

A contratação Trabalhista no Mercosul

Benjamin Vicenzi

*Doutorando em Direito
Laboral pela Universidade de
León/Espanha*

*Professor de Direito e
Processo Trabalhista da
URCAMP/Bagé/RS*

SUMÁRIO: 1.Introdução 2.Contratação trabalhista. 3.Situação atual da contratação laboral no Bloco Sulista. 4.Da autoridade Central. 5. Questões Constitucionais. 6.Operacionalização da legislação laboral mercosulista. 7.O contrato de trabalho e a questão migratória. 8.Regra do contrato de trabalho. 9.Conclusão. 10.Referências Bibliográficas

PALAVRAS-CHAVE: Mercosul, Contrato de Trabalho, Regras, Globalização, Economia, Tratado de Assunção, Fator de Produção, Constituição, Comunidade Latino Americana, Legislação

KEY WORDS: Mercosul, Contract of Work, Rules, Globalização, Economy, Agreement of Assumption, Factor of Production, Constitution, American Latin Community, Legislation

RESUMO: Os países membros do MERCOSUL viram o grave erro político que haviam cometido, ao não prever, em sua versão originária, as questões sociais e trabalhistas. Perceberam, inclusive, que não haveriam integração plena ou completa sem previsão das questões ou preocupações sociais, por isso resolveram, mesmo que, em ato *a posteriori*, incluir, ao Tratado Mercosulista, ditas questões, isto se deu através de atos legislativos posteriores fundamentalmente dos decorrentes dos Protocolos de Ouro Preto e de Las Leñas. Foi, sem dúvida, um erro estratégico e político que não poderia ter acontecido, uma vez que havia a Comunidade Européia que se oferecia como espelho e paradigma, onde muito de lá se copiou. Lamentável que, originalmente, tenha-se pensado e se preocupado apenas com as questões econômicas, porém, o erro foi, em seguida reparado. A questão social, especialmente a trabalhista, só foi aparecer depois da assinatura do Tratado de Assunção, por pressão dos

trabalhadores dos quatro países mercosulistas que acharam um absurdo a formação do Bloco sem o devido tratamento das questões sociais e laborais

ABSTRACT: The countries members of MERCOSUL, saw the serious political mistake that you/they had made, when not foreseeing, in your original version, the social and labor subjects. they noticed, besides, that there would not be full integration or it completes without forecast of the subjects or social concerns. therefore they solved, even if, in act the posteriori, to include, to the Tratado Mercosulista, said subjects, this felt through subsequent legislative acts fundamentally of the current of the Protocols of Ouro Preto and of Las Leñas. It was, without a doubt, a strategic and political mistake that could not have happened, once there was the European Community that offered as mirror and paradigm, where a lot of there it was copied. Lamentable that, originally, have thought her and if concerned just with the economical subjects, however, the mistake was, soon after repaired. The social subject, especially the labor, only went to appear after the signature of the Agreement of Assumption, for the workers' of the four countries mercosulistas that found an absurdity the formation of the Block without the due treatment of the social subjects pressure and you work

1. Introdução

O processo integracionista, hoje, é tema relevante e que aguça os interesses da maioria dos países, razão, entre outras, do fenômeno da globalização e o desenvolvimento tecnológico que estamos vivendo e vivenciando.

É de se notar, também, que em função desses fenômenos, a sempre apregoada e defendida soberania dos países está perdendo terreno, cedendo lugar à filosofia da integração, da solidariedade, da cooperação, exemplo que podemos colher com o MERCOSUL e Comunidade Européia, onde, num primeiro passo, priorizaram as questões econômicas, como não poderia deixar de ser, já que, estas, são as que puxam ou conduzem as demais áreas, sem

esquecer, todavia, as questões sociais (aqui, em especial, as trabalhistas).

Compreendido no desenvolvimento da atividade econômica, mister é que se coloque, também, como processo integratório, a questão social, especialmente as trabalhistas, envolvendo não só a relação empregatícia, mas também a atividade laboral como um todo, englobando as relações não empregatícias, pois seria difícil, senão impossível, integrar economicamente sem se preocupar com o aspecto social. Deixaria de ter sentido e razão a integração. Aliás, não poderia se chamar de integração e sim de facilidades puramente de comercialização. Foi, aliás, o que aconteceu com o "Tratado de Assunção", onde, na sua versão original, não previa, nem constava, tratamento para as questões sociais, muito menos para as trabalhistas.

Mais tarde, os países membros do MERCOSUL viram o grave erro político que haviam cometido, ao não prever, em sua versão originária, as questões sociais e trabalhistas. Perceberam, inclusive, que não haveria integração plena ou completa sem revisão das questões ou preocupações sociais. Por isso resolveram, mesmo que, em ato *a posteriori*, incluir, ao Tratado Mercosulista, ditas questões. Isto se deu através de atos legislativos posteriores, fundamentalmente, dos decorrentes dos Protocolos de Ouro Preto e de Lã-Leñas.

Os Mandatários dos Estados-Membros do MERCOSUL concluíram que a integração não se faria apenas através dos temas econômicos, pois estes, sempre aconteceram ao longo da história da humanidade e dos países e, nem por isso, materializou-se a integração dos países que promoveram tais trocas, de cunho econômico. Perceberam que o fenômeno integratório é o resultado de um processo de abertura das economias e isso se faz com maior eficiência e competitividade. Ora, como é sabido, estas (eficiência e competitividade) dependem, fundamentalmente, de instituições inovadoras, legislações modernas, incluindo, aqui, a trabalhista em sua versão flexível, onde proporcione mão-de-obra qualificada e empresas produtivas, onde, só se consegue com aprofundamento das questões sociais ou laborais, eis que o trabalhador passa a ser peça integrante do processo produtivo, inclusive com participação nos bens de capital.

Foi, sem dúvida, um erro estratégico e político que não poderia ter acontecido, uma vez que havia a Comunidade Européia que se oferecia como espelho e paradigma, onde muito de lá se copiou. Lamentável que, originalmente, tenha-se pensado e se preocupado apenas com as questões econômicas. Menos mal que o erro foi, em seguida, como dito acima, reparado.

Segundo o prof. Franco Montouro, citado pelo Prof. Cássio Mesquita de Barros¹ "o desenvolvimento do processo de integração, tem sua origem no avanço democrático, onde as ditaduras desapareceram e este é o caminho mais claro a percorrer".

A democracia, ainda segundo, o prof. Cássio Barros, (ob. cit.) "é a social no sentido de acentuar as questões de cunho social, para corrigir as graves desigualdades e dar prioridade, entre outras, a questão do emprego".

2 - Contrato de trabalho no Bloco Sulista, com enfoque no Protocolo de Las leñas

Como dito na "introdução" retro, o Tratado de Assunção não previa tratamento das questões laborais, de forma expressa. Poder-se-ia dizer e, quiçá, concluir que numa interpretação indireta do preceito do art. 111, tenha ele previsto, especialmente quando diz e faz referência a "fator de produção", como entende, inclusive, parte da doutrina mercosulista. O problema é que a leitura desse artigo é de interpretação dúbia, longe de ser clara. Em não sendo uma redação expressa e clara, não podemos concluir que o legislador mercosulista assim desejou. Propositadamente, quiçá, desejou excluir as questões sociais e trabalhistas, ao menos nesse primeiro momento, da origem do MERCOSUL, para que as mesmas pudessem amadurecer melhor, no sentido da aceitação da comunidade econômica mercosulista, de forma pacífica, uma vez que as questões sociais, em destaque a trabalhista, historicamente, são mais sensíveis e devem ser tratadas diferentemente das questões econômicas ou patrimoniais.

1 in "perspectivas do Direito do Trabalho no MERCOSUL, pg. 41

A expressão "fator de produção", constante do Tratado de Assunção, não se refere, expressamente, à mão-de-obra, se bem que dificilmente teríamos "produção" sem a presença da mesma. Portanto, dos préstimos da pessoa, aqui representada pelo trabalhador empregado. Convenhamos, um documento da magnitude do Tratado não poderia omitir tal tratamento ou deixado, laconicamente, da forma como deixou.

A questão social (especialmente a trabalhista), só foi aparecer depois da assinatura do Tratado de Assunção, por pressão dos trabalhadores dos quatro países mercosulistas que acharam um absurdo a formação do Bloco sem o devido tratamento das questões sociais e laborais.

Tal pressão se deu por meio dos organismos e organizações representativas, a ponto de obrigar os Governantes a criarem, *a posteriori*, o Subgrupo 11 (atualmente, Subgrupo 10) para trabalhar então e, finalmente, das questões sociais relacionadas aos empregados.

O Protocolo de Ouro Preto (de 17/12/94) teve, sem dúvida, importante participação no desenvolvimento legislativo mercosulista ao criar o "Foro Econômico e Social", órgão de competência trabalhista incluído no corpo legislativo permanente do MERCOSUL e que, por ele, possibilitou a criação do Subgrupo 10, em substituição ao 11, originário.

O Foro Consultivo é o órgão de representação dos setores econômicos e sociais devendo ser integrado por igual número de representantes de cada Estado-Parte (conforme art. 28 do Protocolo de Ouro Preto). É o órgão de função consultiva e que se manifestará mediante Recomendação ao Grupo Mercado Comum.

3. Situação atual da contratação laboral no MERCOSUL

Mesmo que o Tratado de Assunção não tenha disposto e se referido expressamente sobre questões trabalhistas, na sua versão original, fazendo-se, como visto, *a posteriori*, parte da doutrina laboralista entende que elas (as questões laborais, incluindo, aqui, evidentemente, a problemática da contratação de empregados), estão presentes no referido Tratado, criador do MERCOSUL, ao interpretar o disposto do prefácio do mesmo, quando deixa patente e se

pronuncia: "*desenvolvimento econômico com justiça social*" e "*melhoria das condições de vida*".

Segundo entendimento dessa corrente doutrinária, não seria possível fazer desenvolvimento sem que a parte social seja pensada ou atingida. É uma consequência, uma vez que, tendo desenvolvimento econômico, por óbvio, ter-se-á, também, justiça social. O Tratado de Assunção deixou espaços, sem dúvida, para que, em tempos futuros, os países Membros pudessem inserir, como de fato fizeram, matéria de cunho social ou trabalhista, simplesmente porque não há vedação ou óbices legais ou jurídicos.

Como se vê, a partir daí, com o apoio ou a tolerância dos governantes dos Estados-Membros, vem a doutrina trabalhista construindo a dimensão social desse processo, apoiada, inclusive, na Declaração, de 09/05/91, dos Ministros do Trabalho que dispõe em seu inciso V: "*Os países se comprometem a prestar a necessária colaboração para o reconhecimento recíproco dos regimes próprios relacionados com o emprego,... formação profissional e relação individual e coletiva de trabalho*".

A preocupação social do MERCOSUL se cristaliza, inclusive, pelo Protocolo de Ouro Preto, que criou o Foro Consultivo Econômico-Social, onde, mesmo sem ser um órgão decisório, discute todas as questões sociais trabalhistas para propô-las à efetivação, junto ao órgão superior do Bloco Comunitário Sulista.

4. Da Autoridade Central

O Protocolo de Las Leñas, acrescentou outra grande novidade, às relações mercosulistas: a instituição da chamada Autoridade Central, integrante do Capítulo IV, art. 511, do referido "Protocolo".

Sem dúvida, de magna utilidade prática, tal instrumento, tanto no campo material, como processual. Essa autoridade tem, precipuamente, a missão de reunir e centralizar toda documentação, no país, para remetê-la ao país solicitante sem passar pelo crivo da Suprema Corte ou mesmo pelo Ministério das Relações

Exteriores, como sempre vinha acontecendo. É uma medida desburocratizante, célere, que facilita a rápida solução das controvérsias de cada país. Pelo documento comunitário, quem exerce as funções e a titularidade do cargo é funcionária de alto escalão do Ministério da Justiça.

E qual é a verdadeira finalidade do referido órgão?

Como bem pondera o art. 511, do Protocolo, serve para centralizar toda documentação e cartas rogatórias do país para remetê-las às autoridades judiciárias do outro país Membro do MERCOSUL, incluindo aqui as questões de ordem trabalhista. Portanto, tem função jurisdicional.

Com isso, acelera-se o procedimento, os atos e as ações processuais, pois não precisam, como dito alhure, passar pelo aval do Supremo Tribunal Federal, tampouco pelos olhos burocráticos do Ministério das Relações Exteriores, como sempre aconteceu ao longo de nossa história, para onde os casos sempre tiveram "tratamento de tartaruga", por "ene" razões, para a solução do litígio. Esta foi, sem dúvida, uma medida salutar e que veio de encontro com o espírito de integração regional dos países Membros do Bloco Sulista, que almejam rapidez, com segurança, no processo e de desenvolvimento de seus povos para, quiçá, um dia, alcançar o estágio daqueles que habitam as Nações ditas de primeiro mundo.

5. Questões Constitucionais

Para que as questões trabalhistas (evidentemente, aqui, o contrato de trabalho) sejam harmonizadas ou integradas nos sistemas jurídicos internos de cada país, Membro do Bloco, é preciso, antes de mais nada, que as Constituições dos mesmos prevejam essa possibilidade.

Praticamente todas as Cartas Magnas dos integrantes prevêem, exceto a do Brasil, que não é tão clara como nos demais países sulistas. A Constituição brasileira fala em uma Comunidade latino-americana, de forma ampla, conforme se depreende da leitura do parágrafo único de seu artigo 40.

Outro passo a ser seguido seria o de reconhecer e integrar as normas da OIT - Organização Internacional do Trabalho - que facilitaria enormemente, já que é um organismo internacional, supranacional portanto, e que, na América Latina, não são muitas as ratificadas pelos países Membros, mesmo que se diga que as normas editadas pelo OIT - Organização Internacional do Trabalho - são regras de tratamento mínimo, voltadas aos países que nada ou pouco tem a fazer ou a construir no campo laboral. Para os países ditos de primeiro mundo, as normas ditadas por aquele organismo internacional, pouco influem, uma vez que têm um limite acima deste, como bem demonstram, por exemplo, o chamado "Estado de Bem Estar Social", especialmente dos Países-Membros da Comunidade Européia e que, para nós, infelizmente, só existe como princípio constitucional.

Tenho, para mim, que a integração ou harmonização será facilitada, no campo trabalhista, desde que haja vontade política dos países Membros, pois a legislação dos mesmos tem bastante em comum. São muito parecidas. Não divergem muito. Acontece que as questões laborais sempre foram tabu, de difícil aceitação e concordância, principalmente nos países latino-americanos, de muita imposição e pouca liberdade de discussão. Também dificulta a harmonia e cooperação entre "capital e trabalho", pelo fato de serem, frontal e objetivamente, diferentes principalmente em questões econômicas, empresariais, onde, num primeiro momento, parece-se confrontar-se até mesmo os princípios que norteiam o aspecto econômico, onde, nem a empresa, nem o trabalhador sentiam-se preparados para dialogar e negociar, sem a reserva da desconfiança.

Por isso se fala em vontade política para resolver as questões laborais, como é predominantemente nos sistemas jurídicos europeus.

6 - Operacionalização da legislação laboral mercosulista

Sob o ponto de vista operacional, o processo integracionista exige uma aproximação legislativa, não só a nível de princípios, mas também e, principalmente, nas questões de ordem prática, especialmente em temas básicos, como:

a) abrandamento da soberania, que já é uma prática e aceitação de muitos países;

b) livre acesso dos trabalhadores aos Estados-Membros para atender as demandas de trabalho, sejam autônomos ou na forma de empregados, como consequência lógica do processo integratório;

c) procedimentos para obter autorização de residência no país e acesso ao emprego, sem qualquer restrição ou discriminação. A livre circulação pressupõe a eliminação das barreiras para o exercício de profissões, sejam sob o regime de dependência, sejam autônomos, que exigem qualificação profissional e técnica para serem exercidos no país de destino;

d) compatibilização das normas imperativas e de ordem pública de cada um dos Membros que integram o MERCOSUL, que todos têm a mesma linha principiológica.

e) Impõe-se, também, a transnacionalização da negociação coletiva de trabalho, que se manifesta, sobretudo, pela tendência geral em reduzir o intervencionismo estatal, como também através da Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, da OIT - Organização Internacional do Trabalho - a exemplo, inclusive, da Diretiva 94165 da Comunidade Européia;

f) outros, especialmente para facilitar a formação contratual e a composição dos conflitos laborais individuais ou coletivos, bem como a solução nos casos de rescisão de contrato de trabalho;

g) a criação de órgãos ou organismos internos e supranacionais, assim como de Tribunais Supranacionais, aliás, como bem prevê o Tratado de Assunção, a fim de facilitar ou até resolver questões laborais, e de proteção de quem trabalha, até mesmo a nível da auto-solução conflitiva, no campo da arbitragem privada.

7 - O Contrato de trabalho e a questão migratória

O contrato de trabalho está, decisivamente, ligado e até mesmo dependente da questão da política de integração dos países, bem como, da possibilidade jurídica de deslocar-se de um país para

outro, sem qualquer restrição ou obstáculo, seja de ordem pessoal ou profissional.

Enquanto os países Membros do MERCOSUL não abrirem, definitivamente, suas fronteiras físicas e legais para a migração completa e irrestrita, o contrato laboral continuará sendo regido pela legislação interna de cada país como é hoje.

O que o Protocolo de Las Leñas estabeleceu foi a criação, basicamente, da "autoridade jurisdicional central", inclusive para questões de ordem trabalhista, mas não mexeu na legislação laboral, nem facilitou a formação contratual e sua resolução, onde, ainda, continua sendo assunto interno de cada país do Bloco Sulista.

Estes continuam, ainda, a mercê de uma maior integração dos países e da possibilidade efetiva da questão migratória, como dito, sem obstáculos.

Hoje, a contratação de trabalhadores, no MERCOSUL, rege-se, ainda, pela legislação interna de cada país. Ou seja, o que predomina e a legislação que os países adotam é a do lugar da prestação dos serviços como regra, não importando o lugar onde tenha sido realizado o instrumento contratual. Até porque, não se aplica, expressamente, os Protocolos de Brasília e, de forma especial, o de Buenos Aires. Este, sobre "jurisdição internacional em matéria contratual", mas excluída a trabalhista, conforme se denota da leitura do artigo 20 do "Protocolo".

Então, concretamente, pouco se avançou em termos de contratação trabalhista no MERCOSUL, ainda.

A exemplo do que foi a Comunidade Européia, em sua origem, o Bloco Sulista está dando ênfase e prioridade às questões econômicas, em primeiro lugar. Está deixando de lado, para uma etapa, quem sabe, posterior, a questão trabalhista esta, é bem mais complexa, difícil e que implicam uma séria de implicações jurídicas, como, por exemplo, a questão da isonomia salarial, do tratamento isonômico, da questão das reclamações judiciais, a questão crucial da aposentadoria, ou seja, a do tempo de serviço ou da contribuição, para fins de aposentadoria, a quem cabe cobrar e recolher as contribuições sociais e remetê-las ao país de origem, como fazer essa compensação, etc., coisa que a área econômica não tem, uma vez acertadas as bases mercantilistas.

Como se vê, a questão econômica é ou será resolvida bem mais facilmente, pois os acertos supranacionais serão apenas tarifários ou de valores econômicos, facilmente compensáveis e que têm previsão de solução através, inclusive, do mecanismo da arbitragem, estabelecido nos "Protocolos de Brasília", de 17/12/91 e o de "Buenos Aires", de Agosto/94, e que no Brasil, não só tem previsão legal (lei 9.307/96) como, na prática, começa a se alastrar para todo país a constituição de Tribunais Arbitrais para a solução dos conflitos particulares e patrimoniais.

8 - Regra do Contrato de Trabalho

Os quatro países têm e adotam, em comum, o princípio da continuidade dos contratos de trabalho ou da relação de emprego, que visa a integrar o trabalhador na empresa e a não tratá-lo, apenas, como objeto descartável. Por isso, admitem que, em princípio, todo contrato de trabalho é por prazo indeterminado. Por esse princípio, o empregador tem o poder e o direito de despedir, romper o contrato unilateralmente, desde que pague uma indenização ao empregado despedido. Da mesma forma, quando se trata de contratos por prazo determinado, como sendo exceção, (onde, hoje, parece querer se transformar em regra contratual, tanto na Argentina como no Brasil), como nos exemplos e nos casos de aprendizagem ou para a realização de obra ou serviços cuja natureza seja temporária ou, ainda, em contratos de safras ou de obras civis. Mais recentemente, no Brasil, os casos previstos na lei 9.601/98.

Os contratos a prazo determinado se caracterizam pelo fato de que terminada a obra ou serviço, o trabalhador poderá ser despedido sem aviso e sem pagamento de indenização, mas há alguns temperamentos a essa regra: no caso do empregador despedir antes do final do contrato terá que pagar a remuneração dos meses restantes até o término do contrato. E não poderia ser diferente. Aqui, a regra trabalhista segue o princípio civilista, de indenizar, a parte contrária, em casos de rompimento antecipado pelos prejuízos causados ou a causar. Só que nos sistemas jurídicos trabalhistas, dos quatro países do MERCOSUL, é adotada a regra da existência de prejuízo, sempre. É

uma regra que beneficia o trabalhador que não terá o ônus da prova do prejuízo, já que o legislador, dos 4 países, adotaram a tese da existência de prejuízo ou lucro cessante sempre que um contrato laboral é rompido pelo empregador, pois o empregado deixa, na verdade, de continuar ganhando seu dinheiro, certo, para seu sustento e de sua família, para aventurar em outros empregos ou trabalhos futuros e incertos.

Os quatro países têm ou adotaram o princípio da liberdade contratual mas vigiados pelo Estado, através do Ministério do Trabalho.

9 - Conclusão

Os quatro países Membros adotaram, em seus ordenamentos jurídicos, o princípio da liberdade das partes em contratar, porém, com um mínimo fixado pelo Estado onde, desse mínimo não é permitido elaborar contrato. Assim se pode perceber pelo que dispõe artigo 7º de nossa Constituição Federal de 1988.

Os quatro países, admitem também, o princípio da territorialidade da lei, isto é, a lei que rege os contratos de trabalho é a lei do local da prestação ou execução do contrato.

Significando dizer que o trabalhador que sair de um dos quatro países Membros do MERCOSUL para trabalhar em outro, terá os mesmos direitos e garantias do trabalhador nacional, inclusive quanto ao que dispuserem as convenções coletivas de trabalho locais, por ser categoria específica. E por isso mesmo que a lei é a territorial, também a fiscalização do trabalho competente será a do local da execução do pacto laboral e o foro competente para julgar os conflitos individuais será a Justiça do Trabalho local.

Pelo que se vê e pelo que realmente existe, em termo de legislação trabalhista ou contratual de trabalho, no MERCOSUL,

diríamos que não parece ser necessário alterar com profundidade a legislação trabalhista contratual brasileira, para harmonizá-la com os demais países do Bloco Sulista como exigência do processo de integração, pelo menos nesta fase da união aduaneira do Tratado de Assunção, porque tanto em relação aos princípios básicos que informam os quatro sistemas jurídicos, quanto em relação às estruturas legais de custos trabalhistas, as legislações são bastante semelhantes, exceto, em parte, a do Uruguai, limitando-se, por isso, as assimetrias a aspectos de menor relevância, em termos supranacionais.

Quanto à harmonização de custos, também se pensou, no início que seria necessária. Como as demais propostas de harmonização, a de custos trabalhistas, decorrentes do contrato laboral, partia da premissa de que a disparidade de custos significava uma assimetria econômica que era necessário eliminar, para assegurar a igualdade da competição entre os parceiros do Bloco. Mas, logo se verificou que isto não era possível pelas diversidades das economias, que caracterizavam cada um dos países Membros e principalmente porque a capacidade de competir não decorre só dos custos da mão-de-obra dos trabalhadores, em especial. Pode-se mesmo dizer que a participação dos custos da mão-de-obra no custo final do produto tem peso relativo menor que outros fatores da produção. Os custos em investimentos físicos e o custo financeiro do capital, por exemplo, terão certamente peso mais significativo do que os custos da mão-de-obra dos operários. E, por outro lado, a capacidade genérica de competir não é afetada apenas pelos custos da folha de pagamento.

Pesam muito mais na capacidade de competir a escala de produção do empreendimento, os processos operacionais adotados, a taxa de produtividade no trabalho, os custos de transporte, a taxa cambial e assim por diante...

Assim, ainda com referência ao contrato laboral, não se deve esquecer, da questão Previdência Social, uma vez que é inerente ao trabalho e ao próprio contrato laboral, a preocupação do trabalhador em contribuir para que, um dia, na velhice, possa se aposentar. Isso é natural em qualquer sistema jurídico do planeta. Portanto, essa é uma questão fundamental nas relações contratuais

trabalhistas que deverá ser tratada com a mesma prioridade, senão como questão primeira, pelos países Membros do Bloco Sulista. Pois, se assim não for tratado, perde-se, em bastante, a razão de ser do próprio contrato laboral, eis que a contratação não deve ser vista apenas de forma imediatista, como nas modalidades do tipo contrato civil ou comercial, até porque, o objeto do contrato de trabalho é a prestação de serviços, na forma empregatícia, e não mercadoria que se esgota na pura e simples aquisição, compra e venda, como nos demais ramos do Direito.

O contrato de trabalho é de trato sucessivo ou execução sucessiva, exatamente para beneficiar o trabalhador, ou seja, visando, inclusive, sua posição de pessoa idosa, velha, no futuro, onde não mais poderá contribuir como um jovem, um adolescente, e sim, ser e estar protegido, amparado, pelo Estado. Por estas e por outras razões, de ordem natural e jurídica que o contrato de trabalho deve ser considerado e tratado de forma diferente dos demais pactos civis, comerciais ou mercantis, onde seu objeto se esgota na simples compra e venda do produto do contrato.

10 Refências Bibliográficas

- 1 **BARROS, Cássio Mesquita. Perspectivas do Direito no Trabalho no MERCOSUL** Editora USP, 1993
- 2 **GARCIA JÚNIOR, Armando Alvares. Conflitos entre normas do MERCOSUL e Direito interno**, Editora LTr. 1997.
3. **BELTRAM, Ari Possidonio. Os impactos da integração e econômica no Direito do Trabalho, Globalização e Direitos Sociais.** Ed. LTr. 1998.
4. **MERCOSUL Acordos e Protocolos na Área Jurídica – Testos legais dos Ministros da Justiça dos países do Bloco Sulista.** Editora do Advogado/POA/RS. 1996
5. **CHIARELLI, Carlos Alberto Gomes e outros. Temas de Integração com enfoques no MERCOSUL.** Vol. I. Editora LTr. 1997
6. **SARDEGNA. Miguel A.. Las Relaciones Laborales em el MERCOSUR.** Editora La Rocca – Buenos Aires/Argentina. 1995.
7. **CONSTITUIÇÃO da República Federativa do Brasil de 1988**
8. **REVISTAS Gênesis** números 30 (junho/95); 33 (setembro/95); 51 (março/97) e 73 (janeiro de 1999).
9. **REVISTA LTr** números 59 (setembro/95); 59 (novembro/95); 60 (fevereiro/96); 61 (maio/97); 61 (novembro/97).