (SILVA, 2014, p. 18). Aliado a esses requisitos, há de ser acrescido outro critério para a concretização da relação de emprego rural que se refere ao enquadramento da atividade econômica do empregador.

O empregador pode ser pessoa física ou jurídica, proprietária ou não, sendo relevante que realize exploração agroeconômica como atividade preponderante, portanto sendo rural a empresa, a mesma condição à reconhecida a seus empregados, inclusive aos que exercem trabalho doméstico em âmbito rural.

Nas situações em que o enquadramento da empresa é objeto de questionamento, a questão tem sido dirimida caso a caso, sendo objeto de análise as atividades profissionais praticadas pelo trabalhador.

O tema foi objeto de debate perante a corte superior trabalhista, Tribunal Superior do Trabalho (TST), e na atualidade, resta pacificado o entendimento.

"AGRADO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. ENQUADRAMENTO SINDICAL.EMPREGADOR AGROINDUSTRIAL. ATIVIDADE PREPONDERANTE. TRABALHADOR RURAL. A jurisprudência desta Corte estava cristalizada na Orientação Jurisprudencial nº 419 da SBDI-I: "Considera-se rurícola, a despeito da atividade exercida, empregado que presta serviços a empregador agroindustrial (art.3º, § 1º, da Lei nº 5.889, de 08.06.1973), visto que, neste caso, é a atividade preponderante da empresa que determina o enquadramento". Contudo, foi cancelada na sessão do dia 27/10/2015 do Tribunal Pleno desta Corte. A partir de então, a questão passou a ser dirimida caso a caso, observando-se, inclusive, a atividade desenvolvida pelo trabalhador. Na hipótese dos autos, a Corte de origem, soberana na análise do conjunto fático-probatório, limita-se a citar a diretriz da Orientação Jurisprudencial nº 419 da SBDI-I do TST, que considera como rurícola o trabalhador que presta serviço a empregador agroindustrial. Nesse contexto, em virtude da ausência de delimitação do quadro fático, aplica-se o teor da Súmula nº 126 do TST. Agravo conhecido e não provido." (Ag-AIRR-907-30.2011.5.15.0039, 7ª Turma, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 08/03/2019).

Oportuno ressalvar que o arrendatário, o empreiteiro e o usufrutuário podem ser empregadores rurais, sendo irrelevante o caráter temporário ou não da atividade.

Havendo exploração agrícola ou pecuária, ou qualquer outra em estabelecimento rural, será o empreendedor considerado empregador rural (SILVA, 2014).

Sobre o conceito de empregador rural prevê a Lei nº 5889/73:

Art. 3º- Considera-se empregador, rural, para os efeitos desta Lei, a pessoa física ou jurídica, proprietário ou não, que explore atividade agroeconômica, em caráter permanente ou temporário, diretamente ou através de prepostos e com auxílio de empregados.

§ 1º Inclui-se na atividade econômica referida no caput deste artigo, além da exploração industrial em estabelecimento agrário não compreendido na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, a exploração do turismo rural ancilar à exploração agroeconômica.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego

Art. 4º - Equipara-se ao empregador rural, a pessoa física ou jurídica que, habitualmente, em caráter profissional, e por conta de terceiros, execute serviços de natureza agrária, mediante utilização do trabalho de outrem. (BRASIL, 1973).

A definição de empregador rural tem reflexo no enquadramento do empregado rural, sendo decisiva para a caracterização deste a exploração de atividade agroeconômica pelo primeiro, na qual estão incluídas a pecuária, agricultura e atividades agroindustriais, entendendo-se estas como processos de industrialização em estabelecimento rural, que faz o primeiro tratamento da matéria sem lhe modificar a natureza (SILVA, 2014).

A Lei nº 8212/91 aponta um conceito mais abrangente e atualizado de empregador rural. No art. 25-A, prevê a figura do consórcio de empregadores:

Art. 25-A. Equipara-se ao empregador rural pessoa física o consórcio simplificado de produtores rurais, formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, que outorgar a um deles poderes para contratar, gerir e demitir trabalhadores para prestação de serviços, exclusivamente, aos seus integrantes, mediante documento registrado em cartório de títulos e documentos (BRASIL, 1991).

A figura jurídica de consórcio de empregadores se equipara ao empregador rural pessoa física, é formado pela união de produtores rurais pessoas físicas, em que o grupo assim constituído concede a um dos produtores os poderes de gestão de trabalhadores, mediante documento registrado em cartório. Este instrumento jurídico criado com o intuito de evitar fraudes trabalhistas é pouco utilizado (SILVA, 2014).

Além da relação de emprego tradicional, a Lei nº 5889/73 prevê proteção a outras modalidades de trabalho consideradas atípicas¹⁵, tais como o trabalho doméstico rural, trabalho rural avulso rural e trabalho temporário rural.

Uma série de peculiaridades são estabelecidas na referida legislação em prol do trabalhador rural, que embora equiparado ao trabalhador urbano, permanece com condições diferenciadas que lhe são mais benéficas, tais como Intervalo para repouso e alimentação, segundo usos e costumes da região onde trabalha, trabalho noturno com adicional de 25% e horário diferenciado para agricultura (21h às 5h) e para pecuária (20h à 4h), aviso-prévio de, no mínimo trinta dias, com um dia livre na semana, sem prejuízo do salário, na hipótese de dispensa por justa causa.

O Estatuto do Trabalhador Rural, bem como seu decreto regulamentador, não faz previsão com relação a prestação de trabalho no estrangeiro ou contratação de trabalhador rural estrangeiro para prestar serviço no território nacional, sendo omissos em relação a este tema.

A Lei nº 7064/1982 dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior e nada estabelece, de forma específica, com relação ao trabalhador rural. A referida legislação limita-se a regularizar a situação de empregados contratados no Brasil, haja visto o teor de seu art. 2º¹⁶. Neste diploma legal são garantidos ao trabalhador uma série de direitos, tais como, observância da legislação do local da execução dos serviços, aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria, manutenção da legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e Programa de Integração Social (PIS/PASEP).

A legislação em apreço estabelece regras sobre o estabelecimento do salário-base, sua correção e adicional de transferência, prevê hipóteses a serem aplicadas em caso de demissão, seja por iniciativa do empregador, seja por iniciativa da empresa, por extinção do contrato bem como o retorno do funcionário ao Brasil.

¹⁵Art. 17. As normas da presente Lei são aplicáveis, no que couber, aos trabalhadores rurais não compreendidos na definição do art. 2º, que prestem serviços a empregador rural.

¹⁶Art. 2º - Para os efeitos desta Lei, considera-se transferido:

I - o empregado removido para o exterior, cujo contrato estava sendo executado no território brasileiro;
 II - o empregado cedido à empresa sediada no estrangeiro, para trabalhar no exterior, desde que mantido o vínculo trabalhista com o empregador brasileiro;
 III - o empregado contratado por empresa sediada no Brasil para trabalhar a seu serviço no exterior.

Regulamenta a contratação de trabalhadores por empresa estrangeira sem que haja vínculo com empresa nacional, para trabalhar no exterior, situação que está condicionada à prévia autorização da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia do Ministério do Trabalho.

Embora a Lei nº 7064/82 assegure direitos aos trabalhadores transferidos para o exterior e para os que foram contratados diretamente por empresa estrangeira para atuarem no exterior, nada prevê de forma específica sobre trabalho fronteiriço, revelando o vácuo legislativo que existe sobre o tema.

Importante ressaltar a situação do estrangeiro que vem trabalhar no Brasil, uma vez que, embora a Constituição Federal brasileira, em seu art. 5º¹⁷ garanta isonomia de tratamento entre brasileiros e estrangeiros, o país mantém em sua legislação infraconstitucional, CLT, um capítulo dedicado a nacionalização do trabalho. Neste é prevista a proteção aos empregados nacionais, citando-se como exemplo a exigência de proporcionalidade de empregados brasileiros, havendo exceção com relação às indústrias rurais. Estes dispositivos têm sua constitucionalidade criticada.

O arcabouço legislativo destinado à proteção do rurícola por si só não assegura ao trabalhador a efetividade e eficácia dos direitos que lhe são outorgados, havendo no contexto brasileiro uma série de barreiras a serem superadas, entre estas o trabalho escravo rural contemporâneo, assim definido

O trabalho escravo contemporâneo é caracterizado, no Brasil, pela presença de uma de quatro formas típicas de submissão do trabalhador: a jornadas exaustivas, a condições degradantes, ao trabalho forçado e a servidão por dívidas. Essas formas encontram-se atualmente previstas e expressas no art.149 do Código Penal, e dele se retiram as condutas que, se praticadas, em conjunto ou isoladamente, configuram a redução do trabalhador à condição análoga à de escravo (ANABUKI e FREITAS, 2020, p. 78).

Dentro do contexto analisado torna-se imprescindível um estudo sob o viés internacional do tema, uma vez que a legislação pátria não dispõe, de forma específica, sobre trabalho rural em região de fronteira e a mobilidade dos trabalhadores, bem como as formas contemporâneas de trabalho escravo que rondam a rotina do trabalhador rural diante das peculiares que o exercício desta profissão traz consigo

¹⁷Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes.

1.2 Invisibilidade do Trabalhador Rural Fronteiriço

Em razão da originalidade do tema, em fase preliminar de levantamento de dados, pouca doutrina foi encontrada sobre trabalho rural fronteiriço, e houve imensa dificuldade em localizar material atualizado sobre o trabalho rural, ou ainda direito do trabalho rural, nem mesmo no banco de teses e dissertações da CAPES encontrou-se fontes, sendo que os mais recentes datam entre 2012 e 2014, revelando o ostracismo jurídico e cultural que envolve o assunto.

Verificamos, também, que o trabalho rural, assim como a figura do trabalhador rural, sofrerá alterações no decorrer da última década. O avanço da tecnologia no manejo das culturas da terra e no trato com animais impôs mudanças em diferentes dimensões, entre estas a exigência de uma mão-de-obra cada vez mais qualificada, distanciada do conceito e da caricatura clássica de trabalhador rural que se encontra cada vez mais indisponível e aproximado da zona urbana. (FLECK,2019)

Na atualidade nos reportamos aos termos agronegócio e agropecuária, como sinônimo de atividade rural, o que não reflete a realidade fática, sendo importante realizar a distinção destes dois conceitos.

A agropecuária deve ser interpretada como o conjunto formado pelas atividades agrícolas e pecuárias, acrescidas da silvicultura, exploração vegetal e pesca; já o agronegócio caracteriza-se por ser um conceito mais abrangente que engloba além da agropecuária toda a produção de insumos - fertilizantes, defensivos, máquinas agrícolas -, a indústria de transformação de matéria-prima agropecuária - alimentos, biocombustíveis, fumo -, e as atividades especializadas na oferta de serviços agropecuários e na armazenagem e distribuição dos produtos do agronegócio (FEIX; LEUSIN JÚNIOR, 2019).

Segundo Painel do Agronegócio no Rio Grande do Sul, 2019, com base em informações obtidas junto ao Censo Agropecuário de 2017¹⁸, o estado possui 983.751 pessoas que exercem atividade agropecuária, destas estima-se que apenas cerca de 83.000 pessoas exercem atividade agropecuária formalizada, ou seja, com carteira assinada¹⁹, desta forma percebe-se que a informalidade no setor é um dos seus

¹⁸Disponível em <https://censoagro2017.ibge.gov.br/>. Acesso em: 20 mar 2022

¹⁹ Maiores informações em: <https://estadu.rs.gov.br/upload/arquivos/painel-do-agronegocio-no-rs-2019>. Acesso em: 20 mar 2022

maiores problemas e contribui para a invisibilidade do trabalhador rural que fica à margem das estatísticas.

Aliada a informalidade do setor, segundo Fleck (2019), há uma dificuldade na oferta de mão de obra disposta a trabalhar no ambiente rural, havendo uma mobilização desses trabalhadores para os centros urbanos, ocasionados pela falta de qualificação e oportunidade de trabalho, além da busca por melhores condições de saúde e educação. Este fator constitui um grave problema para as relações de trabalho nesse meio.

Visando a identificar as demandas envolvendo fronteiriços (brasileiros ou uruguaios, documentados ou não) que laboram no Uruguai/Brasil e pleiteiam seus direitos perante a justiça brasileira, foi realizada pesquisa de jurisprudência no sítio da justiça do trabalho, TRT da 4^a Região, no período compreendido entre 01 de janeiro de 2012 a 30 de abril de 2022, do trecho exato “trabalhador rural fronteiriço”, nada sendo localizado. Posteriormente foi pesquisado “trabalhador fronteiriço”, onde foi obtido um resultado, julgado no ano de 2014. Sob a designação “trabalhador rural” foram localizados 1303 registros no período.

Não obstante o trabalho rural esteja regulamentado no Brasil, percebemos, mediante análise observada neste estudo, que este tipo de emprego deixou de ser interessante para o trabalhador, que prefere arriscar sua sorte no eixo urbano, havendo uma transformação social nesse sentido. Tal situação causa transtornos de todo o tipo para o investidor rural, bem como, constitui um problema social de extrema relevância, que para ser solucionado exige a tomada de políticas públicas específicas para o setor.

O direito do trabalho, independentemente da especificação que lhe seja atribuída, trata-se de um direito social e como tal requer uma intervenção ativa do Estado que permita sua concretização.

Como ensina Bobbio (2004, p. 23):

Deve-se recordar que o mais forte argumento adotado pelos reacionários de todos os países contra os direitos do homem, particularmente contra os direitos sociais, não é a sua falta de fundamento, mas sua exigibilidade. Quando se trata de enuncia-los, o acordo é obtido com relativa facilidade, independente do maior ou menor poder de convicção de seu fundamento absoluto; quando se trata de passar à ação, ainda que o fundamento seja inquestionável, começam as reservas e oposições. O problema fundamental em relação aos direitos do homem, hoje, não é tanto o de justificá-los, mas o de *protegê-los*. Trata-se de um problema não filosófico, mas político (BOBBIO, 2004, p. 23).

O êxodo rural é percebido nas relações de trabalho rural em todo território nacional, com relação à cidade de Santana do Livramento, cuja população oscila em torno de 80256 habitantes, onde a pecuária extensiva é a atividade econômica de maior relevância e corresponde a quase 89% da área do município, apura-se que, aproximadamente, apenas 8.000 pessoas trabalham em estabelecimentos rurais (FLECK et al, 2019).

A região fronteiriça não sai imune à crise que enfrenta o trabalho rural no que diz respeito à empregabilidade, sendo o setor cuja mão de obra recebe menor investimento e qualificação por parte do Estado, restando desvalorizado e gerando falta de interesse por parte do trabalhador, o que gera um círculo vicioso que desincentiva o trabalho no meio rural, conforme relata Fleck et al. (2019):

A partir da análise das entrevistas e das observações realizadas, foi possível identificar condições laborais e fatores que influenciam as relações de trabalho em propriedades rurais de Santana do Livramento (RS). Constataram-se que diversos fatores contribuem negativamente para as relações de trabalho no campo, entre eles: as condições precárias de moradia e de trabalho; a falta de experiência e/ou qualificação do trabalhador; o não oferecimento de capacitação por parte dos empregadores; a não valorização (econômica ou não) da mão de obra; as longas distâncias da cidade e da família; a solidão do trabalho no campo; o difícil acesso à educação e saúde; e a limitada rede de comunicação. Percebe-se que tanto empregadores como empregados indicam fatores restritivos nas relações de trabalho. No entanto, conforme as observações realizadas, ambos evitam responsabilizar a outra parte pelas limitações das condições de trabalho. (2019, p. 23).

Os problemas que atingem o trabalhador rural o conduzem a uma invisibilidade e estão relacionados à falta de políticas públicas e de investimentos visando à qualificação profissional e à fixação do trabalhador ao campo. A transformação do setor agropecuário que acaba por influenciar a escassez de mão de obra é um dos vetores identificados neste estudo capaz de justificar o ostracismo jurídico do direito do trabalho rural, bem como a falta de pesquisas no setor, relacionado a análise dos direitos destes trabalhadores, sejam estes fronteiriços ou não.

1.3 O Fronteiriço e a fronteira viva entre Santana do Livramento e Rivera

A figura do “fronteiriço” é bastante citada junto à doutrina trabalhista como aquele que realiza trabalho em zonas de fronteira do Brasil com outros países, sendo

um destes o da residência do trabalhador e, em outro, o da efetiva prestação laboral. É uma situação bastante comum em um Estado Nacional de dimensões continentais.

Dada a sua condição peculiar, podemos afirmar que seu surgimento é fruto do processo migratório. Trata-se de figura jurídica atrelada à busca constante de novas oportunidades e melhores condições de vida. O trabalhador fronteiriço é o migrante que exerce atividade em um Estado, regressa diariamente ou pelo menos uma vez por semana ao Estado vizinho, onde tem residência habitual.

A doutrina uruguaia entende por *fronterizo*: “personas que cruzan la frontera cotidianamente en un sentido u otro, para cumplir tareas de tipo variado (especializadas o no), en relación de dependencia o por su cuenta y riesgo, manteniendo su familia en el país de emigración”²⁰ (ARGAÑARAZ; HERNÁNDEZ; SILVA, 2005, p. 82).

A União Europeia considera trabalhador fronteiriço qualquer trabalhador que tem a sua ocupação no território de um Estado-membro e reside no território de um outro Estado-Membro (critério político), ao qual regressa em princípio diariamente ou pelo menos uma vez por semana (critério temporal)²¹.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Convenção nº 97²², não define trabalhador fronteiriço, limita-se a definir o trabalho migrante, porém reconhece ao trabalhador fronteiriço os direitos e prerrogativas estabelecidas em seu contexto, e seu reconhecimento e proteção estão previstos na Declaração Sociolaboral do Mercosul, assinada em 17/07/2015, a qual dispõe:

Artigo 4º Trabalhadores Migrantes e Fronteiriços

1. Todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à assistência, à informação, à proteção e à igualdade de direitos e condições de trabalho, bem como direito de acesso aos serviços públicos, reconhecidos aos nacionais do país em que estiver exercendo suas atividades, em conformidade com a legislação de cada país
2. Os Estados Partes terão em conta os direitos estabelecidos no Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile e demais instrumentos complementares que se firmem, na medida em que façam parte dos mesmos.

²⁰Em tradução livre nossa: Fronteiriço: pessoas que diariamente atravessam a fronteira, num sentido ou outro, para o desempenho de tarefas de natureza diversa (especializadas ou não), em dependência ou por sua conta e risco, mantendo a família no país de emigração.

²¹https://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_pt.htm#N_1_. Acesso em: 05 set.2021

²²Na íntegra: Art. 11. 1. Para os efeitos da presente Convenção, a expressão ‘trabalhador migrante’ designa toda pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar um emprego que não será exercido por sua própria conta, e compreende qualquer pessoa normalmente admitida como trabalhador migrante; 2. A presente convenção se aplica: a) aos trabalhadores fronteiriços.

3. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns, relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida desses trabalhadores, nos termos dos acordos específicos para essa população, tendo como base os direitos reconhecidos nos acordos de residência e imigração vigentes.
4. Os Estados Partes comprometem-se, ademais, a desenvolver ações coordenadas no campo da legislação, das políticas laborais, das instituições migratórias e em outras áreas afins, com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho, de forma compatível e harmônica com o processo de integração regional.

Na doutrina pátria, trabalhador fronteiriço é o conceito jurídico que identifica a pessoa que reside nas regiões de fronteiras nacionais, trabalha nos países vizinhos, em municípios contíguos ao seu município de residência, e regressa habitualmente ao seu país de origem, portanto, sem caracterizar um fenômeno migratório com intenção de residência em outro país, situação que vem obtendo soluções políticas e jurídicas *sui generis*, distintas daquelas adotadas para o interior dos territórios dos países vizinhos (SANTOS, 2018).

Segundo a Organização Internacional de Migrações (OIM), trabalhador fronteiriço:

Designa o trabalhador migrante que conserva a sua residência habitual num Estado vizinho, a que, em princípio, regressa todos os dias ou, pelo menos, uma vez por semana (art. 2.º, n.º 2, alínea b) da Convenção Internacional sobre a Protecção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, de 1990) (OIM, 2009, p. 74).

Com base nos conceitos analisados, é possível identificar que o trabalhador fronteiriço se diferencia dos demais pelo fato de não participar de um processo migratório. Sua conduta limita-se à busca de melhores oportunidades de trabalho. Por essa razão, mantém vínculos afetivos e familiares em seu país de origem e estabelece novos vínculos, em especial o profissional, no país vizinho, consagrando a dinâmica própria do cidadão fronteiriço, que vive transitando entre os dois lados da fronteira nacional (SANTOS, 2018).

No Uruguai, a situação do fronteiriço residente nas fronteiras com o Brasil é regulamentada na Lei nº 17.659/2003, considerada a legislação que regulamenta os "indocumentados", uma vez que determina a concessão do "documento especial de fronteira" para brasileiros e uruguaios domiciliados nas localidades vinculadas ao referido acordo, para as quais é prevista uma faixa de 20km de cada lado da fronteira (FIGUEREDO, 2014).

Oportuno esclarecer a diferenciação entre o que seriam pessoas documentadas ou não. O termo identifica uma categoria de migrante, que poderá ser trabalhador ou não, e divide-se em migrante documentado, conceituado como aquele que entrou legalmente num país e aí permanece com respeito pelos critérios de admissão, e migrante indocumentado que, em sentido oposto, faz referência à pessoa que está em situação irregular, sem autorização para entrar, permanecer ou trabalhar em um Estado (OIM, 2009).

A Lei de Migração, Lei nº 13.445/2017, e seu Decreto Regulamentador nº 9.199/2017 estabelecem políticas públicas para o emigrante e normatizam a entrada destes no país. Ambos definem residente fronteiriço: “pessoa nacional de país limítrofe ou apátrida que conserva a sua residência habitual em município fronteiriço de país vizinho” (BRASIL, 2017). Trazem, em seu bojo, princípios e garantias a serem aplicados na política migratória brasileira (BRASIL, 2017). Estabelecem o fortalecimento da integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina e de forma específica, preveem o incentivo à integração e desenvolvimento das regiões de fronteira e a articulação de políticas públicas regionais capazes de garantir efetividade aos direitos do residente fronteiriço.

Imbuídas de um viés integrationista, as referidas legislações pregam que poderão ser concedidas autorizações aos fronteiriços com o objetivo de facilitar a livre circulação em território nacional especificado (RAMOS, 2019)²³. Há, contudo, delimitação territorial²⁴ para o exercício de seus direitos, bem como, a previsão legal da expedição de um documento de residente fronteiriço para quem vive nessa situação.

De uma maneira específica, o fronteiriço que reside na fronteira entre Uruguai e Brasil tem sua condição regulamentada pelo Decreto nº 5105/2014, que promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Oriental do Uruguai para Permissão de Residência, Estudo e Trabalho a Nacionais

²³Art. 23. A fim de facilitar a sua livre circulação, poderá ser concedida ao residente fronteiriço, mediante requerimento, autorização para a realização de atos da vida civil. Parágrafo único. Condições específicas poderão ser estabelecidas em regulamento ou tratado (BRASIL, 2017).

²⁴Art. 24. A autorização referida no caput do art. 23 indicará o Município fronteiriço no qual o residente estará autorizado a exercer os direitos a ele atribuídos por esta Lei.

§ 1º O residente fronteiriço detentor da autorização gozará das garantias e dos direitos assegurados pelo regime geral de migração desta Lei, conforme especificado em regulamento.

§ 2º O espaço geográfico de abrangência e de validade da autorização será especificado no documento de residente fronteiriço (BRASIL, 2017).

Fronteiriços Brasileiros e Uruguaios, firmado em 21 de agosto de 2002. Este acordo estabelece uma relação de reciprocidade entre os dois países de modo a permitir que cidadãos brasileiros e uruguaios, inclusive aposentados, possam residir, trabalhar - com as consequentes obrigações e direitos previdenciários - e frequentar instituições de ensino na cidade vizinha, exclusivamente.

O principal requisito para ser reconhecido como fronteiriço é residir habitualmente em uma das cidades previstas no anexo do referido acordo²⁵ e o limite territorial para o exercício dos direitos que essa condição lhe confere é a localidade específica onde reside. A legislação garante a expedição de um documento especial de fronteiriço²⁶, a ser emitido pela Polícia Federal do Brasil e pela Direção Nacional de Migrações, no Uruguai, cuja consularização é dispensada mediante acordo binacional²⁷ entre os dois países.

Além disso, é dispensada a tradução de documentos de identificação pessoal e de antecedentes criminais em procedimentos administrativos para efeitos de imigração. O documento especial de fronteiriço pode ser definido como:

[...] producto del diálogo social y ámbito de desarrollo de dicho instrumento, alcanzado entre Brasil y Uruguay dentro del Mercado Común del Sur (en adelante Mercosur), considerando que el mismo es un instrumento de anticipación dinámica para la regularización de situaciones de hecho que trastornan la vida normal de los nacionales fronterizos, con respecto a la circulación de personas y controles migratorios (ARGAÑARAZ; HERNÁNDEZ; SILVA, 2005, p. 82)²⁸.

O documento especial de fronteiriço (DEF) é um documento público, no qual deverá constar a localidade onde é permitido o exercício dos direitos e, de forma

²⁵Relação de Vinculação das Localidades Fronteiriças: 1. Chuí, Santa Vitória do Palmar/Balneário do Hermenegildo e Barra do Chuí (Brasil) a Chuy, 18 de julho, Barra de Chuy e La Coronilla (Uruguai); 2. Jaguarão (Brasil) a Rio Branco (Uruguai); 3. Aceguá (Brasil) a Aceguá (Uruguai); 4. Santana do Livramento (Brasil) a Rivera (Uruguai); 5. Quarai (Brasil) a Artigas (Uruguai); 6. Barra do Quarai (Brasil) a Bella Unión (Uruguai).

²⁶Reconhecido popularmente como DEF- Documento especial de Fronteiriço

²⁷Maiores informações em: [https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/Rivera/pt-br/file/Acordo%20PTN%20emenda%20ao%20acordo%20DEF\(1\).pdf](https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/Rivera/pt-br/file/Acordo%20PTN%20emenda%20ao%20acordo%20DEF(1).pdf)

²⁸Tradução livre nossa: Produto do diálogo social e âmbito de desenvolvimento do referido instrumento, alcançado entre Brasil e Uruguai no âmbito do Mercado Comum do Sul (doravante Mercosul), por se tratar de um instrumento de antecipação dinâmica para a regularização de situações de fato que perturbam a vida de nacionais de fronteira, no que diz respeito à circulação de pessoas e controles de imigração

explícita, a condição de fronteiriço. Para fins exemplificativos, demonstra-se com a figura 1 como é o referido documento:



IMAGEM 2 - Carteira de Registro Nacional Migratório (FRONTEIRIÇO)

Figura 1 - Documento especial de Fronteiriço (DEF)
Fonte: arquivo pessoal da autora (2021)

O acordo que deu origem ao documento especial de fronteiriço, residente na fronteira entre Brasil e Uruguai e nos limites territoriais especificados representa um avanço no processo de integração, sendo inovador e caracterizado por atribuir proteção e segurança ao cidadão fronteiriço, independentemente de sua nacionalidade, razão pela qual tem destacada importância.

O termo “trabalhador rural fronteiriço” não está conceituado na doutrina trabalhista, nem especificado de forma singularizada na legislação pátria ou correlata. Para um melhor entendimento, antes de adentrar ao conceito proposto, se faz necessária uma breve explanação sobre o que é a fronteira e como funcionam as cidades fronteiriças, bem como as diferenças entre limite e fronteira.

Na relação existente entre limite e fronteira, entende-se esta última como uma palavra derivada do latim *frons*, *frontis*²⁹ (frente), que literalmente significa aquilo que se encontra à frente, tomado como adjetivo feminino de fronteiro, sendo utilizada no sentido coloquial de linha divisória ou limites entre dois prédios ou entre dois territórios. Tecnicamente, a significação dos vocábulos não se mostra idêntica: fronteira e limites se distinguem (ALBORNOZ, 2018).

A área de fronteira não é tão estreita quanto à dimensão dos limites. A dimensão dos limites está apegada aos pontos de contato das duas coisas, mostrando-se ao mesmo tempo para ambas, enquanto as fronteiras são duas, uma de cada lado. (ALBORNOZ, 2018).

²⁹PLÁCIDO E SILVA. Vocabulário Jurídico. 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016. p. 327.

A diferenciação entre fronteira e limite é confusa, na linguagem usual elas não se distinguem, porém têm significados distintos: o limite é uma linha e a fronteira é uma zona na qual seus habitantes vivem os efeitos da proximidade entre dois ou mais países, contém um conjunto de instituições, práticas, sujeitos e modos de vida particulares (ACCIOLY, 1998, p. 241).

Existe uma diferença enorme entre limite e fronteira. O limite é linear, uma sucessão de pontos, que marca até onde se estende um território. A fronteira, ao contrário, é a zona que se estende dos dois lados da fronteira (ALBORNOZ, 2000, p. 38).

Na doutrina uruguaia, o conceito de fronteira pode ser entendido como:

Región fronteriza: es un espacio de “integración” al territorio nacional y al país vecino, donde la racionalidad de los fenómenos de integración debe estar a prueba intentando la eliminación de los aspectos negativos que obstaculizan la dinámica del proceso y potenciando los positivos en beneficio de um desarrollo integral de la región³⁰ (ARGAÑARAZ; HERNÁNDEZ; SILVA, 2005, p. 82).

Continuando,

Não obstante todas as peculiaridades fronteiriças, as regiões de fronteira apresentam baixa densidade demográfica, são carentes de políticas públicas que atendam suas necessidades, restando a margem de políticas de desenvolvimento, o que faz com que se crie nestas localidades um local híbrido, com influência das cidades vizinhas, regido pelos usos e costumes do local (XAVIER; NANTES. OLIVEIRA, 2019, p. 24).

As fronteiras internacionais, na atualidade, se tornaram objeto de estudo. Tal interesse despertou não somente da comunidade científica, mas da sociedade como um todo, em decorrência do chamado efeito-fronteira, também conhecido como fronteiras-vivas, que se constitui em um fenômeno ligado às interações fronteiriças. Ele pode ser percebido na área econômica, mediante a prática de atividades lícitas e ilícitas, sociais, trabalhistas, jurídicas, culturais e políticas, entre outras. É um efeito causado pela fronteira sobre a sociedade e espaço, o que exige para sua compreensão um raciocínio contextualizado (PEREIRA, 2015).

As cidades fronteiriças, historicamente, interagem abertamente, são interdependentes e se complementam. Estão integradas de fato e, através de uma convivência pacífica, realizam uma série de práticas e dinâmicas sociais, mesclando

³⁰Em tradução livre nossa: Fronteiriço: pessoas que diariamente atravessam a fronteira, num sentido ou noutro, para o desempenho de tarefas de natureza diversa (especializadas ou não), em dependência ou por sua conta e risco, mantendo a família no país de emigração.

usos, origens, costumes e idiomas que as diferenciam de outras áreas de seus respectivos países. Podem, inclusive, serem chamadas de fronteiras vivas, ou seja, regiões que apresentam uma presença demográfica importante, onde habitantes ocupam espaço internacional com indiferença de sua nação de procedência, construindo um espaço próprio, diferenciado, com seus próprios códigos de relação (OLIVEIRA, 2005, p. 388).

Com o advento da globalização, o mundo ficou mais integrado, encurtando distâncias no sentido metafórico da palavra, de forma que as fronteiras passaram a ser representações fáticas do que um dia correspondeu a uma divisão territorial e cultural.

Contudo, ao analisar os costumes e práticas dos lugares fronteiriços, é perceptível uma diferença de valores e ações, o que os tornam únicos, sendo denominado de “Efeito Fronteira”, ou também, “Fronteira Viva”.

Nas palavras de Rebeca Steiman (apud PEREIRA, 2015, p. 29):

É consensual na literatura especializada que a presença de um limite internacional provoca uma série de efeitos sobre a sua área imediata, cuja extensão é difícil determinar. Cientes desses efeitos, alguns Estados criaram territórios fronteiriços sobre os quais incidem regras diversas de uso do solo, circulação de pessoas e mercadorias e composição do capital de indústrias e empresas ligadas ao setor primário. Esses territórios, chamados doravante de faixas de fronteira, usufruem muitas vezes de privilégios fiscais e, no caso brasileiro, foram alvo de diversos projetos de colonização e povoamento que visavam a assegurar o seu controle.

Inicialmente, é importante observar que essa característica única das fronteiras se origina na junção de duas culturas diferentes coexistindo praticamente no mesmo espaço. Dessa forma, a troca de costumes e pensamentos se funde em uma só cultura híbrida, trazendo à tona o referido efeito fronteira. Nesta seara, além de práticas comerciais e valores intrínsecos sociológicos, há uma liberdade entre esses povos no âmbito trabalhista, como nos casos em que algumas pessoas vivem em um país, mas exercem sua atividade laborativa em outro, usufruindo de uma informalidade.

De forma paralela, destaca-se a obra de Lopes (2009, p. 350, apud PEREIRA, 2015, p. 38), a qual defende que “aos fronteiriços é atribuído um regime especial porque vivem em uma região de jurisdições divididas, ou sobrepostas: uma zona de transição entre duas realidades nacionais”. Vale dizer que os trabalhadores fronteiriços residem em um país e trabalham em outro, em cidade contígua à de residência.

Essa liberdade tem seus pontos positivos, todavia, possibilita um desvio do cumprimento da legislação vigente.

Trazendo para um ponto de vista concreto, a fronteira entre Brasil e Uruguai, onde estão as cidades de Santana do Livramento e Rivera, servem como símbolo do MERCOSUL, além da parceria comercial, demonstram o efeito-fronteira em sua essência. Trabalhadores brasileiros que moram no Brasil e exercem seu labor no Uruguai, assim como o contrário, introduzem uma cultura mista de costumes e práticas de ambos países. Desde um idioma popularmente conhecido como “portunhol” (mistura de português com espanhol) até a mistura de princípios e costumes trabalhistas (ALBORNOZ, 2018).

Nas regiões fronteiriças, as populações, independentemente de sua nacionalidade, misturam-se e integram-se sem observar os limites territoriais. A seara trabalhista, de relevante cunho social, atravessa muitos dos conflitos oriundos dessa particular realidade fronteiriça informal e muitas vezes à margem da legalidade, portanto, imprescindível ressaltar que a ciência não é o único caminho para o acesso ao conhecimento e à aferição da realidade do local.

As dificuldades regionais de cunho trabalhista e social, muitas vezes, são percebidas de forma mais imediata pelo senso comum, também denominado de conhecimento popular³¹, o qual é utilizado como forma de acelerar a solução dos problemas de acordo com as regras fronteiriças impostas pelos usos e costumes. Nesse contexto, oportuno citar ditado popular secular existente na região, objeto deste trabalho, que reflete como os fronteiriços, de forma cotidiana, resolvem suas questões, sob o prisma jurídico: ***Hecha la ley, hecha la trampa***³².

Contudo, como mencionado, o efeito-fronteira traz certos desrespeitos à legislação trabalhista por conta de sua cultura única, agravando-se ainda mais pela falta de fiscalização do trabalho na conhecida “Fronteira da Paz”.

³¹Forma de conhecimento baseado na imitação e experiência pessoal, transmitido informalmente de geração para geração (LAKATOS, 2017).

³²Ditado popular de origem italiana que circula na fronteira, significa que o aumento do número de leis, principalmente aquelas destinadas a regulamentar o comércio, dá margem ao surgimento de meios alternativos ilícitos com o intuito de burla-las, maiores informações podem ser obtidas junto ao sítio: <https://intercambio-hoorn.weebly.com/el-refraacuten-del-22-de-febrero-de-2019-hecha-la-ley-hecha-la-trampa.html>. Acesso em:22 fev.2022

A escolha da fronteira composta pelas cidades de Santana do Livramento e Rivera³³ como referencial de estudo, é justificada pelo fato dessas constituírem cidades-gêmeas, sendo oportuno relembrar que este conceito foi introduzido pela Portaria nº 213/2016, do atual Ministério da Integração Nacional e faz referência a cidades que fazem limite com país vizinho, situando-se em zona de fronteira, havendo ou não conurbação ou processo de integração.

No caso em apreço as cidades citadas estão situadas em uma região conurbada³⁴ onde é comum a existência de grupos empresariais ou familiares que exploram atividades econômicas dos dois lados da fronteira, geralmente no mesmo ramo e utilizando-se da mão-de-obra local, da maneira que melhor lhe convém. Não existe preocupação em regularizar tal situação, nem no território brasileiro, nem no território uruguai.

Para compreender a complexidade do tema abordado, faz-se necessária uma verificação do local eleito como recorte geográfico desta pesquisa. A questão do trabalhador rural fronteiriço, em região de fronteira seca, exige do pesquisador um olhar multissensorial, eis que o nacional do outro país que coabita na região é um vizinho antes de ser estrangeiro (PUCCI, 2010, p. 79).

Quem reside e trabalha nesta localidade possui conceitos, hábitos e costumes que assumem aspectos que ultrapassam noções jurídicas, uma vez que se trata de um espaço social, construído no decorrer da história (GOLIN, 2002).

Para uma melhor compreensão da sociedade local e seu pensar de fronteira, é imperativo entender que, paralelamente à “fronteira formal”, existe outra “fronteira informal”, com etimologia própria, onde a clandestinidade não é condenável se praticada sem *animus nocenti*,³⁵ senão como imperativo de sensatez, como recurso para contornar obstáculos legais à sociabilidade e às práticas de mercado. Ao mesmo tempo em que a população da fronteira trata com tolerância o contrabandista-formiga e o *bagajero*³⁶, uma vez que ambos representam a busca por uma melhor condição

³³A Lei 12.095, publicada em 19 de novembro de 2009, reconhece a cidade de Santana do Livramento como símbolo da integração brasileira com os países membros do Mercosul.

³⁴Fenômeno urbano que ocorre quando duas ou mais cidades se desenvolvem uma ao lado da outra, de tal forma que acabam se unindo como se fossem apenas uma.

³⁵Expressão de origem latina que significa a intenção de fazer ou praticar o mal. Revela o estado mental subjetivo do autor de um crime, com referência ao conhecimento exato do conteúdo ilegal de seu comportamento e suas possíveis consequências.

³⁶Tradução nossa: bagageiro, aquele que transporta bagagem.

de trabalho e remuneração, apoiam as atividades estatais no combate ao abigeato e do grande contrabando (PUCCI, 2010).

Deise Ventura (2003, p. 209) descreve a localidade como:

Na realidade, a fronteira que separa o Brasil e o Uruguai, é em muitos trechos desprovida de obstáculos naturais. Nela existem “cidades-gêmeas”, onde o limite entre os Estados é constituído por uma simples avenida, desprovida de controle da circulação e pessoas e de veículos, chamada “fronteira-viva”. É exatamente o caso da cidade brasileira de Santana do Livramento, contígua à cidade de Rivera, onde a integração binacional conhece a plenitude de suas vantagens e inconvenientes.

A região em questão caracteriza-se pela conturbação que une e vincula as duas cidades, com a peculiaridade que estas pertencem a países e soberanias diferentes, porém foram um único local, onde não existem barreiras físicas que os separem. Constituiu um espaço contíguo, unido por uma praça binacional, denominada Parque Internacional. A Figura 2 exemplifica como funciona, na área urbana, a divisa dos países em discussão:



Figura 2 - Parque Internacional
Fonte: Acervo pessoal da autora (2021).

Em termos geográficos, não existem barreiras físicas que promovam impedimentos e livre trânsito no local. Nenhuma grande cadeia de montanhas, intransponível curso d'água, nenhum deserto ou pantanal inabitável, separam o Brasil do Uruguai (PUCCI, 2010, p. 72). As cidades Santana do Livramento e Rivera constituem cidades-gêmeas, caracterizadas pelo fenômeno da conurbação, compreendido como fenômeno urbano que se manifesta por meio da produção do espaço urbano e possibilitaram a formação de cidades, que ultrapassam os limites

político-administrativos formando um novo tipo de organização espacial urbana (SANTOS; PEIXINHO, 2015).

Sobre o tema conurbação, paira uma dúvida doutrinária se sua utilização se limita aos contornos urbanos metropolitanos ou possibilita sua utilização para área fora de contexto metropolitano. Nesse sentido, seria possível agregar cidades com menor quantitativo populacional, onde seja levado em consideração, além da proximidade física, os vínculos sociais e econômicos que são estabelecidos entre as cidades envolvidas.

Na tradição geográfica, o fenômeno urbano se manifesta por meio de três linhas de investigação. A primeira no processo de urbanização, a segunda na escala da rede urbana e a terceira na escala do espaço intraurbano (SANTOS; PEIXINHO, 2015). No que tange às duas escalas, verificamos a existência de uma escala intermediária entre o espaço urbano e a rede urbana, que se manifesta em forma de espaços conurbados. Portanto, o município perde a referência para a análise do fenômeno urbano, sendo necessário admitir formas urbanas que extrapolam os limites político-administrativos.

Nesse contexto, o processo de conurbação, enquanto fenômeno urbano foi definido classicamente como o processo de expansão urbana que ocorre nos grandes aglomerados urbanos, em que a metrópole se expande sobre as cidades do seu entorno. Entretanto, uma vez que a conurbação é resultado da expansão urbana, mais recentemente passou-se a se admitir a ocorrência do fenômeno também em áreas não metropolitanas. (SANTOS; PEIXINHO, 2015, p. 2).

Diante do exposto e com base na história do local estudado, há de ser afirmado que as cidades em estudo já nasceram conurbadas. Isso em razão de que ambas são fruto de um processo de povoamento tardio, em relação a outras regiões de seus países, distanciadas dos respectivos centros de decisões político-administrativas, desenvolvendo entre si relações socioeconômicas e integração espacial.

Neste local a linha divisória é representada fisicamente por um marco, que estabelece limites entre os países, conforme ilustra a figura 3:



Figura 3 – Símbolo da divisa internacional em zona rural
Fonte: acervo pessoal da autora (2021)

Para Albornoz (2018, p; 11), “Sant’Ana e Rivera aproximaram-se tanto física como espiritualmente, formando uma conurbação, quase que uma única cidade, com duas nacionalidades, ou uma cidade binacional”.

Sobre a origem das cidades, não foram construídos fortes na localidade, porém do lado brasileiro existia um posto de observação, mais precisamente um acampamento militar, inserido em um pequeno povoado onde viviam aproximadamente duzentos moradores (ALBORNOZ, 2018), no local denominado cerro de Santana.

No ano de 1823, foi construída a capela de Nossa Senhora do Livramento, em uma estância que veio abrigar o Acampamento Imperial da Carolina, desativado em 1827, sendo esta de forma sintética, a origem da cidade de Santana do Livramento (PUCCI, 2010, p. 83). A cidade de Rivera, tal qual outras cidades fronteiriças uruguaias, foi criada por decreto presidencial para “marcar território”, com a finalidade declarada de criar uma barreira à influência brasileira ao norte do rio Negro (PUCCI, 2010).

No que se refere à história da região, observando-a sob um viés econômico, frisa-se que as terras a leste do Uruguai, entre os rios Ibicuí e Arapéi, permaneceram fora do impulso de povoamento ibérico até o início do século XIX, já que era uma fronteira indívia com limites incertos, onde:

O contrabando de couro e gado fomentou uma sociedade mista formada por portugueses, charruas, aventureiros castelhanos e índios cristãos. Viviam sem Deus, sem rei e sem lei, segundo um informe espanhol da época. A

pradaria de amplos horizontes, sem limites naturais intransponíveis, garantia a liberdade de ir e vir – e o cavalo tornou-se inseparável do gaúcho, - este ginete andarengo (ALBORNOZ, 2018, p. 22).

Na mesma linha de pensamento, Pucci (2010), ao analisar a economia da região entende que a história dos dois países esteve imbricada até meados do século XVI, onde por muito tempo foi considerada por ambos “terra de ninguém”. Ocorre uma mudança nesse panorama a partir de 1611, quando o gado foi introduzido na localidade através dos jesuítas, o que reforça a importância que o trabalho rural representa em termos histórico econômicos. Não raras vezes este é desenvolvido dos dois lados da fronteira, sem nenhuma formalidade, em propriedades cujas extensões ultrapassam a linha da fronteira. Conforme demonstra fotografia de propriedade rural situada na região (Figura 4).



Figura 4 - Propriedade rural situada em linha de fronteira
Fonte: Adriana Epifânio (2021).

O homem do campo, trabalhador rural, gaúcho ou *gaucho* sempre foi presente no local desde o início da exploração de gado bovino, que foi criado solto e selvagem na localidade e, literalmente, era caçado por castelhanos e portugueses. Não se tratava de criar rebanho, mas de perseguir e desgarrotear as reses para retirar-lhes carne e couro (ALBORNOZ, 2018), portanto o trabalho rural é histórico na região,

assim como o cruzar a fronteira sem observância dos limites. Ambos fazem parte da cultura fronteiriça.

2 O Trabalho Rural no MERCOSUL

2.1 Declaração Sociolaboral e OIT

Com o advento da globalização e dos crescentes processos de integração de blocos econômicos regionais como, por exemplo: APEC (Asian Pacific Economic Cooperation), Nafta (North American Free Trade Área) e Mercosul (Mercado Comum do Sul); as fronteiras entre os Estados estão cada vez mais tênues.

Na América do Sul, o Mercosul surge com o Tratado de Assunção no ano de 1991, firmado por Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai, sendo que no ano de 1996 aderiram a ele Chile e Bolívia através de acordos de complementação econômica. Criado com a intenção de integrar distintas economias e sociedades, através de ordenamentos jurídicos peculiares aos interesses de mercado, reflete a superação dos conflitos regionais. Tem por meta concretizar a integração econômica, estabelecer a livre circulação de bens, pessoas, serviços e fatores produtivos, coordenar políticas macroeconômicas entre os Estados partes e harmonizar as legislações nas áreas afins, buscando formar um bloco econômico com melhores condições de competitividade (SOARES, 1999).

Na atualidade, o Mercosul é considerado por parte da doutrina como uma união aduaneira imperfeita, não é visto como um ente jurídico supraestatal, comunitário, mas uma organização típica de direito internacional público clássico. Carente de uma ordem jurídica do tipo comunitário, apresenta dificuldades e barreiras financeiras em razão da disparidade macroeconômica existente entre os países que compõem o bloco, onde os problemas internos de distribuição de renda são um fator relevante, uma vez que a pobreza e a carência em área primária revelam dificuldades de conciliação de interesses. Existem, também, entraves jurídicos derivados do conceito de soberania absoluta predominante nas constituições de alguns de seus estados-membros, que dificultam o andamento do processo (VENTURA, 2013).

Em que pesem as críticas e os limites de aplicação de suas normas, há em termos de Mercosul uma preocupação com sua dimensão social, expressa através de sua Declaração Sociolaboral, que, embora muito tímida e cuidadosamente elaborada de modo a não constituir um obstáculo às metas comerciais do bloco (BARZOTTO, 2007), revela-se um espaço social em construção, sendo conveniente observar:

El documento más importante en este ámbito es la “Declaracion sócio-laboral de Mercosur”, que consolida los progressos ya logrados en la dimensión social del proceso de integración y sirve de sósten o soporte a los avances futuros y constantes en el campo social, sobre todo em diante la ratificacion y cumplimiento de los principales convênios de la OIT. Así proclama uma serie de princípios y de derechos en el área laboral, “sin perjuicio de otros que la práctica nacional o internacional de los Estados Partes haya instaurado o vaya a instaurar”. En los considerandos, la Declaración establece que los países membros “están comprometidos com las declaraciones, pactos, protocolos y otros tratados que integram el patrimônio jurídico de la humanidade, refiriendóse expressamente a las solemnes Declaraciones y pactos de Derechos Humanos, tanto de âmbito universal como de âmbito americano³⁷ (CRISTALDO, 2003, p. 207).

A primeira Declaração Sociolaboral foi publicada em 10 de dezembro de 1998, posteriormente foi revista pela Declaração de 2015³⁸, até então vigente, aprovada em Brasília, em 17 de julho de 2015, na I Reunião negociadora.

Na Declaração Sociolaboral de 2015 foram assegurados preceitos gerais a todos os trabalhadores que fazem parte do Mercosul, que se revelam princípios de proteção visando a não discriminação, eliminação do trabalho forçado, proibição e regulamentação do trabalho infantil e de menores, liberdade de associação e incentivo ao trabalho, proteção contra o desemprego, proteção à saúde e segurança no trabalho, seguridade social e à formação profissional e desenvolvimento de Recursos Humanos.

Com relação ao trabalhador fronteiriço e migrantes é assegurado o seguinte princípio:

ARTIGO 7º- Trabalhadores migrantes e fronteiriços

1. Todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à assistência, à informação, à proteção e à igualdade de direitos e condições de trabalho, bem como direito de acesso aos serviços públicos, reconhecidos aos nacionais do país em que estiver exercendo suas atividades, em conformidade com a legislação de cada país.
2. Os Estados Partes terão em conta os direitos estabelecidos no Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile e demais instrumentos complementares que se firmem, na medida em que façam parte dos mesmos.

³⁷Em tradução livre nossa: O documento mais importante nesta área é a “Declaração Sócio trabalhista do Mercosul”, que consolida os avanços já alcançados na dimensão social do processo de integração e serve de apoio ou suporte para avanços futuros e constantes no campo social, em decorrência da ratificação e cumprimento das principais convenções da OIT. Assim, proclama uma série de princípios e direitos na área do trabalho, “sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenham estabelecido ou venha a estabelecer”. Nos considerandos, a Declaração estabelece que os países membros “estão vinculados às declarações, pactos, protocolos e demais tratados que constituem o patrimônio jurídico da humanidade, referindo-se expressamente às Declarações e pactos solenes de Direitos Humanos, ambos de alcance universal de âmbito americano (CRISTALDO, 2003, p. 207).

³⁸Maiores informações podem ser obtidas em <http://www.cartillaciudadania.mercosur.int/categs/pt/19>.

3. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns, relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida desses trabalhadores, nos termos dos acordos específicos para essa população, tendo como base os direitos reconhecidos nos acordos de residência e imigração vigentes.
4. Os Estados Partes comprometem-se, ademais, a desenvolver ações coordenadas no campo da legislação, das políticas laborais, das instituições migratórias e em outras áreas afins, com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho, de forma compatível e harmônica com o processo de integração regional.

O referido instrumento prevê uma série de direitos individuais destinados aos trabalhadores, tais como garantia de jornada de trabalho de oito horas diárias, licenças remuneradas e feriados, intervalo entre jornadas de trabalho, direito a uma remuneração mínima, proteção contra despedida, liberdade sindical e direito de greve, porém dentro do catálogo normativo protecionista mercosulino nada é previsto de forma específica com relação ao trabalhador rural.

No que se refere ao setor Primário, o Mercosul prevê apenas um Fundo de Agricultura Familiar (FAF), cujo objetivo é financiar programas e projetos aprovados pela Reunião Especializada sobre Agricultura Familiar (REAF) ou pelo Grupo Mercado Comum (GMC) para estimular a agricultura familiar e permitir uma ampla participação dos atores sociais em atividades relacionadas ao assunto³⁹.

Por outro lado, os países que compõem o Mercosul, através da Declaração Sociolaboral, reconhecem o comprometimento do bloco com os princípios e valores da Organização Internacional do Trabalho (OIT), especialmente, apoiam a Declaração relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, bem como se propõem a ratificar e cumprir os principais convênios desta, motivo pelo qual se impõe uma análise sobre as convenções ratificadas pelo Brasil junto a este órgão Internacional.

A Declaração Sociolaboral nada prevê com relação ao trabalho ou trabalhador rural, passando este, de forma invisível na regulamentação trabalhista.

Com relação a tratados que extrapolam o bloco mercosulino, tanto Brasil como Uruguai fazem parte da OIT, se impõe um breve esclarecimento sobre esta agência especializada e suas diretrizes.

A OIT foi criada através do Tratado de Versalhes no ano de 1919, possui sede em Genebra, dedica-se a questões trabalhistas e laborais, tem por objetivo maior a

³⁹ Maiores informações disponíveis em <http://www.cartillaciudadania.mercosur.int/categs/pt/22>

promoção da justiça social, constituindo um braço especializado das Organizações das Nações Unidas (ONU). É uma organização de caráter permanente, caracterizada por apresentar uma estrutura tripartite, que reúne governo, empregados e empregadores, em que todos possuem o mesmo direito de voto, sem nenhum tipo de diferenciação. Atualmente é composta por 187 Estados-Membros⁴⁰.

A OIT apresenta os seguintes órgãos: A Conferência Internacional do Trabalho, também designada como Assembleia Geral, o Conselho de Administração e o Escritório Internacional do Trabalho.

Como organização internacional a OIT foge do modelo codificador e embora possua atividade normativa, sua produção não gera regra e sim reflete princípios gerais que são considerados fontes de Direito Internacional do Trabalho. Seus instrumentos normativos são representados pela constituição, convenções, protocolos, recomendações, declarações, resoluções, orientações, trabalhos dos órgãos de supervisão da OIT e documentos autorizados (BARZOTTO, 2007).

Das espécies de Normas Internacionais de Trabalho (NIT), as principais são as recomendações e as convenções, onde uma apresenta função complementar.

Para a OIT, as funções primordiais da recomendação são o seu caráter complementar, interpretativo e integrativo em relação às convenções. Quanto à tarefa complementar, as recomendações flexibilizam e universalizam a aplicação das convenções. A Conferência Internacional do Trabalho aprova as convenções com os princípios e regras gerais atinentes à matéria versada, indicando detalhes técnicos ou de outra forma de sua aplicação. Esta função, a recomendação, exerce de forma concomitante e dependente da convenção (BARZOTTO, 2007, p. 89).

As convenções podem ser caracterizadas como um ato-condição, que estabelece regras gerais e obrigatórias.

As convenções aprovadas pela Conferência Internacional do Trabalho, como tratados multilaterais abertos, são classificadas como tratados- leis, porque formulam regras ou princípios, de ordem geral, destinados a reger certas relações internacionais, estabelecendo normas gerais de ação e confirmado ou modificando costumes adotados entre nações.

Refere-se que sem a adesão ao tratado multilateral aberto, por ato soberano, o Estado não estará vinculado ao respectivo instrumento, o qual, obviamente, não poderá gerar, no plano interno, os direitos e obrigações estabelecidos em suas normas (BARZOTTO, 2007, p. 90).

⁴⁰Informações obtidas junto a <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/lang--es/index.htm>

As convenções possuem a peculiaridade de não obrigar os Estados-Membros entre si, mas fazem com que estes assumam compromisso diretamente com a OIT, ao adotarem as normas internacionais.

Esclarecidas a diferenciação entre as normativas, importa verificar como as convenções são integradas ao direito brasileiro.

As convenções internacionais do trabalho possuem natureza jurídica de tratados multilaterais abertos, integram o que a doutrina chama de tratados-lei ou tratados-normativos, eis que não possuem destinatários específicos. Têm por propósito universalizar as normas de proteção ao trabalho e obter sua incorporação ao direito interno dos Estados-membros. Sua vigência, no plano internacional, está condicionada à ratificação por um número determinado de Estados, em regra previsto na própria convenção e deve observar um decurso de prazo determinado, desta forma somente poderão ter vigência interna após estarem em vigor no plano internacional (MAZZUOLI, 2019).

As convenções da OIT tratam de direitos humanos dos trabalhadores e nessa condição são inerentes ao próprio ser humano, constituindo uma fonte normativa, com prerrogativa de emenda constitucional, que possui tratamento diferenciado em nossa Constituição⁴¹.

Os tratados internacionais são obrigatórios em virtude de sua ratificação, executórios em face de sua promulgação e aplicáveis em consequência de sua publicação. Em que pese o art. 5º, § 2º, da Constituição da República conceber a abertura material do texto jusconstitucional, a iterativa, atual e notória jurisprudência do Supremo Tribunal Federal se solidificou no sentido de que os tratados internacionais de direitos humanos ostentam posição hierárquico-normativa de emendas constitucionais, caso ratificados sob o quórum do art 5º § 3º, da Constituição da República, ou normas supralegais, se ratificados em a observância do citado quórum (MAZZUOLI, 2019, p. 73).

O Brasil adotou diversas convenções proveniente da OIT, o que poderia ser objeto de uma análise própria, porém no presente estudo se buscará identificar aquelas que tratam do trabalhador fronteiriço e as relacionadas ao rural.

⁴¹Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. (Incluído pela Emenda Constitucional nº 45, de 2004)

Com relação ao trabalho rural, de forma específica, foram ratificadas as Convenções nº 11 e nº 12, ambas dirigidas à agricultura. A primeira trata sobre direito de sindicalização e a segunda se refere à indenização por acidente de trabalho. A Convenção nº 99 trata sobre métodos de fixação de salário mínimo na agricultura e a Convenção de nº 141 se preocupa com as organizações de trabalhadores rurais.

Existem outras convenções, de caráter geral, que são utilizadas e disciplinam as relações trabalhistas rurais, tais como a Convenção nº 29, sobre trabalho forçado ou obrigatório, a Convenção nº 132, que aborda o tema férias, a Convenção nº 98, que trata de direito de sindicalização e negociação coletiva, a Convenção nº 100, sobre a Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, a Convenção nº 105, que regulamenta a abolição do trabalho forçado, a Convenção nº 111, que disciplina a discriminação em matéria de emprego e ocupação, a Convenção nº 138, que trata da idade mínima para admissão e a Convenção nº 182, sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação.

O trabalho fronteiriço é mencionado na Convenção nº 97, que dispõe sobre os trabalhadores migrantes e prevê, em sua parte, a extensão de suas premissas aos trabalhadores fronteiriços.

No rol de direitos destinados aos migrantes estão assegurados, a título exemplificativo, a facilitação da saída, a viagem e a recepção dos trabalhadores migrantes, bem como o fornecimento de serviços médicos adequados. Além disso proíbe discriminação aos imigrantes que se encontrem legalmente nos territórios, sem diferenciação em decorrência de nacionalidade, raça, religião ou sexo. Garante, ainda, que o trabalhador migrante que tenha sido admitido a título permanente e os membros de sua família que tenham sido autorizados a acompanhá-lo ou a ele se reunirem não poderão ser recambiados a seu território de origem ou ao território de onde tenham emigrado, quando por motivo de enfermidade ou acidente, o trabalhador imigrante não puder exercer seu trabalho.

A Convenção nº 97 estende os direitos concedidos aos imigrantes, aos trabalhadores fronteiriços, mencionado expressamente: “A presente convenção se aplica: a) aos trabalhadores fronteiriços (OIT, 1965)”. A Convenção nº 143 que trata sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes não foi ratificada pelo Brasil.

Mediante análise das normas advindas do Mercosul e da OIT é possível verificar que ao tema trabalhador fronteiriço é dada pouca relevância, o mesmo ocorrendo com o trabalho rural, eis que nada é estabelecido de forma direcionada a estas duas categorias de trabalhadores.

2.2 Visão Comparativa Entre as Legislações Brasileiras e Uruguaias Regulamentadoras do Trabalho Rural

Em um estudo como o presente, onde é objeto de análise não apenas a fronteira, mas da fronteira viva, onde sua dinâmica é influenciada pela variação cambial e pela interligação entre a dimensão nacional e externa, sob um prisma econômico, social e jurídico, na qual tudo se mescla, a questão pontual da análise das legislações trabalhistas se faz obrigatória. Sobre a comparação das legislações, ensina Martins:

A prática reiterada da comparação entre direitos, indubitavelmente, ao longo dos anos, tem se tornado um dos principais esteios do desenvolvimento doutrinário, legislativo e jurisprudencial, pois quando se comprehende um estudo de direito comparado, deve-se ter por objetivo principal a necessidade de se extrair, juridicamente, a melhor forma como o objeto a ser comparado se apresenta para resolver certos conflitos sociais, procurando compreender as suas alternativas práticas e o que de melhor aquela ordem jurídica, base da comparação, pode oferecer (MARTINS, 2013, p. 137).

O fluxo sistemático de trabalhadores entre Brasil e Uruguai, em razão das diferenças dos sistemas material e processual trabalhista, pode tornar vantajoso para o empreendedor definir o local onde será sediado seu empreendimento, ou ainda, de que forma e em qual país vai recrutar sua mão de obra, provocando *dumping social* (SOARES, 2017).

No ano de 2017, o dumping social foi objeto de estudo na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, realizado no final de 2007, onde restou estabelecido no enunciado que:

4. “DUMPING SOCIAL”. DANO À SOCIEDADE. INDENIZAÇÃO SUPLEMENTAR. As agressões reincidentes e inescusáveis aos direitos trabalhistas geram um dano à sociedade, pois com tal prática desconsiderase, propositalmente, a estrutura do Estado social e do próprio modelo capitalista com a obtenção de vantagem indevida perante a concorrência. A prática, portanto, reflete o conhecido “dumping social”, motivando a necessária reação do Judiciário trabalhista para corrigi-la. O dano à sociedade configura ato ilícito, por exercício abusivo do direito, já que extrapola limites econômicos e sociais, nos exatos termos dos arts. 186, 187 e 927 do Código Civil. Encontra-se no art. 404, parágrafo único do Código

Civil, o fundamento de ordem positiva para impingir ao agressor contumaz uma indenização suplementar, como, aliás, já previam os artigos 652, d, e 832, § 1º, da CLT (<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/166635>).

Após a segunda guerra mundial a dignidade humana é considerada um valor supremo deixando de ser apenas um valor moral e constituindo também um valor jurídico, assegurado em textos constitucionais. Como consequência desta consagração surge o reconhecimento de que a pessoa não é simplesmente um reflexo da ordem jurídica, mas, ao contrário, deve constituir seu objetivo maior, sendo que na relação entre indivíduo e Estado deve haver sempre uma presunção a favor do ser humano e de sua personalidade. O indivíduo deve servir de “limite e fundamento do domínio público da República, pois o Estado existe para o homem e não o homem para o Estado (NOVELINO, 2009, p. 348).

A partir de uma valoração diferenciada da dignidade humana, os direitos sociais passaram ter uma maior valorização dentro dos textos constitucionais, onde:

Os países integrantes do MERCOSUL avançaram na integração dos direitos fundamentais sociais em suas Constituições, como movimento natural da evolução da sociedade, em compreender esses direitos como conquistas sociais que devem ser preservadas (SOARES, 2017, p. 150).

Os trabalhadores rurais brasileiros, assim como os urbanos possuem proteção constitucional prevista no art. 7º⁴² da Constituição Federal de 1988 que os equipara aos trabalhadores urbanos para todos os fins de direito, assegurando-lhes direitos fundamentais, individuais ou coletivos. Nas palavras de Soares, 2017:

Quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores, seja de ordem individual ou coletiva, não são somente os albergados dos art. 7º ao 11º da CR/88, mas, sim, todos os chamados direitos inespecíficos dos trabalhadores elencados no art 5º da Lei maior e os demais dispositivos esparsos no texto constitucional de âmbito fundamental, assim como outros que visem à melhoria de sua condição social. São os chamados direitos de cidadania dos trabalhadores, adquirindo a nomenclatura de inespecíficos, quando comparados aos especificamente direcionados aos trabalhadores, de igual natureza fundamental (SOARES, 2017, p. 37).

Os direitos fundamentais trabalhistas no Brasil seguem o princípio da progressividade social, considerados inerentes a sua condição de pessoa, amparados em sua dignidade.

⁴²Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

Ao trabalhador rural são assegurados todos os direitos previstos na Constituição Federal de 1988, além daqueles dispostos na Lei nº 5.889/1973 e no Decreto nº 10.854/2021, que são normas específicas e especialmente destinadas a essa categoria laboral.

Situações não alcançadas pelas legislações específicas são resolvidas pela aplicação da norma geral destinada a regulamentar as questões trabalhistas, neste caso, a Consolidação das Leis do Trabalho⁴³ (CLT). Oportuno salientar a importância dos acordos e convenções coletivas, derivados de negociações junto aos respectivos sindicatos laborais, que criam leis entre as partes e possuem prevalência sobre a lei, quando dispuserem de questões pontuais negociadas e pactuadas em negociação coletiva⁴⁴.

O sistema constitucional uruguai reconhece sua constituição como sua norma fundamental de maior hierarquia, revelando uma similitude com nosso sistema pátrio. Em seu capítulo II estabelece, nos art. 53 a 56⁴⁵ proteções individuais trabalhistas gerais, prevendo tratamento diferenciado para mulheres e menores de 18 anos, sendo omissa com relação ao trabalho rural.

O Uruguai concede ao trabalho rural um tratamento semelhante ao brasileiro, porém sendo regulamentado por uma norma geral destinada a todos os trabalhadores rurais e por normas específicas que disciplinam determinados setores específicos dentro da realidade agropecuária. Há uma norma geral, conhecida como *Estatuto del Trabajador Rural* e normas específicas por atividade dentro desse mesmo ramo, que, em conjunto, asseguram um elenco mínimo legal de proteção ao trabalhador rural que é obrigatório nas relações de trabalho.

⁴³DECRETO-LEI Nº 5.452 DE 01 DE MAIO DE 1943, APROVA A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO (CLT).disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm.Acesso em 22 mai 2022

⁴⁴Maiores informações art 611 A da DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943

⁴⁵Artículo 53.- *El trabajo está bajo la protección especial de la ley. Todo habitante de la República, sin perjuicio de su libertad, tiene el deber de aplicar sus energías intelectuales o corporales en forma que redunde en beneficio de la colectividad, la que procurará ofrecer, con preferencia a los ciudadanos, la posibilidad de ganar su sustento mediante el desarrollo de una actividad económica.*

Artículo 54.- La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral. El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.

Artículo 55.- La ley reglamentará la distribución imparcial y equitativa del trabajo.

Artículo 56.- Toda empresa cuyas características determinen la permanencia del personal en el respectivo establecimiento, estará obligada a proporcionarle alimentación y alojamiento adecuados, en las condiciones que la ley establecerá.

O *Estatuto del Trabajador Rural* foi introduzido pelo Decreto Lei nº 14785⁴⁶, publicado em 05 de junho de 1978, “Esta é a norma principal que regem matéria de trabalho rural, e regula em forma genérica os aspectos fundamentais do setor e principais obrigações da relação laboral” (LASARTE; LONGA, 2021, p. 41).

O referido Estatuto regulamenta questões de pagamentos de salário dispondo sobre forma e prazo para realização do pagamento, impossibilidade de realizar descontos decorrentes de alimentação, moradia e utilização de terras. Reconhece ao empregador a obrigação de oferecer ao trabalhador e sua família condições adequadas de higiene, habitação e alimentação. Assuntos relacionados a questões demissionais, décimo terceiro salário, férias e sua complementação, o estatuto remete que se aplique a legislação específica desses institutos, sem prejuízo das particularidades previstas ao trabalho rural, de forma específica.

O diploma legal prevê disposições de assistência médica aos trabalhadores e penalidades aos empregadores decorrentes do descumprimento da lei.

Uma particularidade que inexiste na legislação uruguaia é a previsão da obrigação do trabalhador rural e de sua família realizarem determinadas tarefas tais como manter em condições adequadas de higiene ao local de moradia, banheiros, sala de refeição, cozinha e fogões que utilizem, sendo que estas não são consideradas como trabalho para efeitos da relação laboral.

O Decreto nº 216/2012⁴⁷, publicado em 10 de julho de 2012, trouxe uma atualização ao estatuto do trabalhador rural, regulamentando a matéria de forma mais detalhada, definindo as figuras de empregado e empregador, nas disposições gerais:

Para efeitos do presente regulamento, entende-se por empregador rural toda a pessoa física ou jurídica que utilize os serviços de trabalhadores subordinados, qualquer que seja o título em virtude do qual os ocupa, e por trabalhador rural toda a pessoa que, sob a direção de outra pessoa, empregadora, exerce, de forma habitual, trabalho rural fora das áreas urbanas, mediante o pagamento de salário e outros benefícios (URUGUAI, 2012).

A legislação destinada ao rural prevê que o salário dos trabalhadores será estabelecido pelos conselhos de salários ou, ainda, de forma suplementar pelo poder Executivo. Define novos contornos para os benefícios de moradia e alimentação,

⁴⁶ Disponível em: <https://www impo com uy/bases/leyes/18441-2008/4#:~:text=El%20descanso%20entre%20jornada%20y,menor%20a%20nueve%20horas%20corridas>.

⁴⁷ Disponível em: <https://www impo com uy/bases/decretos/216-2012>

especificando detalhes e fixando novos limites, além disso regulamenta assistência médica, jornada de trabalho, descansos intermediário e semanal, demissão, férias e feriados.

Existem normas específicas direcionadas a regulamentar o trabalho rural, por exemplo a Lei nº 18.441⁴⁸, publicada em 23 de janeiro de 2009, que trata da jornada de trabalho. Esta lei introduziu a limitação de jornada para os trabalhadores rurais, fixando descansos intermediários e entre jornadas que se desrespeitados deverão ser pagos como hora extras.

O Decreto nº 321/009⁴⁹, publicado em 21 de julho de 2009, trouxe uma regulamentação mais específica para segurança e higiene no trabalho rural aplicável a todas as atividades agropecuárias. “O objetivo da dita normativa é prevenir os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais mediante o controle de riscos que existem em atividades que se realizam no setor agropecuário” (LASARTE; LONGA, 2021, p. 44).

A legislação trabalhista uruguaia é composta ainda por estatutos especiais que regulamentam setores específicos das atividades que compõem o agronegócio.

Existem determinadas atividades rurais que contam com uma regulação especial e independente da normativa geral que regula os aspectos laborais da atividade rural. Estas normas aplicáveis exclusivamente à atividade que regulam, estabelecem determinados benefícios e/ou precauções que devem ser tidas em conta para as ditas atividades, e em alguns casos são extensivas aos trabalhadores, benefícios que já regiam outros coletivos (LASARTE; LONGA, 2021, p. 45).

As normas especiais mencionadas são: Lei nº 10.471, que regulamenta o trabalho na exploração de bosques e turfeiras, Lei nº 9.991, destinada aos que trabalham na produção de arroz, Lei nº 13.130 e artigo 7º da lei nº 18.441, que se destina aos trabalhadores de tambos, Lei nº 13.346, especificadamente em seus artigos 56 e 59, destinados aos trabalhadores de granjas, jardins, vinhedos, criação de aves e suínos, apicultura e plantações em geral de verduras, legumes, tubérculos, frutas e flores e a Lei nº 11.710, em seus artigos 3 e 4, e o artigo 9 da Lei nº 18.44, que são destinados aos trabalhadores que atuam na esquila.

⁴⁸<https://www.impo.com.uy/bases/leyes/18441-2008/4#:~:text=El%20descanso%20entre%20jornada%20y,menor%20a%20nueve%20horas%20corridas.>

--

⁴⁹ Disponível em <https://www.impo.com.uy/bases/decretos/321-2009>. Acesso em: 03 mar.2022

Finalmente, os *Laudos de consejos de salários* que são “os acordos alcançados neste âmbito complementam os estatutos especiais, já que suas disposições se aplicam de forma particular a cada um dos grupos e subgrupos previstos por conselhos de salários”.

A legislação Uruguaia embora traga consigo conceitos semelhantes aos brasileiros, defere ao trabalho rural um acervo legislativo mais específico, identificando atividades agropecuárias de forma individualizada e regulamentando situações de forma mais específica, porém os direitos reservados aos trabalhadores rurais não estão protegidos constitucionalmente como ocorre no Brasil.

Os direitos individuais trabalhistas assegurados ao trabalho rural no Uruguai não serão objeto de comparação neste trabalho, uma vez que fogem de seu objetivo principal, porém é oportuno informar que estes não estão consolidados em um único corpo a exemplo do que ocorre no Brasil, permanecendo previstos em legislação esparsas, embora seja garantidos todos os trabalhadores, sejam estes rurais ou não.

2.3 Organizações Protetoras do Trabalho Rural

A região em estudo situa-se longe dos grandes centros, recebe pouco investimento, em termos de políticas públicas, principalmente de cunho fiscalizatório trabalhista. Tal omissão por parte do Estado, conduz a uma sensação de impunibilidade e descaso, sendo terra onde tudo acontece e nada é percebido, nem punido, o que faz com que os conflitos trabalhistas, principalmente os que envolvem o trabalhador rural fronteiriço, permaneçam encobertos sob o manto da invisibilidade e da infâmia de seus atores.

Com fins ilustrativos registra-se que na região em questão, fronteira aberta entre Uruguai e Brasil, sem imposição de limites geográficos ou físicos, não raras vezes é questionado qual autoridade deve verificar determinada situação *in loco*, eis que muitas vezes é difícil identificar em que país o fato a ser apurado ocorreu.

Em um viés contrário à informalidade fronteiriça existe o elemento fiscalizatório trabalhista, previsto junto à Organização Internacional do Trabalho (OIT) na

Convenção nº 81⁵⁰ e que na legislação brasileira, a fiscalização do trabalho encontra abrigo na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seus artigos 626 a 634.

O Mercosul embora manifeste interesse na harmonização da legislação trabalhista não prevê em sua normativas nenhum tipo de fiscalização, limita-se a possuir um subgrupo SGT-10 que trata das relações trabalhistas, emprego e segurança social.

Como entidades atreladas ao governo federal, protetivas do trabalhador e garantidoras de seus direitos fundamentais, o Brasil conta com a Justiça do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Auditores Fiscais do Ministério Trabalho e Previdência Social (MTPS), vinculada ao poder executivo.

A fiscalização é uma ação destinada a conferir o emprego das disposições legais às condições de trabalho e, também, à orientação de empregados e empregadores acerca da legislação vigente. É regulamentada pelo Decreto nº 10.854/21 e executada por funcionários públicos, designados como Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho⁵¹, estando atrelada ao Ministério da Previdência Social, cujas funções são atribuídas à Secretaria do Trabalho, mais especificadamente na subsecretaria de Inspeções do Trabalho.

Em termos regionais, no Rio Grande do Sul, esta tarefa é atribuída a Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE), que conta com 136 (cento e trinta e seis) auditores-fiscais, distribuídos entre 14 (catorze) gerenciais e 11 (onze) agências. Na cidade de Santana do Livramento existe uma agência regional⁵², que está sob a responsabilidade de um chefe e não possui auditor-fiscal lotado, o que dificulta qualquer tipo de fiscalização.

Por outro lado, a fiscalização trabalhista é exercida de forma concomitante, paralela e independente pelo Ministério Público do Trabalho⁵³ (MPT), diretamente vinculado ao Ministério Público da União (MPU), cujo dever institucional é fiscalizar o

⁵⁰Em vigor e ratificada pelo Brasil em 11 de outubro de 1989. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_235131/lang--pt/index.htm. Acesso em 25 Mai 2022

⁵¹Art. 16. Compete exclusivamente aos Auditores-Fiscais do Trabalho do Ministério do Trabalho e Previdência, autoridades trabalhistas no exercício de suas atribuições legais, nos termos do disposto na Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002, a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho e de saúde e segurança no trabalho. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.854-de-10-de-novembro-de-2021-359085615>.

⁵²Informações obtidas em: https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/canais_atendimento/unidades-de-atendimento/rede-de-atendimento-do-trabalho-no-rs. Acesso em 24 mai 2022

⁵³Atividade regulamentada pela Lei Complementar nº 75, de 20 mai 1993, que dispõe sobre a organização, organização e o estatuto do ministério Público da União

cumprimento da legislação trabalhista quando houver interesse público, procurando regularizar e mediar as relações entre empregados e empregadores, cabendo-lhe, também, a promoção e ações civis públicas para defender os direitos coletivos sempre que há desrespeito aos direitos constitucionais, como por exemplo o direito de greve.

Tem como sede a Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT), situada em Brasília onde estão lotados o procurador-geral, o vice-procurador-geral, os subprocuradores-gerais e procuradores regionais designados. Conta com 24 Procuradorias Regionais (PRTs) que se subdividem em Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTMs)⁵⁴.

O MPT possui no estado do Rio Grande do Sul uma PRT, que conta com 8 (oito) PTMs. A cidade de Santana do Livramento a que está incluída na circunscrição de Uruguaiana, onde há uma PTM onde estão lotados 02 (dois) procuradores que são responsáveis pelos municípios de Alegrete, Barra do Quaraí, Garruchos, Itaqui, Maçambará, Manoel Viana, Quaraí, Sant'Ana do Livramento, Santo Antônio das Missões e São Borja⁵⁵.

A carência de fiscalização na região é visível e com relação ao trabalhador rural, seja este fronteiriço ou não, percebe-se que esta, por vezes, vem em seu auxílio, o retirando do manto da invisibilidade e da relação de poder a que está submetido.

Dentro de uma visão holística da temática que envolve o trabalho rural, a relação empregatícia na qual o trabalhador está inserido, seja seu vínculo formalizado ou não, revela a existência de uma relação de micropoder a que está submetido, imposta pelo empregador, onde este, em sentido inverso, depende da mão de obra cada vez mais escassa no meio rural, para o funcionamento de seu negócio (FLECK, 2019), dando origem a uma relação de poderes, que via de regra não é equilibrada:

O corpo é investido por relações de poder e de dominação; mas em compensação sua constituição como força de trabalho só é possível se ele está preso num sistema de sujeição (onde a necessidade é também um instrumento político cuidadosamente organizado, calculado e utilizado); o corpo só se torna força útil se é ao mesmo tempo corpo produtivo e corpo submisso (FOUCAULT, 1987, p. 28).

O trabalhador é a parte mais vulnerável da relação de trabalho, e, como tal, resta subjugado em relação à outra parte que é a detentora do poder e, caso esta não cumpra com seus deveres, causa-lhe prejuízos de toda espécie, que passam

⁵⁴Informações obtidas em <https://mpt.mp.br/pgt/mpt-nos-estados>. Acesso em: 24 mai 2022.

⁵⁵Informação obtida em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-uruguaiana/abrangencia-ptm-uruguaiana>. Acesso em: 24 mai 2022.

despercebidos pela ordem social, somente tornando-se visíveis quando socorridos pela mão do Estado, como por exemplo ocorre nas ações de fiscalização.

O trabalho digno e sua proteção social são pressupostos para que se obtenha um sentido cosmopolita do termo cidadania, especialmente em área de fronteira, onde o trabalhador encontra-se encoberto pelo manto da invisibilidade, sendo oportuno parafrasear Foucault.

Vidas que são como se não houvessem existido, vidas que só sobrevivem do choque com um poder que não quis aniquilá-las, ou pelo menos apagá-las, vidas que nos retornam pelo efeito de múltiplos acasos, eis aí as infâmias das quais eu quis, aqui, juntar alguns restos (FOUCAULT, 2003, p. 208).

O MPT tem sua atuação destacada na proteção da categoria de trabalhadores rurais⁵⁶, tanto na zona de fronteira, como no interior do estado do Rio Grande do Sul⁵⁷, sendo importante dar ênfase à situação ocorrida, recentemente, em abril de 2022, na vizinha cidade de Quaraí, também, cidade gêmea, conforme portaria 213/2016. Este é o teor do material divulgado em reportagem institucional

Homem de 64 anos estava internado em hospital em razão das péssimas condições de trabalho e hospedagem. Operação resgata trabalhador idoso escravizado em Quaraí.



Figura 5 - MPT - Ação Fiscalizatória

⁵⁶<https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-santa-cruz-do-sul/11518-duas-familias-resgatadas-de-condicoes-analogas-ao-trabalho-escravo-em-plantacao-de-fumo-na-zona-rural-de-venancio-aires>. Acesso em: 24 mai 2022.

⁵⁷<https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-uruguaiana/11660-mpt-rs-firma-acordo-com-granja-em-que-foram-resgatados-trabalhadores>. Acesso em: 24 mai 2022.

Fonte: MPT

Uma força-tarefa realizada pela Polícia Civil de Quaraí (coordenada pelo delegado Henrique Ferro), pela Superintendência Regional do Trabalho no Rio Grande do Sul e pelo Ministério Público do Trabalho resgatou, na tarde desta quarta-feira, um idoso mantido em condições de trabalho análogas à de escravo no município de Quaraí. Pelo MPT-RS, a operação foi acompanhada pelo procurador Hermano Martins Domingues, da PTM de Uruguaiana. De acordo com depoimentos colhidos pela polícia e pelo Ministério Público do Trabalho, o resgatado, um homem negro de 64 anos, vinha trabalhando há três anos e meio em uma granja em Quaraí. O próprio resgatado relatou que trabalhou todo esse tempo na propriedade sem receber salário. Ainda contou que era constantemente submetido a humilhações, era alvo de ofensas racistas e recebia alimentação insuficiente, chegando a recorrer a frutas colhidas no chão da fazenda para matar a fome. O proprietário da granja também teria, de acordo com o resgatado, retido os documentos pessoais do homem. (MPT, 2022)⁵⁸.

A infâmia que atinge o rurícola é relativizada, muitas vezes, quando este alcança o poder de alguma forma, que no caso em questão, se dá quando sua problemática chega ao seio da sociedade por meio de reclamatória trabalhista ou por atuação de órgão fiscalizador, tirando-o da invisibilidade e revelando o que existe por trás desta.

No que se refere à judicialização das demandas trabalhistas, oportuno parafrasear Soares que resumidamente ensina:

A Justiça do Trabalho é composta, conforme o art. 111 da CR/88, pelo TST, pelos Tribunais Regionais do Trabalho e Juízes do Trabalho. Em escorço histórico, a justiça do Trabalho passou a integrar o Poder Judiciário com a Carta Magna de 1946, já tendo sido referida nas Constituições de 1934 e 1937. Com a Emenda Constitucional n.45/2004 na CR/88, foi ampliada a competência material deste ramo para julgar lides oriundas das relações de trabalho, além das relações de emprego, tornando-se então uma justiça do Trabalho, e não só do emprego (SOARES, 2017, p. 89)

No estado do Rio Grande do Sul a Justiça do Trabalho tem como órgão superior o Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região (TRT), cuja sede administrativa está fixada na capital, Porto Alegre. Em nível de primeiro grau existem 132 Varas do Trabalho e 10 Postos Avançados, distribuídos em 65 municípios. Na capital Porto Alegre estão sediadas 30 Varas do Trabalho, sendo que o quadro da Justiça do

⁵⁸ RIO GRANDE DO SUL. Ministério Público Federal. Site Oficial. Operação resgata trabalhador idoso escravizado em Quaraí. 20 de abril de 2022. Disponível em:<https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-uruguaiana/11657-operacao-r>. Acessado em: 14 mai.2022.

Trabalho do Rio Grande do Sul é composto por 48 cargos de desembargadores, 247 de juízes do Trabalho e 3.540 de servidores (TRT4, 2022)⁵⁹.

A cidade de Santana do Livramento comporta uma sede regional deste órgão, Vara do Trabalho, a qual abrange em sua jurisdição a cidade de Quaraí, onde são julgadas as demandas originárias das relações de trabalho entre o trabalhador e empregador ou tomador dos serviços, ou ainda ações ajuizadas pelos sindicatos, quando buscam resguardar direitos próprios ou dos integrantes da categoria que representam.

Importante ressaltar que questões e demandas de caráter penal, encontram-se excluídas do manto de proteção da justiça do trabalho, o que é alvo de crítica, uma vez que há o entendimento de tal modelo não atende os anseios sociais em sua integralidade, o que gera um incentivo à violação dos direitos trabalhistas (SOARES, 2017).

⁵⁹ Informações obtidas em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/estrutura>. Acessado em: 14 mai.2022.

3 Trabalho Rural Fronteiriço e a Solução Contenciosa dos Conflitos

3.1 Dignidade e Acesso à Justiça

Em um país de dimensões continentais como o Brasil, deve se levar em consideração que, no momento em que nossa Constituição Federal opta pela dignidade da pessoa humana, como sua premissa maior⁶⁰, impõe-se um olhar multidisciplinar e holístico sobre o tema.

Em um primeiro plano, importa considerar que a expressão “solução contenciosa dos conflitos”, significa que o problema que envolve as partes, ou não foi submetido a uma outra forma de composição, ou não houve entendimento entre os envolvidos. “Surge a lide trabalhista, quando há uma pretensão resistida do trabalhador ou do tomador de serviços, tendo por escopo a violação da ordem jurídica trabalhista” (SHIAVI, 2020, p. 37).

O trabalhador que bate às portas do judiciário está a utilizar seu direito incondicionado de ação, o qual é protegido constitucionalmente pelo princípio da inafastabilidade da jurisdição ou da demanda, assegurado no art. 5º, inciso XXXV⁶¹ (SHIAVI, 2020) e, portanto, deve ser recebido sem nenhum tipo de preconceito ou restrição, principalmente, quando se volta o olhar para a região em estudo onde, via de regra, os usuários do serviço público judicial são brasileiros, estrangeiros, fronteiriços, documentados ou não. “A dignidade do homem trabalhador, embora declarada universalmente, é concretizada localmente” (BARZOTTO, 2007, p. 137).

A nova Lei de Migração e seu Decreto regulador que se destacam por melhor e facilitar a situação de migrantes no país, trazem em seu bojo uma base principiológica protetiva onde estão previstos, entre outros os seguintes princípios: a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos, combate à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação, não criminalização da migração, não discriminação em razão dos critérios ou dos procedimentos pelos quais a pessoa foi admitida em território nacional, acesso igualitário e livre do migrante a

⁶⁰Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: III - a dignidade da pessoa humana;

⁶¹XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social.

Os princípios cumprem um tríplice missão, caracterizada como informadora, ou seja, inspiram o legislador, servindo de fundamento para o ordenamento jurídico, atuam como fonte supletiva, no caso de ausência da lei. Constituem meios de integração de direito, cumprindo uma função normativa e, por último, se revelam eficazes no auxílio da interpretação das normas, servindo como critério orientador do juiz ou do intérprete. Deve ser feita a ressalva que nem sempre os princípios conseguem cumprir esse tríplice papel, na mesma medida e na mesma proporcionalidade, razão pela qual não é possível atingir uma noção unitária no direito do trabalho (RODRIGUEZ, 2000).

Além de princípios, a nova Lei de Migração assegura aos migrantes, independentemente da situação migratória, diversos direitos, no art. 4º, chama atenção que o caput deste garante direitos fundamentais, semelhantes aos assegurados no caput do art. 5º da Constituição Federal, os quais são: condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Os direitos fundamentais mencionados são garantidos independentemente da situação migratória⁶², sendo que a estes é acrescida uma relação de direitos e garantias, dentre as quais oportuno citar o “amplo acesso à justiça e à assistência jurídica integral gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos” (BRASIL, 2017).

Em artigo publicado no sítio eletrônico, André de Carvalho Ramos, ao comentar a Nova Lei de Migração:

Ao contrário do agora revogado Estatuto do Estrangeiro (adotado na ditadura militar e inspirado na doutrina de segurança nacional), a nova lei é fruto da constatação de que negar direitos, gerar entraves burocráticos na regularização migratória, atuar com arbítrio e sem coerência, são condutas que não reduzem o deslocamento de pessoas, mas apenas degradam as condições de vida do migrante, bem como prejudicam empresas, trabalhadores e a sociedade em geral (RAMOS, 2017).

⁶²Art. 4º Ao migrante é garantida no território nacional, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, bem como são assegurados:

§ 1º Os direitos e as garantias previstos nesta Lei serão exercidos em observância ao disposto na Constituição Federal, independentemente da situação migratória, observado o disposto no § 4º deste artigo, e não excluem outros decorrentes de tratado de que o Brasil seja parte.

O fronteiriço, conforme a Nova Lei de migração, possui condição jurídica de migrante e como tal deve ser considerado para todos os fins de direito, especialmente para garantia de acesso ao judiciário brasileiro, o que muitas vezes é negado, quando se apresenta indocumentado, ou seja, sem possuir regularização migratória, ou seja, estar portando Carteira de Registro Nacional Migratório (CRNM) ou de fronteiriço.

O acesso ao judiciário deve ser garantido a todos, sem qualquer tipo de restrição ou preconceito, independentemente da questão migratória a que estão submetidos, estando essa situação assegurada pela Nova lei de Migração que tem por objetivo a inclusão dos imigrantes em situação irregular no país oferecendo proteção a estes. Sobre o tema leciona Pedro Gravatá Nicoli “O tratamento da migração irregular passa ser tomado muito mais como uma questão de proteção aos direitos da pessoa humana do que uma pauta puramente de segurança nacional” (NICOLI, 2011, p. 61).

Para melhor exemplificar colaciona-se o despacho proferido na data de 03 de outubro de 2019, no processo 0020335-46.2018.5.04.0851, que tramitou na Vara do Trabalho de S. do Livramento, onde literalmente foi exigida a regularização do reclamante, que era uruguai para dar prosseguimento ao feito⁶³, nos seguintes termos:

VARA DO TRABALHO DO SANTANA DO LIVRAMENTO - TERMO DE AUDIÊNCIA RELATIVO AO PROCESSO 0020335-46.2018.5.04.0851
 CONCILIAÇÃO: rejeitada, sendo a proposta da parte autora no valor de R\$ 30.000,00 e contraproposta dos réus no valor de R\$ 9.000,00 acrescidos de honorários advocatícios no percentual de 10%. INCIDENTE PRELIMINAR:
Considerando o pedido constante na exordial conforme se verifica do item V da exordial determino que seja juntada aos autos cópia da carteira de estrangeiro bem como seja apresentada ao Juízo a CTPS do autor. A procuradora do autor informa que no prazo de 05 dias realizará a inserção nos autos eletrônicos da carteira de identidade de estrangeiro do autor. Requer a concessão do **o prazo de 60 dias para a providencia a emissão da CTPS do autor**. Defiro o requerimento. Após a inserção dos referidos documentos venham os autos conclusos para intimação dos reclamados bem como a inserção do presente feito em pauta. As partes informam que suas testemunhas comparecerão independente de intimação. Cientes os presentes. Nada mais (TRT4,2022)⁶⁴

⁶³Foi omitida a identificação das partes e advogados com objetivo de preservar a privacidade dos envolvidos

⁶⁴RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a região. Site Oficial. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020335-46.2018.5.04.0851/1#5bb4f5f..> Acessado em: 14 mai.2022.

A fim de melhor esclarecer a situação narrada, o pedido que consta no item V da exordial é a anotação da CTPS. A decisão acima reflete a realidade de um cidadão uruguai fronteiriço indocumentado, que prestou serviço no Brasil, em proveito de brasileiros e teve seu acesso ao judiciário condicionado à comprovação de sua regularização como estrangeiro e o porte da CTPS, em total afronta a Nova lei de Migração.

3.2 Problemas Específicos de Fronteira: Jurisdição e Materialidade na Aplicação da Lei

A complexidade do residir em uma fronteira-viva, onde tudo se mescla e o espaço é tornado único, faz com que o local possua uma rotina social, econômica e trabalhista diferenciada, pois os residentes indiferentes aos limites territoriais, vivem como se fossem uma única nação, onde os problemas e soluções são resolvidos de maneira informal, muitas vezes, conscientemente, à margem da legislação.

O costume fronteiriço guiado pelo ditado “Hecha la Ley, hecha la *trampa*” justifica o burlar normas e a utilização de práticas nem sempre lícitas, mas aceitas pela sociedade. Essas condutas se tornam possíveis em razão da falta de fiscalização, da existência de uma variação cambial favorável a um dos países ou, ainda, por se originarem de laços e relações, entre estas as trabalhistas, negociadas no local onde a legislação for mais vantajosa para o investidor.

Nas relações trabalhistas, dependendo do local onde é prestado o serviço e das partes envolvidas (pessoa física ou jurídica) há dificuldade técnica em se averiguar, em razão da confusão territorial existente e da falta de limites demarcatórios da extensão nacional de cada país, onde de fato se originou o problema, qual jurisdição, brasileira ou uruguai é competente para julgar o fato. Não raras vezes a autoridade polícia é obrigada a socorrer-se de perícia técnica para determinar o território (DIÁRIO DO GRANDE ABC,2002)⁶⁵.

Nas regiões fronteiriças em foco deste estudo, o primeiro problema a ser enfrentado na busca de solução para os conflitos trabalhistas levados à esfera do poder judiciário é definir qual a jurisdição competente para dirimir o conflito, se é a brasileira ou a uruguai, portanto não se trata de apenas identificar critérios de

⁶⁵ Maiores informações em: <https://www.dgabc.com.br/Noticia/196110/corpo-e-encontrado-na-fronteira-do-uruguai-com-o-brasil>. Acesso em: 15 mar.2022

competência territorial ou de foro, que está prevista no artigo 651 da CLT⁶⁶, a questão é mais complexa.

A jurisdição nacional está prevista na Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro⁶⁷(LINDB) em matéria civil está tratada nos artigos 21 e 22 do Código de Processo Civil. Prevê a legislação processualista que quando a ação se originar de fato ocorrido ou praticado no Brasil, como é o caso do contrato de trabalho, aplica-se o art. 21, III, daquele diploma, que estabelece a concorrência entre a jurisdição nacional e a estrangeira. Este artigo dá suporte ao suporte do art. 651, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Para que a demanda seja submetida a jurisdição brasileira é condição que o contrato tenha sido firmado no Brasil, reforçado esse entendimento pela previsão na legislação civilista em seu art. 435 onde está previsto “Reputar-se-á celebrado o contrato no lugar em que foi proposto” (BRASIL, 2002).

Com objetivo de verificar como a situação envolvendo o trabalhador rural e a questão da jurisdição pátria vem sendo solucionada pelo judiciário, na fronteira em foco, foi realizada pesquisa jurisprudencial, no período delimitado neste estudo, compreendido entre janeiro de 2012 e abril de 2022, sendo encontrado apenas um precedente junto ao TRT4:

1. QUESTÕES PREJUDICIAIS. 1.1. RECURSO DA RECLAMADA. 1.1.1. **Jurisdição nacional.** Contrato de trabalho executado no exterior. Art. 88, III, do Código de Processo Civil. O Poder Judiciário Brasileiro possui jurisdição sobre contratos de trabalho executados no exterior, desde que o negócio jurídico tenha sido firmado no Brasil, pois tal hipótese configura ação originada em ato praticado no país, nos termos do art. 88, III, do Código de Processo Civil. Contrato de trabalho. Local da formação do negócio jurídico. Considera-se realizado o contrato de trabalho no local onde proposto, nos termos do art. 435 do Código Civil; assim, tratando-se de trabalhador que solicita, em território nacional, emprego em sociedade estrangeira, resta

⁶⁶Art. 651 - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento é determinada pela localidade onde o empregado, reclamante ou reclamado, prestar serviços ao empregador, ainda que tenha sido contratado noutro local ou no estrangeiro.

§ 1º - Quando for parte de dissídio agente ou viajante comercial, a competência será da Junta da localidade em que a empresa tenha agência ou filial e a esta o empregado esteja subordinado e, na falta, será competente a Junta da localização em que o empregado tenha domicílio ou a localidade mais próxima.

§ 2º - A competência das Juntas de Conciliação e Julgamento, estabelecida neste artigo, estende-se aos dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro, desde que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional dispor em contrário.

§ 3º - Em se tratando de empregador que promova realização de atividades fora do lugar do contrato de trabalho, é assegurado ao empregado apresentar reclamação no foro da celebração do contrato ou no da prestação dos respectivos serviços.

⁶⁷ DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942. Art. 12. É competente a autoridade judiciária brasileira, quando for o réu domiciliado no Brasil ou aqui tiver de ser cumprida a obrigação.

configurada a formação contratual em território brasileiro. Provimento negado. 1.1.2. Nulidade processual. Representação judicial de menores absolutamente incapazes. A representação judicial de menores absolutamente incapazes incumbe aos pais, nos termos do art.1 (TRT da 4ª Região, 7ª Turma, 0000411-30.2010.5.04.0851 RO, em 12/12/2013, Desembargador Manuel Cid Jardon - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Manuel Cid Jardon, Desembargadora Maria da Graça Ribeiro Centeno, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel)

Ultrapassada a questão jurisdicional, resta o questionamento sobre qual a legislação que deve ser aplicada nos contratos de trabalho transfronteiriços rurais.

A competência material da Justiça do Trabalho é prevista na Constituição Federal, onde é reconhecida como:

[...] ramo do judiciário encarregado de apreciar praticamente todas as controvérsias que envolvem e circundam o trabalho humano, o que é salutar, pois favorece a efetividade e aplicabilidade da legislação social e facilita o acesso daqueles que vivem do próprio trabalho ao judiciário (SCHIAVI, 2020).

A lei material do Direito do Trabalho é a forma de regular as relações individuais e coletivas em uma relação de natureza empregatícia, estabelece regras, direitos e obrigações, para as partes, independentemente da existência de vínculo empregatício ou não, sendo, portanto, uma fonte formal.

O direito do trabalho, além das fontes formais, possui a influência dos princípios, considerados, nas palavras do jurista Maurício Godinho Delgado (2015), uma figura jurídica especial.

Por fim, há figuras que se encontram em certa zona turva, ora sendo consideradas fontes normativas típicas, ora lhes sendo negada essa qualidade, mesmo no âmbito do Direito do Trabalho. É o que se observa com a jurisprudência e, também, de certo modo, com os princípios gerais do direito (e princípios especiais do ramo justrabalhista) (DELGADO, 2015, p.133).

Os Princípios são basilares para o Direito, pois sustentam as informações ao legislador quando da criação de uma norma. Além disso, também servem como meios de orientação do Juiz ao interpretar uma norma e aplicá-la em suas decisões. Nessa seara, estes preenchem lacunas e eventuais omissões legislativas, integrando a norma à lei (RODRIGUEZ,2000).

No que se refere ao direito trabalhista, os princípios constituem o fundamento do ordenamento jurídico do trabalho, e segundo o mestre uruguai Plá Rodriguez, servem de inspiração.

Consideramos importante o tema, não apenas pela função fundamental que os princípios sempre exercem em toda disciplina, mas também porque, dada sua permanente evolução e aparecimento recente, o Direito do Trabalho necessita apoiar-se em princípios que supram a estrutura conceitual, assentada em séculos de vigência e experiência possuídas por outros ramos jurídicos. Por outro lado, seu caráter fragmentário e sua tendência para o concreto conduzem à proliferação de normas em contínuo processo de modificação e aperfeiçoamento. Por isso se diz que o Direito do Trabalho é um direito em constante formação. Compreende-se então que o que Cretella Júnior chama de principiologia adquira uma maior significação, porque constitui o alicerce fundamental da disciplina, que se mantém firme e sólida, malgrado a variação, fugacidade e profusão de normas (RODRIGUEZ, 2000, p. 9).

O Direito do Trabalho é regido por uma série de princípios, merecendo destaque o princípio da proteção o qual estrutura “uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho” (DELGADO, 2015, p. 183), e que se desdobra em outros três.

O princípio da proteção apresenta-se subdividido em princípio *in dubio pro operário*, de caráter interpretativo, procurando assegurar que o intérprete da lei, ao optar por suas ou mais opções, escolha a que for mais favorável ao trabalhador; princípio da condição mais benéfica onde é previsto que as condições mais vantajosas estipuladas no contrato do trabalho ou em regulamento de empresa, devem permanecer, independentemente da superveniência de norma que regulamente a mesma matéria, com menor índice de proteção e por fim, o princípio da aplicação a norma mais favorável.(SCHIAVI, 2020)

O princípio da norma mais favorável, também denominado princípio a *pro homine*, prevê que o operador do direito deve optar pela norma mais favorável ao obreiro em três oportunidades, na elaboração da lei, ao analisar o confronto entre normas concorrentes e na interpretação. Tal posição independe do posicionamento hierárquico da legislação. (SCHIAVI,2020)

Merece relevância a observação desse princípio pelo o fato de que na região fronteiriça, dependendo da situação e do caso concreto, via de regra a legislação pátria será objeto de confrontação com a legislação uruguaia, ou ambas serão questionadas em face de tratados e convenções internacionais trabalhistas.

O princípio da primazia da norma mais benéfica relaciona-se diretamente com o princípio da vedação do retrocesso social, ambos possuem previsão na Constituição

de 1988, como normas protetivas⁶⁸, onde assumem caráter normativo. Na atualidade é possível reconhecer a constitucionalização do princípio protetivo da norma mais favorável.

De fato, o conjunto normativo do art 7º da Constituição emana um mandamento de otimização da proteção social do trabalhador, do qual se extraem todas aquelas premissas interpretativas do Direito do Trabalho identificadas por Plá Rodriguez, e que se encontram em perfeita sintonia e atualidade, com o espírito dos direitos fundamentais dos trabalhadores: a regra *in dubio, pro operário*, a regra da norma mais favorável e a regra da condição mais benéfica (AMORIM, 2015, p. 119).

A aplicação da norma mais favorável, encontra respaldo, ainda, além da previsão expressa no art. 7º da Constituição Federal, no art. 5º, § 2º, do mesmo diploma segundo o qual “os direitos e garantias expresso nesta Constituição não excluem outros decorrente do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a república Federativa do Brasil seja parte” (AMORIM, 2015).

Em similar entendimento deve ser priorizado o princípio *pro homine*, na solução de conflitos de caráter internacional, conforme previsto pela Constituição da OIT, na qual está disposto que havendo conflito entre as Convenções Internacionais do Trabalho e as normas internas, deve ser aplicada a norma que seja mais benéfica aos trabalhadores, de modo a não acarretar a violação ao princípio da vedação de retrocesso social ou mesmo ao da progressividade dos direitos sociais dos trabalhadores, não importando se se tratam de normas internacionais ou oriundas de direito interno. No mesmo sentido o referido instrumento normativo não permite que uma Convenção venha a prejudicar as melhores condições de trabalho previstas pelo ordenamento jurídico trabalhista brasileiro (ALVARENGA, 2019).

Desta forma, no universo delimitado por este estudo, o princípio da aplicação da norma mais favorável, será utilizado, seja em detrimento da legislação interna ou internacional, não importando sua origem ou hierarquia, sendo relevante que desse diálogo se construa a progressividade dos direitos trabalhistas daqueles que vivem e possuem na região fronteiriça seu local de trabalho.

Em situações levadas a julgamento junto ao TRT da 4ª Região, em situações envolvendo trabalho fronteiriço foi verificado o seguinte julgado:

⁶⁸Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

PREScrição. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. Tratando-se de relação de emprego em que o empregado foi contratado no Brasil e que parte da prestação de serviços também se deu neste país, tem-se que por possível a aplicação da legislação pátria. Aplica-se o disposto na Lei nº 7.064/82, que regula a situação de trabalhadores contratados no Brasil e transferidos por seus empregadores para prestar serviço no exterior, que, em seu artigo 3º, II, prevê a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. É o caso dos autos, eis que a prescrição reconhecida, ante a aplicação da legislação uruguaia, foi de um ano. (TRT da 4ª Região, 8ª Turma, 0000534-91.2011.5.04.0851 RO, em 20/02/2014, Desembargador Francisco Rossal de Araújo - Relator. Participaram do julgamento: Desembargador Francisco Rossal de Araújo, Desembargador Juraci Galvão Júnior, Desembargador João Paulo Lucena).

Na mesma pesquisa foi localizada outro precedente que faz referência ao trabalhador fronteiriço e a aplicação da norma mais favorável. O fato levado a julgamento ocorreu na cidade de Santa Vitória do Palmar, que não é objeto deste estudo, nem considerada cidade-gêmea, porém está inserida no Decreto nº 5105/2014, acordo binacional entre Brasil e Uruguai, como cidade fronteiriça, servindo, por analogia, para ilustrar este estudo.

TRABALHADOR FRONTEIRIÇO. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. LEGISLAÇÃO APLICÁVEL. O trabalhador fronteiriço que, no desenrolar de um mesmo período contratual, presta serviços para o mesmo empregador de forma intermitente em dois ou mais países vizinhos, não pode estar sujeito a duas ou mais legislações diversas. Em situações como essa, deve ser aplicada a legislação mais benéfica ao empregado. Portanto, o princípio da norma mais favorável vigora no âmbito das relações contratuais, considerando-se aplicável, ao caso, a legislação pátria. Inteligência da Lei nº 7.064/82 artigo 3º inciso II. Apelo do reclamante provido. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0000101-08.2013.5.04.0111 RO, em 19/03/2014, Desembargadora Iris Lima de Moraes - Relatora. Participaram do julgamento: Desembargadora Iris Lima de Moraes, Desembargador Marçal Henri dos Santos Figueiredo, Desembargadora Laís Helena Jaeger Nicotti).

Com relação ao trabalho rural fronteiriço percebe-se a carência de decisões sobre o tema, o que impossibilita afirmar que há jurisprudência formada, pois esta “não se forma isoladamente, isto é, pelas decisões isoladas. É necessário que se firme por sucessivas e uniformes decisões, constituindo-se em fomento criadora do Direito e produzindo um verdadeiro *jus novum*” (SILVA, 1989, p. 34), portanto no estudo em apreço localizamos precedentes que poderão fomentar a formação de uma base jurisprudencial.

Não obstante a dificuldade em localizar posicionamentos jurisprudenciais específicos sobre o trabalho rural fronteiriço, verifica-se que a aplicação da legislação mais benéfica em termos de proteção ao trabalhador, princípio *pro homine*, tem sido utilizada nas situações envolvendo conflito de fronteira, em um reconhecimento de que protegendo-se o trabalho em condições dignas, se protege o ser humano, assim como a jurisdição brasileira é reconhecida quando o trabalho for contratado no Brasil.

Considerações Finais

As relações de trabalho no meio rural são uma realidade na região eleita como foco deste estudo, sendo identificada a necessidade de lançar um olhar sobre a população que reside e trabalha em zona de fronteira rural e que de forma cotidiana vivencia os problemas sociais, econômicos, culturais e trabalhistas originários desta situação. Ir ao encontro da realidade vivenciada pelo trabalhador rural fronteiriço, em termos trabalhistas, foi o motivo maior deste trabalho, para tanto diversos aspectos foram abordados, pois o tema é complexo, exige uma visão holística em razão das diversas nuances que apresenta.

O trabalho é considerado um direito humano fundamental, assegurado constitucionalmente, constituindo um valor que compõe a ordem econômica e que objetiva garantir a todos uma existência digna. Tal consideração é expressa na Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015, da qual Brasil e Uruguai são signatários, que defende a mesma linha de pensamento, assegurando em seu preâmbulo o apoio aos princípios e aos direitos fundamentais no trabalho, nos termos defendidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e suas diretrizes. Além disso, prioriza o emprego como centro do desenvolvimento e do trabalho de qualidade.

Com um olhar voltado para fronteira e suas particularidades pode se afirmar que o trabalho digno e sua proteção social são pressupostos para que se obtenha um sentido cosmopolita do termo cidadania, especialmente na região fronteiriça onde se impõe a superação dos pertencimentos locais na formulação de uma cidadania binacional, onde a nacionalidade deixe de ser considerada como parâmetro para imposição de deveres, responsabilidades de proteção social e a proteção do trabalho seja prioridade.

A história do presente estudo foi sofrendo alterações na medida em que os dados começaram a ser apurados, em razão do escasso estado da arte encontrado. Houve imensa dificuldade em apurar material doutrinário específico que se dedicasse ao tema trabalhador rural fronteiriço, literalmente nada foi encontrado. A doutrina uruguaia e a brasileira não se dedicam a explorar o assunto e as pesquisas acadêmicas não manifestam interesse. Resumidamente pode ser afirmado que a problemática rural trabalhista nas zonas de fronteira entre Brasil e Uruguai é despercebida pela comunidade, de forma geral.

Em termos de doutrina o material encontrado é raro, basicamente os autores têm dedicado seus olhares a produzir manuais, do tipo perguntas e respostas, com relações a dúvidas práticas e objetivas com relação ao trabalho rural, posição que é seguida pela doutrina uruguaia.

No Brasil, junto ao banco de dados da CAPES é encontrado algum material sobre trabalho rural, todos antigos, apresentados sob um viés voltado à economia, administração e sociologia. Na área jurídica as últimas pesquisas datam com mais de 10 anos, sendo que no período compreendido entre 2012 e 2022 nada foi localizado.

Embora o estado do Rio Grande do Sul seja caracterizado economicamente pela produção primária e, em termos geográfico, por possuir fronteira extensa com o Uruguai e regiões reconhecidamente consideradas gêmeas ou fronteiriças, conforme Portaria nº 213/2016 e Decreto nº 5105/2014, surpreende o fato de que em pesquisa jurisprudencial realizada junto ao Tribunal Regional da 4ª Região (TRT4), o qual possui jurisdição sobre a área objeto deste estudo, não foram localizados registros sobre trabalho rural fronteiriço ou ainda trabalhador rural fronteiriço.

No presente estudo não foi alcançada uma posição jurisprudencial sobre o tema, e sim foram identificados precedentes que poderão servir de base para auxiliar na solução de situações similares e semelhantes, servindo de referência.

O trabalho rural faz parte da história do país e encontra suas raízes interligadas com o trabalho escravo, uma vez que o Brasil inicia sua colonização doando grandes extensões de terras a particulares. Na atualidade, segundo dados fornecidos pelo CEPEA, existem cerca de 17,3 milhões de trabalhadores rurais no país e o maior problema que atinge a classe dos trabalhadores rurais é a informalidade, que constituiu um obstáculo à plena garantia de direitos, tanto de cunho trabalhista como previdenciário. Nessa realidade estão incluídos os trabalhadores da região fronteiriça.

O estudo permitiu verificar que o trabalhador rural está submetido a um manto de invisibilidade, causada em parte pela informalidade das relações de trabalho no setor que o deixa à margem de dados estatísticos, bem como pela mudança no conceito de trabalho rural que sofreu alterações decorrentes da influência de novas tecnologias sobre o setor, que altera o perfil de trabalho, exigindo um mão-de-obra cada vez mais qualificada, o que dá margem a êxodo rural e ao desinteresse pela atividade rural em razão da falta de qualificação, e da falta de políticas públicas relacionadas à saúde e educação voltadas para a zona rural.

No decorrer da pesquisa obteve-se a identificação dos elementos que compõem a fronteira sendo verificado que o fronteiriço é figura regional, não participante de processo migratório, que trabalha nos países vizinhos em municípios contíguos ao seu município de residência e regressa habitualmente ao seu país de origem, previsto juridicamente tanto na Nova lei de Migrações como no acordo bilateral firmado entre Brasil e Uruguai e cuja existência é reconhecida pela Organização Internacional de Migrações (OIM).

O termo fronteira foi definido, assim como foi possível conceituar fronteiras-vivas que irradiam energias decorrentes de sua conjuntura social e cujo conceito é estendido as cidades de Santana do Livramento, no Brasil, e Rivera, no Uruguai, onde as áreas territoriais transfronteiriças urbanas e rurais são mescladas e entrelaçadas, sem barreiras físicas que as delimitam, o que, muitas vezes, impossibilita a localização territorial, se brasileira ou uruguai, do local onde os fatos ocorrerem.

A normatização trabalhista brasileira e uruguai foi analisada permitindo-se compreender e analisar as diferenças existentes e embora não se tenha ingressado no estudo dos direitos individuais do trabalho, de forma particularizada, o que demandaria um estudo específico, foram identificadas simetrias, apresentando poucas diferenças, porém significativas.

Da análise comparativa verifica-se que a proteção oferecida pela legislação brasileira é mais favorável à parte que apresenta maior vulnerabilidade que a uruguai, principalmente, porque o Brasil oferece proteção e garantias fundamentais constitucionais ao trabalhador rural, entre estes incluídos, o fronteiriço. Tal fato pode justificar porque os trabalhadores brasileiros são levados para prestar serviços no Uruguai, eis que no país vizinho as garantias são menores.

A Declaração Sociolaboral do Mercosul revela-se indiferente ao trabalho rural, embora possua regramentos visando a proteção de trabalhadores migrantes e fronteiriços.

Considerando que Brasil faz parte da composição da OIT foram analisadas as convenções referentes ao trabalho rural e com relação ao trabalho fronteiriço foi verificado que este possui uma tímida previsão na Convenção nº 97, sendo relevante informar que o Brasil não adotou a Convenção de nº 143 que dispõe sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes.

Ao analisar as organizações protetoras do trabalho rural que são Auditores fiscais do Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), Ministério Público do Trabalho (MTP) e Justiça do Trabalho (JT) percebe-se que a região em foco é desprovida desse atendimento. Embora estejam previstos e assegurados via legislação, apenas a Justiça do Trabalho está presente na região. O órgão fiscalizador do poder executivo, auditores fiscais do MTPS, que deveria fazer o papel fiscalizar e impedir arbitrariedades e ilegalidades, embora possua sede administrativa na cidade, não possui auditor lotado, o que impede que seja feito qualquer tipo de controle. De todo percebe-se que o Ministério Público do trabalho (MPT) tem posição mais atuante, revelando-se responsável por retirar os trabalhadores da região de sua condição de invisibilidade e infâmia que estão submetidos.

A solução contenciosa dos conflitos envolvendo o trabalhador rural foi analisada sob o prisma da dignidade e buscou-se identificar como estão sendo dirimidas, juridicamente, questões envolvendo jurisdição e materialidade na aplicação da lei.

Com relação à dignidade restou claro que o acesso à justiça está intimamente relacionado com este conceito, situação reconhecida pela Nova Lei de Migração que assegura uma série de direitos aos migrantes, incluindo o fronteiriço, entre os quais estão elencados o amplo acesso à justiça, independentemente da situação migratória a que está submetido.

No que diz respeito à jurisdição, o TRT4 já reconheceu a competência pátria nos termos que assegura legislação processual e do art. 651 §3º da CLT, que se complementam, desde que o contrato tenha sido firmado no Brasil. Foi encontrado um único precedente específico sobre o tema, razão pela qual se torna incorreto mencionar a existência de posição jurisprudencial.

O princípio da aplicação da norma mais favorável, *pro homine* foi empregado na solução de conflitos advindos da região em estudo, sendo encontrados dois julgados sobre o assunto. Em ambos foi reconhecida a aplicação da norma brasileira em relação à uruguaia.

O direito do trabalho e o acesso à justiça como direitos fundamentais devem vir de encontro a uma visão cosmopolita, extensiva aos dois lados da fronteira. A regulamentação do trabalho rural na região fronteiriça é uma situação que se impõe, constituindo essa necessidade uma garantia de direito humano ao trabalho decente.

O estudo em apreço revela a vulnerabilidade e a carência de proteção existente na região, por esse motivo a harmonização legislativa nas regiões transfronteiriças é medida imprescindível para obtenção de uma verdadeira integração, comprometida com preceitos que assegurem cidadania e dignidade ao trabalhador rural fronteiriço, onde o ditado *Hecha la ley, hecha la trampa*, não pode mais persistir.

Referências

- ACCIOLY, Hildebrando. **Manual de direito internacional público**. São Paulo: Saraiva, 1998.
- AMORIM, Helder Santos. **Os princípios do Direito do Trabalho na Constituição de 1988**. In: VIANA, Marco Túlio; ROCHA, Claudio da. *Como Aplicar a CLT à luz da Constituição: Alternativas aos que militam no foro trabalhista*. São Paulo: LTR, 2015.
- ALBORNOZ, Vera. **Armour: uma aposta no Pampa**. Porto Alegre: Pallotti, 2018.
- ALVARENGA. Rubia Zanotelli. **Vigência e Integração das Convenções e Recomendações Internacionais da OIT no Brasil e sua Aplicação sob a Perspectiva do Princípio Pro Homine**. In: MARANHÃO, Ney; TUPIMANBÁ, Pedro Tourinho. *Direito Internacional do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Centenário da OIT*. São Paulo: LTR, 2019.
- ANABUKI, Luísa Nunes de Castro; FREITAS, Lucas Daniel Chaves de. O trabalho rural e a efetivação do trabalho digno no campo: caminhos para a erradicação do trabalho escravo contemporâneo. In: DELGADO, Gabriela (coord.). **Direito Fundamental ao Trabalho Digno no Século XX: desafios e reinterpretações para as relações de trabalhos rurais, urbanas e de serviços**. São Paulo: LTr, 2020. –Volume (Coleção trabalho, constituição e cidadania, v. 2)
- ARGAÑARAZ, Julio César; HERNÁNDEZ, Teresita Norma; SILVA, María Zulmira. **El documento especial de fronterizo**: Objeto e instrumento del diálogo social. *Boletín Cinterfor*, n. 156, p. 81-104, 2005. Disponível em: https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/arganar.pdf. Acesso em: 24 abr. 2021.
- BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos humanos e trabalhadores**: atividade normativa da organização Internacional do Trabalho e os limites do Direito Internacional do Trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.
- BENEDICTO, Samuel; SILVA, Aline Micheli; STIEG, Carlos; ROMANELLO, Marcelo Marcio. **Precarização das relações do trabalho rural no Brasil**: uma abordagem histórico-analítica. I Encontro de Gestão de Pessoas e as Relações de Trabalho. Natal: ANPAD, 2007. Disponível em: http://www.anpad.org.br/abrir_pdf.php?e=NjgzOQ==. Acesso em: 27 mai. 2021.
- BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 de abr. 2021.
- BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em: 10 de abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 10 de abr. 2021.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em: 10 de abr. 2021

BRASIL. Emenda Constitucional n. 01, de 17 de outubro de 1969. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 10 de abr. 2021.

BRASIL. Emenda Constitucional n. 28, de 25 de maio de 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc28.htm. Acesso em: 10 de abr 2021

BRASIL. Decreto n. 5105, de 14 de junho de 2004. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Oriental do Uruguai para Permissão de Residência, Estudo e Trabalho a Nacionais Fronteiriços Brasileiros e Uruguaios, de 21 de agosto de 2002. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5105.htm. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRASIL. Decreto n. 5452, de 09 de agosto de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRASIL. Decreto n. 7239, de 26 de julho de 2010. Promulga o Ajuste Complementar ao Acordo para Permissão de Residência, Estudo e Trabalho a Nacionais Fronteiriços Brasileiros e Uruguaios, para Prestação de Serviços de Saúde, firmado no Rio de Janeiro, em 28 de novembro de 2008. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7239.htm. Acesso em: 05 mai. 2021.

BRASIL. Decreto n. 73.626, de 12 de fevereiro de 1974. Aprova Regulamento da Lei número 5.889, de 8 de junho de 1973. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1970-1979/d73626.htm. Acesso em: 05 mai. 2021

BRASIL. Decreto n. 9089, de 6 de julho de 2017. Promulga o Acordo entre a República Federativa do Brasil e a República Oriental do Uruguai sobre Residência Permanente com o Objetivo de Alcançar a Livre Circulação de Pessoas, firmado em Brasília, em 9 de julho de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/decreto/D9089.htm#:~:text=D9089&text=Promulga%20o%20Acordo%20entre%20a,9%20de%20julho%20de%202013. Acesso em: 06 mai. 2021.

BRASIL. Decreto n. 9.199, de 20 de novembro de 2017. Regulamenta a Lei nº13.445, de 24 de maio de 2017, que institui a lei de Migração. Disponível em:

<https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=9199&ano=2017&ato=60cUTUU1UeZpWTc3b>. Acesso em: 21 mai. 2021

BRASIL. Lei nº 4.338. Fixa o dia 25 de maio como a data comemorativa do trabalhador rural. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4338-1-junho-1964-376639-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 26 mai. 2021

BRASIL. Lei nº 5589, de 08 de junho de 1973. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 7064, de 06 de dezembro de 1982. Dispõe sobre a situação de trabalhadores contratados ou transferidos para prestar serviços no exterior. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7064.htm. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 8212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 12095, de 19 de novembro de 2009. Declara Sant'Ana do Livramento, Estado do Rio Grande do Sul, cidade símbolo da integração brasileira com os países membros do Mercosul. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12095.htm. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Institui a lei de migração. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL. Portaria nº 213, de 19 de julho de 2016. Estabelece o conceito de "cidades-gêmeas" nacionais, os critérios adotados para essa definição e lista todas as cidades brasileiras por estado que se enquadram nesta condição. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TzC2Mb/content/id/21772550/do1-2016-07-20-portaria-n-213-de-19-de-julho-de-2016-21772471. Acesso em: 19 mai. 2021.

BRASIL. Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 20 maio 2021

BOMFIM, Vília. **Direito do Trabalho.** 11. ed. São Paulo: Método, 2015.

CRISTALDO, Jorge Dario. **Integración:** Mercosur también existe. Assunción: Imprenta Salesiana, 2003.

CRESWELL, J. W. **Projeto de pesquisa:** métodos qualitativo, quantitativo e misto. Porto Alegre: Artmed, 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2010.

FEIX, R. D.; LEUSIN JÚNIOR, S. **Painel do agronegócio no Rio Grande do Sul - 2019**. Porto Alegre: SEPLAG, DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA, 2019.

FIGUEREDO, Lucrécia. **Derecho a la salud em la frontera Uruguay-Brazil: Um estúdio exploratório**. Montevideo, 2014. Disponível em: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/18718/1/TTS_LapazFigueroLucrecia.pdf. Acesso em: 06 jun. 2021.

FLECK, C. F. et al. As relações de trabalho no meio rural: uma análise da problemática no Rio Grande do Sul. **Revista de Extensão e Estudos Rurais**, v. 8, n. 1, p. 20-43.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e punir: nascimento da prisão**. 33. ed. Petrópolis: Vozes, 1987.

GOLIN, Tau. **A Fronteira**: governos e movimentos espontâneos na fixação dos limites com o Uruguai e a Argentina. 2. ed. Porto Alegre: L&PM, 2002.

HERNANDEZ ALVAREZ, José. El principio de primacia de la realidad en el pensamiento de Américo Plá Rodriguez y su repercusión en el derecho del trabajo en América Latina. In: URZÚA ARCE, Romina et al. **Actualidad del Pensamiento Jurídico Laboral de Américo Plá Rodríguez**: Estudios en celebración del centenario de su nacimiento. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2020.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científico**: procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projeto e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

LASARTE, Felipe; LONGA, Diego. **Manual de trabajo rural**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2021.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINS, Emanuel Anderson da Costa. **O referendo em direito comparado**: direito constitucional e democracia. In: MIRANDA, Jorge (org.), São Paulo: Juruá, 2013.

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. **Integração das convenções e recomendações internacionais da OIT no Brasil e sua aplicação sob a perspectiva do princípio pro homine**. In: MARANHÃO, Ney; TUPIMANBÁ, Pedro Tourinho. **Direito internacional do trabalho: estudos em homenagem ao centenário da OIT**. São Paulo: LTr, 2019.

MEZZAROBA, Orides; MONTEIRO, Cláudia Servilha. **Manual de metodologia da pesquisa no direito**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Resgate de trabalhador idoso.** Disponível em: <https://www.prt4.mpt.mp.br/procuradorias/ptm-uruguaiana/11657-operacao-resgata-trabalhador-idoso-escravizado-em-quarai>. Acesso em: 20 fev. 2021.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A condição jurídica do trabalhador imigrante no direito brasileiro.** São Paulo: LTr, 2011.

NERI, Marcelo. Introdução. In: SANTOS, Alexandre; SILVA, Paulo. **Pesquisa empírica em direito.** Rio de Janeiro: Ipea, 2013,

OLIVEIRA, Tito Carlos Machado (org.). **Tipologia das relações fronteiriças: elementos para o debate teórico-práticos.** In: Território sem limites: estudos sobre fronteiras. Campo Grande: Editora UFMS, 2005.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenções ratificadas pelo Brasil.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/convcoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 20 maio 2021.

PEREIRA, Cícero Rufino. **Direitos humanos fundamentais:** o tráfico de pessoas e a fronteira. São Paulo: LTr, 2015.

PLÁCIDO E SILVA. **Vocabulário Jurídico.** 11. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2016.

PUCCI, Adriano Silva. **O Estatuto da Fronteira Brasil-Uruguai.** Brasilia: FUNAG, 2010.

RAMOS, André de Carvalho. **Direitos humanos são o eixo central da nova Lei de migração.** Consultor Jurídico, 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mai-26/andre-ramos-direitos-humanos-sao-eixocentral- lei-migracao>. Acesso em: 20 fev. 2022.

RAMOS, Marcelo; NICOLI, Pedro. Cidadania cosmopolita e direito social: a nacionalidade como margem na proteção do trabalhador. In: VIANA, Marco Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.) **Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista.** São Paulo: LTr, 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho.** 3. ed. São Paulo: LTr, 2000

SANTOS, Enoque Ribeiro dos; FARINA, Bernardo Cunha. A proteção jurídica do trabalhador fronteiriço e do refugiado sob a luz da nova Lei do migrante (Lei n. 13.445/2017). **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região**, Campo Grande, MS, n. 3, p. 43-70, 2018.

SANTOS, Alexandre Eduardo; Peixinho, Dimas Moraes. Processo de conurbação: elementos espaciais do fenômeno em área não metropolitana. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Geografia.** Rio Claro, SP, 2015.

SANTOS, Saulo Cerqueira de Aguiar. **Direitos fundamentais do trabalho.** São Paulo: LTR, 2017. Nome fictício utilizado para preservar a identidade.

SALDANHA, Jania Maria Lopes. **Cosmopolitismo jurídico**: teorias e práticas de um direito emergente entre a globalização e a mundialização. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2018.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2020.

SILVA, Fábio Luis Pereira. **Jornada de trabalho e períodos de repouso no agronegócio**. Campinas: Servanda Editora, 2014.

SILVA, Paulo Eduardo Alves da; CUNHA, Alexandre dos Santos. **Pesquisa empírica em direito**. Rio de Janeiro: Ipea, 2013.

SOARES, Mário Lúcio Quintão. **Mercosul**: direitos humanos, globalização e soberania. Belo Horizonte: Del Rey, 1999.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4^a região. Site Oficial. Disponível em: <https://pje.trt4.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0020335-46.2018.5.04.0851/1#5bb4f5f..> Acessado em: 14 mai.2022

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Ag-AIRR-907-30.2011.5.15.0039**, 7^a Turma, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 08/03/2019. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#5444ef9dbdaf6bd7c4b1c428c79a1fa9>. Acesso em: 21 abr. 2021.

TRT4.Tribunal Regional do Trabalho da 4^a Região.sitio oficial. **Estrutura no Brasil e no RS**. Disponível em <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/estrutura> . Acesso em: 14 mai.2022

URUGUAI. Ley nº 17659, de 30 de junio de 2003. **Acuerdo sobre permiso de residencia, estudio y trabajo para los nacionales fronterizos uruguayos y brasileños y su anexo**. Disponível em: <https://legislativo.parlamento.gub.uy/temporales/leytemp8302353.htm#>. Acesso em: 21 maio 2020.

VIANA, Marco Túlio; ROCHA, Cláudio Jannotti (coord.) **Como aplicar a CLT à luz da constituição: alternativas para os que militam no foro trabalhista**. São Paulo: LTr, 2016.

VENTURA, Deisy. **As assimetrias entre o Mercosul e a União Européia**. Barueri: Manole, 2003.

XAVIER, Fernando Barcellos; NANTES, Rosalina Alves; OLIVEIRA, Saiera Silva de. Plano diretor de cidades-gêmeas: análise sob a ótica da teoria institucional de Douglass North. vol. 11, n. 3. **Revista de direito da cidade**, 2019.

Anexos

Anexo A - Declaração Sociolaboral do Mercosul De 2015

MERCOSUL

DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL DE 2015

As Presidentas e os Presidentes dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul

PREÂMBULO

Considerando o estabelecido no artigo 24 da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, os Estados Partes procederam à revisão da Declaração firmada em 10 de dezembro de 1998.

Considerando que os Estados Partes reconhecem, conforme os termos do Tratado de Assunção -1991-, que a integração constitui uma condição fundamental para o desenvolvimento econômico com justiça social;

Considerando que os Estados Partes, além disso, reconhecem que a concretização da justiça social requer indubitavelmente políticas que priorizem o emprego como centro do desenvolvimento e do trabalho de qualidade;

Considerando que os Estados Partes concordam que a plena vigência dos valores democráticos somente é possível em uma sociedade altamente participativa e inclusiva, nos âmbitos político, econômico, social e cultural, cuja construção requer necessariamente o compromisso de todos os setores para um modelo de desenvolvimento equitativo e comprometido com a criação de trabalho como fator determinante para enfrentar a pobreza e fortalecer a governabilidade democrática;

Considerando que reiteradamente os Estados Partes, em todas suas expressões políticas internacionais, tem evidenciado essa coincidência, como emerge da Declaração dos Ministros do Trabalho do MERCOSUL, da Conferência Regional de Emprego do MERCOSUL no ano 2004, da IV Cúpula das Américas que estabeleceu a pauta de um modelo de desenvolvimento sustentável e integrador da região, ou da adesão ao Pacto Mundial de Emprego da OIT;

Considerando que os Estados Partes concordam com os princípios e valores da Declaração de Filadélfia (1944) da OIT, particularmente, que todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, tem direito a perseguir seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de

igualdade de oportunidades, e que alcançar estas condições deve ser o objetivo da política nacional e internacional dos países;

Considerando que os Estados Partes adotam os princípios da democracia política e do Estado de Direito e do respeito irrestrito aos direitos civis e políticos da pessoa humana que constituem a base inalienável do processo de integração;

Considerando, ademais, que os Estados Partes apoiaram a "Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho" (1998), a qual reafirma o compromisso de promovê-la e respeitá-la;

Considerando que os Estados Partes estão comprometidos com as declarações, pactos, protocolos e outros tratados que integram o patrimônio jurídico da Humanidade, entre eles a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos (1966), o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966), a Declaração Americana de Direitos e Obrigações do Homem (1948), a Carta Interamericana de Garantias Sociais (1947) e a Carta da Organização dos Estados Americanos (1948).

Considerando que diferentes foros internacionais, entre eles a Cúpula de Copenhague (1995), têm enfatizado a necessidade de instituir mecanismos de seguimento e avaliação dos componentes sociais da globalização da economia, com o fim de assegurar a harmonia entre progresso econômico e bem-estar social;

Considerando a decisão dos Estados Partes de consolidar em um instrumento comum os progressos já alcançados na dimensão social no processo de integração, e assegurar os avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e cumprimento dos principais convênios da OIT;

Considerando que a Resolução sobre a promoção de empresas sustentáveis (OIT, 2007) reconhece que as empresas sustentáveis são fonte principal de crescimento, criação de riqueza e de emprego e que a promoção dessas empresas é ferramenta importante para se alcançar o trabalho decente, o desenvolvimento sustentável e a inovação que melhoram os níveis de vida e as condições sociais;

Adotam os seguintes princípios e direitos na área do trabalho, que passam a constituir a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, sem prejuízo de outros que a prática nacional ou internacional dos Estados Partes tenha instaurado ou venha a instaurar:

CAPÍTULO I **PRINCÍPIOS GERAIS**

ARTIGO 1º **Definições**

Para os efeitos do presente instrumento, os termos "trabalhador" e "trabalhadores"

compreendem "trabalhador e trabalhadora" e "trabalhadores e trabalhadoras" e os termos "empregador" e "empregadores" compreendem "empregador e empregadora" e "empregadores e empregadoras".

ARTIGO 2º

Trabalho Decente

1. Os Estados Partes comprometem-se a:

- a) formular e pôr em prática políticas ativas de trabalho decente e pleno emprego produtivo, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores articuladas com políticas econômicas e sociais, de modo a favorecer a geração de oportunidades de ocupação e renda;
- b) elevar as condições de vida dos cidadãos;
- c) promover o desenvolvimento sustentável da região;

2. Na formulação das políticas ativas de trabalho decente, os Estados Partes devem ter presente:

- a) a geração de empregos produtivos em um ambiente institucional, social e economicamente sustentável;
- b) desenvolvimento de medidas de proteção social;
- c) promoção do diálogo social e do tripartismo; e
- d) respeito, difusão e aplicação dos princípios e direitos fundamentais do trabalho.

ARTIGO 3º

Empresas sustentáveis

Os Estados Partes comprometem-se a:

- a) promover o desenvolvimento sustentável na região;
- b) estimular a criação e o desenvolvimento de empresas sustentáveis;
- c) promover o crescimento dos mercados internos e regional e o fortalecimento da competitividade das empresas sustentáveis para o acesso aos mercados internacionais;
- d) promover o fortalecimento das cadeias produtivas regionais para conseguir maior valor agregado, identificar investimentos e integrá-los à produção;
- e) promover um ambiente propício para a criação, crescimento e transformação de empresas sobre uma base sustentável que combine a busca legítima do seu crescimento, com a necessidade de um desenvolvimento que respeite a dignidade humana, a sustentabilidade do meio ambiente e o trabalho decente; promover as condições básicas para o desenvolvimento de empresas sustentáveis, compreendendo o conjunto de fatores previstos na Resolução sobre a promoção de empresas sustentáveis da OIT, 2007.

CAPÍTULO II

DIREITOS INDIVIDUAIS

ARTIGO 4º

Não discriminação

1. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, conforme a legislação vigente e práticas nacionais, a igualdade efetiva de direitos, o tratamento e as oportunidades no emprego e na ocupação, sem distinção ou exclusão por motivo de sexo, etnia, raça, cor, ascendência nacional, nacionalidade, orientação sexual, identidade de de, credo, opinião e atividade política e sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social, familiar ou pessoal.
2. Todo trabalhador perceberá igual salário por trabalho de igual valor, em conformidade com as disposições legais vigentes em cada Estado Parte.
3. Os Estados Partes comprometem-se a garantir a vigência deste princípio de não discriminação. Em particular, comprometem-se a realizar ações destinadas a eliminar a discriminação no que tange aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

ARTIGO 5º

Igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens

Os Estados Partes comprometem-se, conforme a legislação e práticas nacionais, a fomentar as políticas públicas visando a igualdade de oportunidades e de tratamento entre mulheres e homens no trabalho, em particular no que tange ao acesso ao emprego ou atividade produtiva, e não discriminação no acesso a postos de relevância nas empresas e instituições públicas, remuneração, condições de trabalho, proteção social, educação, qualificação profissional e conciliação de obrigações laborais e familiares, e o exercício do direito a sindicalização e a negociação coletiva.

ARTIGO 6º

Igualdade de oportunidades e de tratamento para trabalhadores com deficiência

1. As pessoas com deficiência serão tratadas de forma digna e não discriminatória, favorecendo-se sua inserção social e laboral.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas especialmente no que se refere à educação, qualificação, readaptação e orientação profissional, à acessibilidade e à percepção de bens e serviços coletivos, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência tenham a possibilidade de desempenhar uma atividade produtiva em condições de trabalho decente.

ARTIGO 7º
Trabalhadores migrantes e fronteiriços

1. Todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à assistência, à informação, à proteção e à igualdade de direitos e condições de trabalho, bem como direito de acesso aos serviços públicos, reconhecidos aos nacionais do país em que estiver exercendo suas atividades, em conformidade com a legislação de cada país.
2. Os Estados Partes terão em conta os direitos estabelecidos no Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile e demais instrumentos complementares que se firmem, na medida em que façam parte dos mesmos.
3. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns, relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida desses trabalhadores, nos termos dos acordos específicos para essa população, tendo como base os direitos reconhecidos nos acordos de residência e imigração vigentes.
4. Os Estados Partes comprometem-se, ademais, a desenvolver ações coordenadas no campo da legislação, das políticas laborais, das instituições migratorias e em outras áreas afins, com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho, de forma compatível e harmônica com o processo de integração regional.

ARTIGO 8º
Eliminação do trabalho forçado ou obrigatório

1. Toda pessoa tem direito a um trabalho livremente escolhido e a exercer qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para eliminar toda forma de trabalho forçado ou obrigatório exigido a um indivíduo sob a ameaça de sanção e para o qual não se tenha oferecido espontaneamente.
3. Os Estados Partes comprometem-se, ademais, a adotar medidas para garantir a abolição de toda utilização de mão de obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório.
4. Os Estados Partes comprometem-se, de modo especial, a suprimir toda forma de trabalho forçado, obrigatório ou degradante que possa utilizar-se:
 - a) como meio de coerção ou de educação política, ou como punição por não ter ou expressar, o trabalhador, determinadas opiniões políticas, ou por manifestar oposição ideológica à ordem política, social ou econômica estabelecida;
 - b) como método de mobilização e utilização da mão de obra com fins de fomento econômico;
 - c) como medida de disciplina no trabalho;

- d) como punição por haver o trabalhador participado em atividades sindicais ou greves;
- e) como medida de discriminação racial, social, nacional, religiosa ou de outra natureza.

ARTIGO 9º

Prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente

1. A idade mínima de admissão ao trabalho será aquela estabelecida pelas legislações nacionais dos Estados Partes, não podendo ser inferior àquela em que cessa a escolaridade obrigatória.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar políticas e ações que conduzam à prevenção e à erradicação do trabalho infantil e à elevação progressiva da idade mínima para o exercício de atividade laboral.
3. O trabalho dos adolescentes será objeto de proteção especial pelos Estados Partes, especialmente no que concerne à idade mínima de admissão no emprego ou trabalho e a outras medidas que possibilitem seu pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral.
4. A jornada de trabalho dos adolescentes, limitada conforme as legislações nacionais dos Estados Partes, não admitirá sua extensão mediante a realização de horas extras e sob nenhum pretexto se permitirá sua realização em horários noturnos.
5. Os Estados Partes adotarão todas as medidas necessárias para impedir que adolescentes executem trabalhos que, por sua natureza ou circunstâncias, são suscetíveis de prejudicar a saúde, a segurança e a moral.
6. A idade de admissão a um trabalho com alguma das características antes assinaladas não poderá ser inferior a 18 anos.

ARTIGO 10º

Direitos dos empregadores

Os empregadores, em conformidade com a legislação nacional vigente em cada Estado Parte, têm o direito de criar, organizar e dirigir econômica e tecnicamente a empresa.

ARTIGO 11

Jornada

Todo trabalhador tem direito à jornada não superior a oito horas diárias, em conformidade com as legislações nacionais vigentes nos Estados Partes e o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, sem prejuízo de disposições específicas para a proteção de trabalhos perigosos, insalubres ou noturnos.

ARTIGO 12

Descanso, férias e dias feriados

1. Todo trabalhador tem direito ao repouso diário, dentro e entre jornada, em conformidade com as disposições legais vigentes nos Estados Partes.
2. Os trabalhadores, de acordo com a sua modalidade de contratação, terão direito a um dia de repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, em conformidade com as disposições legais vigentes nos Estados Partes.
3. Todo trabalhador tem direito ao gozo de férias anuais remuneradas, em conformidade com as disposições legais vigentes nos Estados Partes.
4. Todo trabalhador tem direito aos dias feriados, estabelecidos em conformidade com as disposições legais vigentes nos Estados Partes.
5. Os Estados Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias tendentes a garantir o gozo efetivo destes direitos por parte dos trabalhadores.

ARTIGO 13

Licenças

1. Todos os trabalhadores têm direito a gozar de licenças remuneradas e não remuneradas, em conformidade com a legislação vigente em cada Estado Parte e nas convenções e acordos coletivos de trabalho.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular as medidas necessárias para garantir o gozo efetivo desse direito, por parte dos trabalhadores.

ARTIGO 14

Remuneração

1. Todo trabalhador tem direito a um salário mínimo, em conformidade com a legislação vigente em cada Estado Parte, suficiente para atender às suas necessidades e as de sua família.
2. Os Estados Partes comprometem-se a adotar as medidas necessárias para garantir o gozo efetivo desses direitos, por parte dos trabalhadores.

ARTIGO 15

Proteção contra a demissão

1. Todo trabalhador tem direito a uma proteção adequada em caso de demissão, em conformidade com a legislação vigente em cada Estado Parte. suas legislações, que
2. Os Estados Partes assegurarão disposições que contemplem esse direito.

CAPÍTULO III

DIREITOS COLETIVOS

ARTIGO 16

Liberdade sindical

1. Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de se afiliar a estas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.
2. Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus representados.
3. Os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção, contra todo ato de discriminação tendente a menoscabar a liberdade sindical, com relação a seu emprego.
4. Os Estados Partes deverão garantir aos trabalhadores:
 - a) a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, sem que isto comprometa o ingresso em um emprego, a continuidade ou a oportunidade de ascensão no mesmo;
 - b) a proteção contra demissões ou prejuízos por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais; o direito de serem representados sindicalmente, conforme a legislação, convenções e acordos coletivos de trabalho em vigor nos Estados Partes.
5. Os Estados Partes comprometem-se a envidar esforços para assegurar o direito à criação e à gestão das organizações de trabalhadores e de empregadores e de reconhecer a legitimidade na representação e na defesa de seus representados nos diferentes âmbitos.

ARTIGO 17

Negociação coletiva

1. Os empregadores ou suas organizações representativas, inclusive os do setor público, as organizações representativas de trabalhadores, inclusive as do setor público, têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados Partes.
2. Os Estados Partes comprometem-se a facilitar mecanismos para fomentar o exercício da negociação coletiva nos diferentes âmbitos.

ARTIGO 18

Greve

1. Os trabalhadores e as organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, observadas as disposições nacionais vigentes em cada Estado Parte.

2. Os mecanismos de prevenção, solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade.

ARTIGO 19
Promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos

Os Estados Partes comprometem-se a fomentar e articular a criação de mecanismos válidos de autocomposição de conflitos individuais e coletivos de tra procedimentos independentes, imparciais e voluntários, visando a melhoria do clima organizacional e da harmonia no ambiente de trabalho; a diminuição do custo e do tempo de duração do conflito.

ARTIGO 20
Diálogo social

1. Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social em âmbito nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis para o crescimento econômico sustentável e com justiça social na região e a melhoria das condições de vida de seus povos.
2. A consulta permanente, praticada com base efetiva no tripartismo previsto na Convenção 144 da OIT, deve permitir o exame conjunto de questões de interesse mútuo, a fim de alcançar, na medida do possível, soluções aceitas de comum acordo.
3. A consulta tem por objetivo geral incentivar a compreensão mútua e as boas relações entre as autoridades públicas e as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, bem como entre as próprias organizações, visando à promoção do diálogo social e à possibilidade de gerar acordos-marco de trabalho, como elementos essenciais para a consolidação de uma sociedade democrática, plural e justa.

CAPÍTULO IV
OUTROS DIREITOS

ARTIGO 21
Centralidade do Emprego nas Políticas Públicas

Os Estados Partes reafirmam a centralidade do emprego nas políticas públicas para alcançar o desenvolvimento sustentável da região.

ARTIGO 22
Fomento do emprego

Os Estados Partes comprometem-se a promover e articular o desenvolvimento econômico, a ampliação dos mercados internos e regional, e pôr em prática as políticas ativas referentes ao fomento e criação do emprego, a fim de elevar o nível de vida e corrigir os desequilíbrios sociais e regionais.

ARTIGO 23

Proteção dos desempregados

Os Estados Partes comprometem-se a instituir, manter e melhorar mecanismos ou sistemas de proteção contra o desemprego, compatíveis com as legislações e as condições internas de cada país afetado pela desocupação involuntária e, ao mesmo tempo, facilitar o acesso dos trabalhadores aos serviços de recolocação e a programas de requalificação profissional que facilitem seu retorno a um emprego ou a uma atividade produtiva, a fim de garantir a inclusão social.

ARTIGO 24

Formação profissional para trabalhadores empregados e desempregados

1. Todo trabalhador tem direito à educação, à orientação, à formação e à qualificação profissional sistemática e contínua ao longo de sua vida laboral.
2. Os Estados Partes comprometem-se a instituir, com as entidades envolvidas, que voluntariamente assim o desejem, serviços e programas de formação, qualificação e orientação profissional contínua e permanente, de maneira a permitir aos trabalhadores as qualificações exigidas para o desempenho de uma atividade produtiva, aperfeiçoar, reciclar e atualizar os conhecimentos e habilidades, considerando, fundamentalmente as modificações resultantes do progresso técnico.
3. Os Estados Partes comprometem-se a implementar Serviços Públicos de Emprego instalando oficinas de emprego nos seus territórios e adotarão medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação, formação e capacitação profissional, as atividades de intermediação laboral, a proteção dos desempregados e outros componentes do sistema público de emprego, com o objetivo de melhorar o acesso a postos de trabalho para os trabalhadores.
4. Os Estados Partes comprometem-se ademais a garantir a efetiva informação sobre os mercados de trabalho e sua difusão tanto em nível nacional como regional.

ARTIGO 25

Saúde e segurança no trabalho

1. Os Estados Partes deverão, em consulta com as organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, formular, planificar, implementar, controlar e avaliar periodicamente, um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho, que garanta a melhoria contínua das condições e do ambiente de trabalho.
2. As instituições governamentais responsáveis pelo sistema de saúde e segurança

no país deverão criar canais permanentes de consulta às representações de trabalhadores e de empregadores, que permitam a sua participação efetiva na elaboração e implementação de políticas nacionais de condições e meio ambiente de trabalho.

3. O sistema de saúde e segurança deverá dispor de mecanismos de notificação obrigatória dos acidentes e doenças do trabalho, que permitam a elaboração de estatísticas anuais sobre a matéria, devendo estar disponíveis para o conhecimento do público interessado.

4. Os Estados Partes deverão instituir, manter e fortalecer os serviços de inspeção do trabalho, dotando-os de recursos materiais e legais necessários, para que possibilitem um desempenho efetivo no controle das condições e do meio ambiente de trabalho, para uma proteção adequada da saúde física e psíquica dos trabalhadores.

5. O sistema de segurança e de saúde no trabalho deverá prever o acesso à orientação, educação, formação e informação em matéria de saúde e segurança no trabalho, disponíveis para trabalhadores, empregadores e especialistas da área.

6. O tema da saúde e segurança no trabalho deverá prever a participação de trabalhadores e de empregadores no âmbito das empresas, com o objetivo de prevenir acidentes e doenças originárias do trabalho, de forma a tornar compatível, permanentemente, o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde dos trabalhadores.

7. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que a fabricação, o uso e a cessão, a título oneroso ou gratuito, de máquinas, equipamentos e tecnologias sejam seguros.

8. A adoção de medidas de proteção contra os riscos ocupacionais e o sistema de saúde e segurança no trabalho deverão criar condições que privilegiem as ações de caráter coletivo. Quando as medidas coletivas não forem suficientes para o controle dos riscos, ou enquanto estiverem sendo implementadas ou em situações de emergência, as empresas deverão ministrar aos trabalhadores, gratuitamente, equipamentos de proteção individual adequados aos riscos e em perfeito estado de conservação e funcionamento e instruí-los para o seu uso.

9. O sistema de saúde e segurança deverá criar controles adequados de substâncias, procedimentos e tecnologias que, em base à evidência científica, possam produzir efeitos graves sobre a saúde dos trabalhadores.

10. As legislações nacionais deverão prever que as empresas estrangeiras instaladas nos países do MERCOSUL devem cumprir as mesmas condições de saúde e segurança que as empresas do MERCOSUL. Os Estados Partes procurarão garantir que, quando aquelas empresas dispuserem de padrões superiores em suas casas, matrizes ou filiais, estes sejam aplicados nos países do MERCOSUL.

11. A legislação e as práticas nacionais deverão garantir que os trabalhadores possam se recusar a desenvolver suas atividades laborais, sempre que houver condições de risco grave e iminente, sem prejuízo para eles, conforme a legislação e usos nacionais.

12. Os Estados Partes reconhecerão o direito à informação dos trabalhadores sobre os riscos permanentes nos diversos processos de trabalho e as medidas adotadas

para o seu controle ou eliminação.

13. A legislação e as práticas nacionais deverão prever os serviços competentes de saúde e segurança no trabalho, com o objetivo de assessorar os empregadores e os trabalhadores na prevenção dos acidentes e doenças profissionais.

ARTIGO 26

Inspeção do trabalho

Os Estados Partes comprometem-se a instituir e a manter serviços de inspeção do trabalho, com o propósito de assegurar, em seus respectivos territórios, a aplicação das disposições legais e regulamentares, incluindo as convenções internacionais ratificadas, as convenções e acordos coletivos de trabalho e as Decisões CMC No 32/06 e 33/06, no que concerne à proteção dos trabalhadores e às condições de trabalho.

ARTIGO 27

Seguridade social

1. Os trabalhadores têm direito à seguridade social, nos níveis e condições previstos nas respectivas legislações nacionais, observado, quanto aos trabalhadores dos Estados Partes, o Acordo Multilateral de Seguridade Social do MERCOSUL.
2. Os Estados Partes comprometem-se a garantir, mediante políticas públicas articuladas e universais, uma rede mínima de proteção social a seus habitantes, independentemente de sua nacionalidade, frente às contingências sociais adversas, especialmente as motivadas por enfermidade, deficiência, invalidez, velhice e morte.

CAPÍTULO V

APLICAÇÃO E SEGUIMENTO

ARTIGO 28

Comissão Sociolaboral do MERCOSUL

1. Os Estados Partes comprometem-se a respeitar os direitos fundamentais contidos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, as convenções internacionais do trabalho ratificadas, os contratos, convenções e acordos coletivos de trabalho e os atos normativos do MERCOSUL pertinentes a esses direitos fundamentais.
2. Para o atendimento desses objetivos, os Estados Partes mantêm, como parte integrante desta Declaração, a Comissão Sociolaboral do tripartite, auxiliar do Grupo Mercado Comum, dotado de instâncias nacionais e regional, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação deste instrumento.
3. A Comissão Sociolaboral do MERCOSUL manifestar-se-á por consenso dos três setores, e terá as seguintes atribuições e responsabilidades:
 - a) definir e desenvolver permanentemente metodologias orientadas a promover a

difusão, uso e efetivo cumprimento da Declaração, bem como avaliar as repercussões socioeconômicas do instrumento;

b) examinar, comentar e encaminhar os relatórios periódicos, cujos temas devem ser previamente definidos no âmbito regional da Comissão, preparados pelos Estados Partes;

c) analisar os relatórios apresentados periodicamente pelos Estados Partes sobre o cumprimento dos direitos e compromissos contidos na Declaração;

d) elaborar, com base nos supracitados relatórios, análises, diagnósticos, informes e memórias a respeito da situação dos Estados Partes, tomados individualmente ou como Bloco Regional, em face dos direitos e compromissos constantes da Declaração;

e) formular planos, programas de ação e projetos de recomendações tendentes a fomentar a aplicação e o cumprimento da Declaração e elevar os mesmos ao Grupo Mercado Comum para sua aprovação ou orientação às autoridades e esferas nacionais e regionais competentes. No âmbito nacional se buscará que esses programas, recomendações e cursos de ação tendentes ao cumprimento da Declaração se integrem em todos os programas de promoção dos direitos fundamentais do trabalho;

f) examinar observações, consultas, dúvidas e dificuldades e incorreções apresentadas por organizações representativas de trabalhadores, empregadores e governos, concernentes à aplicação e cumprimento da Declaração e proporcionar os esclarecimentos e orientações necessárias;

g) efetuar e receber proposições, acordos e compromissos para serem elevados ao Grupo Mercado Comum, com o fim de melhorar a aplicabilidade dos princípios e direitos desta Declaração; h) examinar e apresentar as propostas de modificação da Declaração e lhes darei encaminhamento devido.

4. As formas e mecanismos de encaminhamento dos assuntos acima listados, bem como o modo de interação das instâncias nacionais e regional da Comissão Sociolaboral do MERCOSUL, serão adotados pelos regulamentos internos das ditas instâncias na forma prevista no art. 34.

5. O exame das observações, consultas e dúvidas a que se referem as letras "C", "d", "f" e "g" do item 2 deverão observar os procedimentos que se seguem:

- a) encaminhamento à comissão regional, que remeterá para prévio exame à comissão nacional do respectivo Estado Parte;
- b) não havendo consenso na seção nacional da comissão, a solicitação será devolvida, instruída das razões apresentadas pelos setores presentes na forma do Regulamento Interno, para exame da comissão regional.

ARTIGO 29

Relatórios dos Estados Partes

1. Os Estados Partes deverão elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho e em consulta com as organizações mais representativas de empregadores

e de trabalhadores, memórias anuais sobre:

- a) informação sobre a normativa vigente e práticas nacionais relacionadas à implementação de princípios, direitos e compromissos enunciados nesta Declaração;
- b) a indicação de políticas, programas e ações adotados pelos Estados Partes para levar a cabo o cumprimento dos direitos e compromissos da Declaração;
- c) a análise dos efeitos resultantes da aplicação da Declaração na promoção do trabalho decente e produtivo nos Estados Partes, em especial na melhoria das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores;
- d) o relato das dificuldades e obstáculos enfrentados na aplicação da Declaração;
- e) a indicação de medidas tendentes a aprimorar a Declaração e impulsionar seu cumprimento.

2. As memórias deverão tratar um Capítulo a cada ano, seguindo o disposto no item 1 na sua elaboração e de acordo com o padrão definido no Regulamento Interno.

ARTIGO 30

Reuniões

A Comissão Sociolaboral do MERCOSUL deverá reunir-se ordinariamente, no mínimo, duas vezes ao ano, para analisar os relatórios elaborados pelos Estados Partes e preparar relatório e projetos de recomendação a serem elevados ao Grupo Mercado Comum.

ARTIGO 31

Âmbito de Aplicação

1. Esta Declaração se aplica a todos os habitantes dos Estados Partes.
2. Os Estados Partes comprometem-se a respeitar os direitos contidos nesta Declaração e a promover sua aplicação em conformidade com as convenções internacionais ratificadas, atos normativos do MERCOSUL a ela pertinentes, a legislação e demais práticas nacionais, convenções e acordos coletivos do trabalho.
3. Os Estados Partes ressaltam que esta Declaração e seu mecanismo de seguimento não poderão ser invocados nem utilizados para outros fins que os neles previstos, vedada, em particular, sua aplicação a questões comerciais, econômicas e financeiras.
4. Sem prejuízo do estabelecido no inciso anterior, todas as pessoas físicas e jurídicas, para participarem de projetos financiados com fundos do MERCOSUL, devem observar o conteúdo dos direitos expressos nesta Declaração, segundo os critérios estabelecidos ou que se estabeleçam nos regulamentos dos fundos correspondentes.

ARTIGO 32

Revisão da DSL

Os Estados Partes acordam que esta Declaração, tendo em conta o caráter dinâmico

de seu conteúdo e o avanço do processo de integração regional, será objeto de revisão, transcorrido seis anos de sua adoção, com base na experiência acumulada no curso de sua aplicação ou nas propostas e insumos formulados pela Comissão Sociolaboral.

CAPÍTULO VI

TRANSITÓRIAS

ARTIGO 33

Financiamento

Os Estados Partes acordam ativar os mecanismos necessários com o objetivo de alcançar financiamento para o funcionamento da Comissão Sociolaboral.

ARTIGO 34

Regulamento Interno

1. A Comissão Sociolaboral do MERCOSUL adotará em suas instâncias nacionais e regional, por consenso, seus regulamentos internos, submetendo-os à aprovação do Grupo Mercado Comum.
2. A adoção mencionada no item 1 deste artigo deverá ocorrer no prazo de um ano, prorrogável por igual período, a contar da data de assinatura da Declaração revisada.

Brasília, 17 de julho de 2015.

Anexo B - Decreto Ley n° 14785 - Regulacion de la Actividad de los Trabajadores Rurales

Decreto Ley n° 14785

REGULACION DE LA ACTIVIDAD DE LOS TRABAJADORES RURALES

Documento Actualizado

Promulgación: 19/05/1978 Publicación: 05/06/1978

Registro Nacional de Leyes y Decretos:

Tomo: 1

Semestre: 1

Año: 1978

Página: 930

Reglamentada por:

Decreto N° 216/012 de 29/06/2012,

Decreto N° 647/978 de 21/11/1978.

Artículo 1

Todo trabajador rural tiene derecho a percibir una retribución mínima de su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.

Artículo 2

El salario mínimo para los trabajadores rurales será establecido en actividades y cargos por el Poder Ejecutivo.

Artículo 3

Los salarios mínimos se pagarán en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación o vivienda, ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador.

Artículo 4

Las remuneraciones convenidas por mes o por quincena se pagarán dentro de los cinco días hábiles siguientes al vencimiento del mes o quincena. Si el trabajador hubiese sido contratado por semana, para tarea determinada o en forma transitoria tendrá derecho a exigir el pago el mismo día que termine el trabajo contratado o su prestación de servicio.

Artículo 5

Además de la paga a que se refieren los artículos anteriores, el patrono suministrará al personal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia (esposa, hijos y padres) cuando vivan con él, condiciones higiénicas de habitación y alimentación suficientes, así como los elementos necesarios para la iluminación y aseo de los locales ocupados y la preparación de sus comidas. Si el patrono optare

por la solución de que el trabajador rural sin familia se alimente por su cuenta, deberá entregarle, además del sueldo, las sumas adicionales que fije el Poder Ejecutivo.

Artículo 6

El sueldo anual complementario se regirá por las normas de carácter general, así como la licencia anual, salvo, respecto a esta última, que podrá ser fraccionada, por acuerdo de partes, en período no menores de cinco días excluidos los domingos. El Poder Ejecutivo arbitrará las medidas conducentes para el efectivo cumplimiento de lo establecido precedentemente.

Artículo 7

Todo empresario rural deberá llevar un único documento que dispondrá el Poder Ejecutivo en el que se anotarán las especificaciones que estime pertinentes al solo efecto del debido control del cumplimiento de la legislación laboral.

Artículo 8

El Poder Ejecutivo con los asesoramientos que juzgue convenientes, determinará las condiciones mínimas de la vivienda rural, la que no podrá ser utilizada como depósito de ninguna especie. Todo trabajador rural, así como los familiares que con él convivan, tendrán la obligación personal, no computable como trabajo, de mantener en condiciones adecuadas de higiene, las viviendas, baños, comedores, cocinas y fogones que utilicen.

Artículo 9

El patrono está obligado a proporcionar al personal de su establecimiento y a su familia, los medios para que puedan obtener la asistencia médica necesaria, debiendo cooperar asimismo con los poderes públicos en el cumplimiento de los deberes impuestos por las autoridades sanitarias y en el fomento de la instrucción con carácter general y, particularmente, en relación a los menores en edad escolar, facilitando su concurrencia a las escuelas. Los establecimientos dispondrán de un botiquín al servicio del personal, ajustado a las exigencias indicadas por el Ministerio de Salud Pública.

Artículo 10

El despido de los trabajadores rurales se regirá por las normas generales para los trabajadores de la actividad privada.

Artículo 11

El patrono está obligado con respecto al trabajador rural despedido:

1. A facilitarle en caso de que lo necesite por carecer de recursos para ello, su traslado y el de su familiar, así como de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte;
2. A permitir la permanencia en el establecimiento por el término que se considere necesario, en caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miembro de su familia que viva con él, cuando ello sea imprescindible, por representar el traslado un riesgo para su salud. En caso de duda se estará al dictamen de un facultativo.

Artículo 12

Salvo convención escrita en contrario las mejoras o sembrados existentes en el predio, así como los animales e implementos de trabajo que se le hubieren facilitado deberán ser dejados o entregados por el trabajador rural despedido. El patrono no podrá efectuar deducción en el salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.

Artículo 13

Las infracciones a la presente ley serán sancionadas por la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social con multas que graduará según la gravedad de la infracción en una cantidad fijada hasta el importe de cincuenta jornales o días de sueldo de cada trabajador comprendida en la misma o que pueda ser afectado por ella. En caso de reincidencia serán duplicadas.

Artículo 14

Derógase la ley 10.809, de 16 de octubre de 1946.

Artículo 15

Comuníquese, etc.

APARICIO MENDEZ - JOSE E. ETCHEVERRY STIRLING - HUGO LINARES BRUM
- DANIEL DARRACQ - JORGE NIN VIVO - LUIS H. MEYER

Anexo C - Decreto n° 216/012 - Reglamentacion del Estatuto del Trabajador Rural Actualizacion

Decreto N° 216/012

**REGLAMENTACION DEL ESTATUTO DEL TRABAJADOR RURAL.
ACTUALIZACION**

Documento Actualizado

Promulgación: 29/06/2012 Publicación: 10/07/2012

Registro Nacional de Leyes y Decretos:

Tomo: 2

Semestre: 1

Año: 2012

Página: 1495

Reglamentario/a de: Decreto Ley N° 14.785 de 19/05/1978.

VISTO: Lo dispuesto por el Decreto-Ley N° 14.785, y su Decreto reglamentario N° 647/978 de 21 de noviembre de 1978 y la Ley 18.441 de 22 de diciembre de 2008.

RESULTANDO: Que es necesario actualizar la reglamentación del Decreto-Ley N° 14.785, conocido como Estatuto del Trabajador Rural, en razón de los cambios producidos en la normativa.

CONSIDERANDO:

- I) Que, en tal sentido, resulta conveniente contar con un instrumento normativo, de fuente reglamentaria, que constituya un compendio básico de los derechos específicos del trabajador rural, y facilite a las partes de la relación laboral el conocimiento de la normativa que las rige.
- II) Que dicho instrumento normativo debe recoger los cambios en la legislación y reglamentación aplicable al trabajo rural ocurridos en los últimos años.

ATENTO: a lo precedentemente expuesto.

EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA DECRETA:

CAPÍTULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1

A los efectos de la presente reglamentación se entiende por empleador rural toda persona física o jurídica que utilice los servicios de trabajadores subordinados, cualquiera sea el título en virtud del cual los ocupa, y por trabajador rural a todo el que bajo la dirección de otra persona, empleadora, ejecuta habitualmente trabajos rurales fuera de las zonas urbanas, mediante el pago de un salario y demás prestaciones.

CAPÍTULO II - SALARIO

Artículo 2

Todo trabajador rural tiene derecho a percibir una retribución mínima por su trabajo que le asegure la satisfacción normal de sus necesidades y las de su familia.

Artículo 3

El salario mínimo para los trabajadores rurales será establecido por actividades y categorías por los Consejos de Salarios respectivos, o en su defecto, por el Poder Ejecutivo. Los salarios mínimos se pagarán en dinero, no admitiéndose deducción alguna por suministro de alimentación y vivienda ni por la utilización de tierras en beneficio del propio trabajador.

CAPÍTULO III - OTRAS PRESTACIONES**Artículo 4**

Además de la paga por concepto de retribución salarial el empleador suministrará al personal que trabaje en su establecimiento, como también a su familia (cónyuge, concubina o concubino, hijos y padres) cuando viva con él, condiciones higiénicas de habitación, agua potable y alimentación suficientes así como los elementos necesarios para iluminación, aseo y preparación de sus comidas. El personal tiene la obligación de mantener y conservar los medios puestos a su disposición para atender tales necesidades. El derecho de alimentación y vivienda cesa para los descendientes al cumplir éstos 21 años de edad, y a los 18 años, si poseyera medios de vida propios suficientes para la congrua sustentación. Las prestaciones por alimentos y vivienda que se abonen al trabajador rural, integrarán el cálculo del sueldo anual complementario, de acuerdo con el dicto legal correspondiente.

Artículo 5

La actividad que desarrollará el trabajador en el establecimiento, la remuneración que percibirá y la forma de hacerse efectiva, deberá establecerse en la documentación laboral obligatoria.

Artículo 6

Se entiende, a los efectos de esta reglamentación, como alimentación suficiente, el suministro de por lo menos tres comidas al día, que contengan variedad de alimentos, esto es: leche, carne, fideos, arroz, huevos y pan o galleta. Se proporcionará además hortalizas, legumbres y frutas. En sustitución del pan o galleta pueden suministrarse boniatos. Las comidas serán servidas a la hora de costumbre, según la práctica rural, en proporciones abundantes con la variedad enunciada y conforme a las posibilidades del medio.

Artículo 7

Todo empleador rural tendrá la obligación de destinar a huerta, un lugar adecuado a tal fin en las proximidades de las instalaciones donde se preparan los alimentos. Deberá asimismo, plantar árboles frutales y destinar un lugar adecuado para la cría y mantenimiento de aves. Las obligaciones precedentes podrán suplirse con el mantenimiento de una despensa permanente donde existan las variedades establecidas, en virtud de la proximidad de centros poblados, de distribución o producción de tales alimentos.

Artículo 8

En el alojamiento o próximo al mismo deberá establecerse lo necesario para la higiene de los trabajadores. Deben contar como mínimo con un gabinete higiénico cada seis personas, provista de un adecuado sistema de evacuación. Para lavado y baños en caso de no existir agua corriente y artefactos sanitarios fijos, se deben proporcionar los elementos necesarios al efecto, palanganas y tanques para duchas.

Su entrada principal no podrá estar orientada hacia al sur salvo que tenga una barrera artificial o natural que la proteja de los vientos.

Artículo 9

En las viviendas, deberán existir habitaciones separadas por vínculos familiares, edad y sexo de los ocupantes, no pudiendo ser en ningún caso el volumen de las habitaciones inferior a 17 metros cúbicos por persona ni la ventana menos de un metro de lado cuya área no podrá ser inferior al décimo del área que ventila o ilumina.

Artículo 10

En su alojamiento el trabajador dispondrá de un lecho (compuesto como mínimo, por cama, colchón, almohada, sábanas y frazada) y el espacio suficiente para instalar un baúl o mueble de uso personal prohibiéndose el depósito -aunque sea temporal- de cueros crudos, crines, lanas, carnes o cualquier otro producto o útil de trabajo, salvo cuando éstos sean de propiedad del trabajador y ello sea compatible con el aseo del lugar.

Artículo 11

El alojamiento del trabajador no podrá encontrarse próximo a lugares infectos, admitiendo que se cumpla en viviendas rodantes o portátiles cuando se trate de trabajos zafrales.

Artículo 12

En el alojamiento del trabajador, o en sus proximidades, deberá haber una habitación adecuada para comedor con los utensilios necesarios.

Artículo 13

En todo establecimiento rural, deberá existir agua potable en cantidad suficiente en las inmediaciones de las habitaciones de los trabajadores, debiendo observarse las normas de higiene convenientes en la producción, conservación y distribución del agua, a cuyos efectos el empleador suministrará los elementos adecuados.

Artículo 14

El empleador deberá suministrar el combustible necesario para la preparación de las comidas por los trabajadores, así como, en su caso, para la iluminación de los locales destinados a alojamiento.

CAPÍTULO IV - ASISTENCIA MÉDICA Y OTRAS OBLIGACIONES**Artículo 15**

El empleador rural está obligado a proporcionar al personal de su establecimiento y a sus familiares, los medios para que puedan obtener la asistencia médica necesaria, debiendo cooperar asimismo con los Poderes Públicos en el cumplimiento de los deberes impuestos por las autoridades sanitarias, en el fomento de la instrucción con

carácter general y particularmente con relación a la capacitación del trabajador rural y a la de los menores de edad escolar, facilitando su concurrencia a las escuelas o cursos especiales.

Artículo 16

La duración máxima de la jornada laboral de todo trabajador rural será de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas semanales. Sin perjuicio de las disposiciones especiales de la Ley N° 18.441 de 22 de diciembre de 2008, el descanso intermedio, en caso de jornada de trabajo continua, será como mínimo de media hora, que deberá remunerarse como trabajo efectivo. El descanso entre jornada y jornada no podrá ser inferior a doce horas continuas. Cuando la duración del descanso intermedio sea igual o superior a las tres horas corridas, el descanso entre jornadas podrá ser inferior a las doce horas, pero nunca menor a nueve horas corridas.

Artículo 17

El descanso semanal será preferentemente el día domingo, sin perjuicio de lo cual las partes podrán convenir que dicho descanso será en otro día de la semana, ya sea fijo o rotativo.

CAPÍTULO VI - LICENCIA ANUAL

Artículo 18

Los trabajadores rurales tienen derecho a una licencia anual remunerada de veinte días como mínimo, excluidos los domingos y feriados. También tienen derecho al complemento por antigüedad de un día más de licencia por cada cuatro años de trabajo, después de estar cinco años en el establecimiento, que se adicionará a los días por licencia anual. Asimismo deberán percibir, como suma para el mejor goce de la licencia anual, el equivalente al 100% (cien por ciento) de los jornales líquidos de vacaciones. A los efectos de la licencia, se computarán las prestaciones por alimentación y por vivienda, ya sea que se reciban en especie o por su importe equivalente.

Artículo 19

La licencia anual podrá ser fraccionada en períodos no menores de cinco días, excluidos los domingos y feriados, exigiéndose para tales casos el acuerdo de partes debidamente firmado.

CAPÍTULO VII - FERIADOS PAGOS

Artículo 20

Los trabajadores rurales en los feriados correspondientes al 1° de enero, 1° de mayo, 18 de julio, 25 de agosto y 25 de diciembre percibirán su jornal como si trabajaran y en caso de trabajar percibirán doble jornal.

CAPÍTULO VIII - SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 21

El empleador deberá velar por la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A tales efectos, el empleador rural deberá:

1. realizar evaluaciones apropiadas de los riesgos para la salud de los trabajadores, con base en sus resultados, adoptar las medidas de prevención y protección para garantizar que, en todas las condiciones de operación previstas, todas las actividades, lugares de trabajo, maquinaria, equipos, productos químicos, herramientas y procesos agrícolas bajo el control del empleador sean seguros y respeten las normas de seguridad y salud prescriptas.
2. asegurar que se brinde a los trabajadores del sector agrícola una formación adecuada y apropiada, así como instrucciones comprensibles en materia de seguridad y de salud, y cualquier orientación o supervisión necesarias, en especial información sobre los peligros y riesgos relacionados con su labor y las medidas que deben adoptarse para su protección, teniendo en cuenta su nivel de instrucción,
3. tomar medidas inmediatas para suspender cualquier operación que suponga un peligro inminente y grave para la seguridad y salud, y para evacuar a los trabajadores si así fuere conveniente.

Artículo 22

Los trabajadores rurales tienen derecho:

1. a ser informados y consultados sobre cuestiones de seguridad y salud, incluso sobre los riesgos derivados de las nuevas tecnologías.
2. a participar en la aplicación y examen de las medidas de seguridad y salud, por sí o a través de sus representantes.
3. a apartarse de cualquier peligro derivado de su actividad laboral cuando tengan motivos razonables para creer que existe un riesgo inminente y grave para su seguridad y su salud. Los trabajadores no deberán verse perjudicado por estas acciones.

Artículo 23

La maquinaria, el equipo, incluido el de protección personal, los utensilios y las herramientas utilizados en la agricultura deberán cumplir con las normas nacionales de seguridad, y deberán instalarse, mantenerse y protegerse adecuadamente.

Artículo 24

No deberá exigirse ni permitirse a ningún trabajador que manipule o transporte manualmente una carga que, debido a su peso o a su naturaleza, pueda poner en peligro su seguridad o su salud.

Artículo 25

La edad mínima para desempeñar un trabajo rural que por su naturaleza o las condiciones en que se ejecuta pudiera dañar la salud y la seguridad será de 18 años.

CAPÍTULO IX - DESPIDO

Artículo 26

El despido del trabajador rural se regirá por las normas generales para los trabajadores de la actividad privada.

Artículo 27

Salvo convención escrita en contrario, las mejoras o sembrados existentes en el predio así como los animales o implementos de trabajo que le hubieran facilitado deberán ser dejados o entregados por el trabajador rural despedido; el empleador no podrá efectuar deducción en el salario por concepto de pastoreo o cuidado de los animales de propiedad del trabajador rural.

Artículo 28

El patrono está obligado respecto al trabajador despedido a:

1. Permitir la permanencia en el establecimiento por el término que se considere necesario en caso de enfermedad grave del trabajador o de algún miembro de su familia, que viviera con él, cuando ello sea imprescindible, por representar el traslado un riesgo para su salud.
2. Facilitarle en caso que necesite por carecer de recursos para ello, su traslado y el de su familia, así como el de sus muebles y demás efectos hasta el lugar en que haya medios regulares de transporte.

Artículo 29

En caso de despido procederá la acción judicial de desalojo del trabajador siguiendo el proceso y los plazos correspondientes al ocupante precario (artículo 37 del Decreto - Ley 14.384 de 16 de junio de 1975).

CAPÍTULO X - CONTRALOR

Artículo 30

La documentación laboral se regirá por lo dispuesto por los artículos 44 a 46 del Decreto N° 108/007 de 22 de marzo de 2007.

Artículo 31

Toda comunicación entre el empleador, el empleado y la Oficina de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social podrá efectuarse de forma directa, o por intermedio de la autoridad policial más próxima.

Artículo 32

Toda la documentación de la relación laboral podrá ser exigida por los inspectores de la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social, a quienes se les facilitará el acceso al establecimiento.

Artículo 33

Derógase el Decreto N° 647/978 de 21 de noviembre de 1978 así como aquellas normas reglamentarias que se opongan al presente Decreto.

Artículo 34 Comuníquese, publíquese, etc.

JOSÉ MUJICA - EDUARDO BRENTA - TABARÉ AGUERRE