

A UTILIZAÇÃO DE PERÍODOS LABORADOS EM DIFERENTES PAÍSES COMO DEFESA DA CIDADANIA

THE USE OF WORKING PERIODS IN DIFFERENT COUNTRIES AS A CITIZENSHIP DEFENSE

Jane Lúcia Wilhelm Berwanger¹
Osmar Veronese²

Sumário: Considerações iniciais. 1 Migração de trabalhadores no mundo globalizado. 2 Importância da proteção securitária e a Organização Internacional do Trabalho. 3 A extraterritorialidade da legislação pátria. 3.1 Segurado contratado no Brasil para trabalhar no exterior. 3.2 Trabalhador da embaixada e do consulado. 3.3 Brasileiro que trabalha para a União em organismo oficial internacional. 3.4 Segurado que trabalha para empresa no exterior com capital votante de empresa brasileira. 3.5 Empregado de organismo oficial internacional em funcionamento no Brasil. 3.6 Brasileiro que trabalha no exterior para organismo oficial internacional. 4 Os Acordos Internacionais e a Contagem de Tempo de Contribuição. Considerações finais. Referências.

Resumo: O objetivo deste texto é fazer uma abordagem sobre a utilização, para fins previdenciários, do tempo de trabalho despendido em países distintos, a partir do interesse geral e internacional de que o labor seja sempre valorado, onde quer que tenha se efetivado, respeitando, todavia, a soberania e, portanto, a legislação de cada país. A matéria é interessante porque a migração é um fato cotidiano do mundo moderno e globalizado. Por sua vez, a proteção securitária é essencial no decorrer da vida economicamente ativa e, em especial, na velhice, de modo a garantir o mínimo de dignidade na idade avançada. O texto será construído com dois enfoques: a extraterritorialidade da legislação pátria e a incidência dos acordos de reciprocidade bilaterais e multilaterais. O amplo reconhecimento, não apenas com a consequência imediata da remuneração pelo trabalho, mas seus efeitos futuros, é fundamental para garantir a cidadania internacional e, ao mesmo tempo, soluciona conflitos decorrentes da necessidade social comum aos trabalhadores incapazes real e presumidamente para as suas atividades laborais.

¹ Doutora em Direito Previdenciário pela PUC-SP. Presidente do Instituto Brasileiro de Direito Previdenciário. Sócia de Jane Berwanger Advogados Associados. Professora da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e Missões (Graduação e Mestrado). Coordenadora de curso de pós-graduação – Atame Pós-Graduação e Cursos, coordenadora de curso de pós-graduação – Complexo de Ensino Superior Meridional. Professora visitante do Instituto Cenequista de Ensino Superior de Santo Ângelo, da Escola da Magistratura Federal do Paraná, da Pontifícia Universidade Católica (PUC) do Paraná, do Instituto de Desenvolvimento Cultural (IDC), do Centro Universitário Ritter dos Reis (UNIRITTER), da Universidade Feevale, entre outras. Integrante do Conselho Editorial da Editora Juruá.

² Doutor em Direito Constitucional pela Universidad de Valladolid, ES. Professor de Direito Constitucional da Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – URI (Graduação e Mestrado) e do Instituto Cenequista de Ensino Superior de Santo Ângelo (IESA), Santo Ângelo/RS. Procurador da República. Autor dos livros “Constituição: reformar para que(m)”, “Inviolabilidade parlamentar: do senador ao vereador”, publicados pela Editora Livraria do Advogado e “Constituição: um olhar sobre minorias vinculadas à Seguridade Social” (em coautoria com Jane Berwanger), publicado pela Editora Juruá. E-mail: osmarveronese@gmail.com

Palavras-chave: Solução de Conflitos. Previdência. Cidadania. Internacional.

Abstract: The objective of this paper is to approach, for social security purpose, the use of working period in different countries, considering it is always valorized wherever it is executed, respecting the sovereignty and therefore the laws of each country. This object is interesting due to migration is a daily fact of the modern and globalized world. And, in addition, the insurance protection is essential in the course of the working life and particularly in old age, in order to guarantee a minimum of dignity in this period of life. The article is developed with two approaches: the extraterritoriality of Brazilian legislation and the incidence of bilateral and multilateral reciprocal agreements. The wide recognition, not only with the immediate consequence of remuneration for work, but its future effects, is fundamental in order to ensure international citizenship and, at the same time, resolves conflicts from the common social need that unable workers for their labor activities.

Keywords: Conflict Resolution. Social Security. Citizenship. International.

Considerações iniciais

O desafio de tratar dos reflexos previdenciários para os segurados que trabalham, por períodos sucessivos, em países distintos, surgiu da inserção da Universidade Regional Integrada – URI (*Campus* de Santo Ângelo), através do seu Programa de Mestrado em Direito, nos debates relacionados ao Direito Internacional, mais especificamente, no evento Conversações Interculturais no Sul Global: Descolonização, Direito e Política em debate.

Além disso, essa temática possui tantas faces que possibilita conjugar as duas linhas de pesquisa que o compõem o Mestrado, ou seja, “Direito e multiculturalismo” e “Políticas de cidadania e Resoluções de conflito”, pondo a lume impasses e soluções de abrangência internacional, nacional e regional (com intensidade, na medida em que a escrita brota na fronteira com a Argentina), contribuindo para a eficácia dos direitos sociais e, por extensão, para a edificação do *welfare state* além fronteiras.

Ademais, a importância do debate é potencializada em períodos de crise, com a aceleração da migração de trabalhadores em busca de emprego e melhor condição de vida em outros países. Há duas sistemáticas distintas de proteção dessa população: a primeira é a extraterritorialidade, a segunda, é a incidência de acordos internacionais de reciprocidade, para a contagem de tempo e de outras formas de proteção social.

O ensaio abordará, a partir da análise inicial do fluxo migratório de trabalhadores entre os diversos países, as duas formas de proteção do segurado-trabalhador.

1 Migração de trabalhadores no mundo globalizado

Conforme dados do Centro Internacional de Formação da Organização Internacional do Trabalho, em 2013 o número de migrantes mundiais passou de 200 milhões de pessoas, sendo que a maioria migra em busca de emprego. Em 2010, a OIT estimou em cerca de 106 milhões os trabalhadores migrantes, os quais, juntamente com suas famílias, representam cerca de noventa por cento de todos os migrantes internacionais.³

A migração da mão de obra é, em grande parte, atribuída ao processo de transformação mundial, especialmente no sistema de produção, impondo-se aos países a reestruturação de suas realidades, de modo a adequarem-se a esse novo modelo de desenvolvimento. A globalização e a integração motivam a redefinição da soberania e do papel dos Estados.

A pesquisa realizada por Castro constatou, a partir de dados oficiais, que a proteção previdenciária alcança cerca de 40% dos brasileiros que vivem no exterior, através dos acordos internacionais. Dados atuais publicados pelo Ministério das Relações Exteriores indicam que cerca de 3,123 milhões de brasileiros moram fora do País. Desses, aproximadamente 44,45% vivem nos EUA, reforçando a importância de dar eficácia ao acordo em andamento com os americanos do norte, o qual dará cobertura, sozinho, a mais brasileiros residentes no exterior do que todos os demais acordos em vigor.

Os acordos de livre circulação proporcionam maiores oportunidades aos trabalhadores, bem como às empresas que exploram novos mercados. Conforme Massambani:

As experiências de integração, por um imperativo da realidade, tendem a provocar múltiplos efeitos, entre os quais as consequências sociais ocupam um lugar preeminente. Algumas dessas consequências, especialmente as mais demoradas, tendem a ser positivas, expondo-se como resultados benéficos das transformações macroeconômicas, o melhoramento das condições da economia de cada um dos países, e maior defesa da produção integrada no mercado internacional.⁴

Situação mais grave é a dos trabalhadores indocumentados, que ingressam e permanecem em situação irregular em determinado país. Olbertz explica que a eles sobram apenas os subempregos, os que exigem maior esforço, que são prejudiciais e, especialmente, os informais. “Acaba obrigado a aceitar o que lhe oferecem, ainda que em prejuízo de sua dignidade”. A família também sofre as consequências dessa circunstância, enfrentando dificuldades no acesso à saúde pública, educação para os filhos, moradia, etc.⁵

O migrante indocumentado não deixa de ser titular de todos os direitos laborais. Nada justifica explorar a condição desse trabalhador, sonhando-lhe condições e salários dignos.

³ CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em < <http://migration.italco.org/en> > Acesso em 02 nov. 2014.

⁴ MASSAMBANI, Vania. *A Proteção Previdenciária prevista no Mercosul*. São Paulo: LTr, 2013, p. 28.

⁵ OBERTZ, Karlin. *A Proteção Imperativa dos Direitos Laborais de Migrantes Indocumentados*. In: *Revista Brasileira de Direito Internacional*. Ano III. N. 05. 1º Semestre de 2007, p. 33-59.

A Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, em 18 de dezembro de 1990, traz garantias para os trabalhadores migrantes. Do texto destaca-se o teor do art. 25º:

1. Os trabalhadores migrantes devem beneficiar de um tratamento não menos favorável que aquele que é concedido aos nacionais do Estado de emprego em matéria de retribuição e: a) Outras condições de trabalho, como trabalho suplementar, horário de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, segurança, saúde, cessação da relação de trabalho e quaisquer outras condições de trabalho que, de acordo com o direito e a prática nacionais, se incluam na regulamentação das condições de trabalho; b) Outras condições de emprego, como a idade mínima para admissão ao emprego, as restrições ao trabalho doméstico e outras questões que, de acordo com o direito e a prática nacionais, sejam consideradas condições de emprego.⁶

O Brasil ainda não ratificou essa Convenção, porém, é signatário da Convenção sobre Trabalhadores Migrantes, aprovada pela Assembleia da Organização Internacional do Trabalho, em 1949. Esta foi ratificada pelo Brasil em 18 de junho de 1965 e promulgada pelo Decreto n. 58.819, de 14 de julho de 1966,⁷ e, basicamente, garante os mesmos direitos trabalhistas aos migrantes do que aos nacionais, destacando-se:

a) sempre que estes pontos estejam regulamentados pela legislação ou dependem de autoridades administrativas: I) a remuneração, compreendidos os abonos familiares quando estes fizerem parte da mesma, a duração de trabalho, as horas extraordinárias, férias remuneradas, restrições do trabalho a domicílio, idade de admissão no emprego, aprendizagem e formação profissional, trabalho das mulheres e dos menores; II) a filiação a organizações sindicais e o gozo das vantagens que oferecem as convenções coletivas do trabalho; III) a habitação; b) a seguridade social (isto é, as disposições legais relativas aos acidentes de trabalho, enfermidades profissionais, maternidade, doença, velhice e morte, desemprego, e encargos de família, assim como a qualquer outro risco que, de acordo com a legislação nacional esteja coberto por um regime de seguridade social), sob reserva: I) de acordos adequados visando à manutenção dos direitos adquiridos e dos direitos em curso de aquisição; II) de disposições especiais estabelecidas pela legislação nacional do país de imigração sobre auxílios ou frações de auxílio pagos exclusivamente pelos fundos públicos e sobre subsídios pagos às pessoas que não reúnam as condições de contribuição exigidas para a percepção de um benefício normal; c) os impostos, taxas e contribuições, concernentes ao trabalho, percebidas em relação à pessoa empregada; d) as ações judiciais relativas às questões mencionadas na presente convenção.

Para que um estrangeiro possa trabalhar no Brasil, precisa receber autorização. Machado e Gouveia esclarecem que algumas atividades são vedadas ou

⁶ BRASIL. Câmara dos Deputados. Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Disponível em < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/917816.pdf> > Acesso em 02 nov. 2014.

⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalhadores Migrantes. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/node/523> > Acesso em 02 nov. 2014.

limitadas aos estrangeiros, tais como de aeronauta e de professor. Por outro lado, a situação irregular não impede a aplicação de toda legislação trabalhista pátria.⁸

Com relação ao Mercosul, os países-membros estabeleceram regras específicas, constantes da Declaração Sociolaboral do Mercosul, em 1997, consoante art. 4º:

Todos os trabalhadores migrantes, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições de trabalho reconhecidos aos nacionais do país em que estiverem exercendo suas atividades. Os Estados Partes comprometem-se a adotar 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 destes trabalhadores.⁹

Nota-se que há uma preocupação internacional com a proteção dos trabalhadores migrantes, pelo menos formalmente as manifestações de vontade são inegáveis. O propósito aqui não é perscrutar a eficiência dos acordos, mas direcionar o olhar para o campo da Seguridade Social.

No próximo item será analisada a proteção securitária no âmbito internacional, com destaque para a Organização Internacional do Trabalho (OIT).

2 Importância da proteção securitária e a Organização Internacional do Trabalho

Desde que foi criada a Organização Internacional do Trabalho, uma das preocupações era garantir um mínimo de proteção social. Já no primeiro ano foram celebradas as duas primeiras Convenções sobre o tema da seguridade social. A Convenção 2 tratava do desemprego e fomento ao emprego e a de número 03 sobre a proteção à maternidade. Mais tarde, as Convenções 12, 17 e 19 trataram da proteção acidentária.

Vê-se que a Seguridade Social é objeto de preocupação da OIT, embora de início extremamente vinculada ao trabalho. Em 1952, como aponta Balera, nos influxos da Declaração dos Direitos Humanos, que consagrou como inerentes à pessoa as prestações de Seguridade Social, a OIT adotou a Convenção 102, que estabeleceu as normas mínimas de Seguridade Social.¹⁰

A Convenção 102, na Primeira Parte, estabelece conceitos e normas mínimas a serem aplicadas, ressalvando ao Membro que não tenha atingido um nível de

⁸ MACHADO, Diego Pereira; GOUVEIA, Lucas Guimarães Rodrigues. O Estrangeiro no Brasil. In: DEL'OLMO, Florisbal de Souza; DARCANHY, Mara; SUSKI, Liana Maria Feix. *Vertentes do Direito Internacional Contemporâneo e Cidadania*. Campinas: Millenium, 2013, p. 243-261.

⁹ DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. Disponível em <http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf> Acesso em 02 nov. 2014.

¹⁰ BALERA, Wagner. Direito Internacional da Seguridade Social. In: *Revista de Direito Social*, n. 18, abr-jun. 2005, p. 11-28.

desenvolvimento suficiente, condições especiais (menos exigências), mediante declaração, beneficiar-se de derrogações temporárias; permite que, para garantir a proteção com a ajuda de seguros, desde que administrados/controlados pela autoridade pública ou pelos empregados/empregadores, abranjam boa parte das pessoas, satisfeitos conjuntamente com outras modalidades de amparo.

Conforme Mesa-Lago, o contexto do surgimento da Convenção é o final da Segunda Guerra Mundial, quando a OIT elevou a Seguridade Social a um instrumento internacional e proclamou a necessidade de estender sua cobertura. A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 já estabeleceu que toda pessoa, como membro da sociedade, tem direito à seguridade social.¹¹

A OIT define a Seguridade Social como “... um direito fundamental do ser humano e supõe a todos, indistintamente, de cobertura contra os riscos ao longo da vida e no trabalho. Os mais relevantes princípios que sustentam e conformam a seguridade social são a solidariedade, a universalidade, a igualdade, a cobertura plena e a obrigatoriedade.¹²

Conforme a OIT:

A mais importante das convenções (n.º 102, aprovada em 1952) estabeleceu a chamada “norma mínima” de seguridade social, que reuniu vários instrumentos prévios e estabeleceu requisitos básicos em cada contingência social sobre cobertura, prestações e condições de acesso.¹³

A Convenção 102 também estabelece alguns critérios sobre o cálculo dos pagamentos periódicos dos benefícios. Trata, ainda, das hipóteses de suspensão dos benefícios, das possibilidades de manifestação no caso de recusa ou ineficiência do benefício ou serviço, do custeio das prestações.

O importante estudo da OIT já citado demonstra, também, a relevância desse benefício, juntamente com o da pensão:

A proporção de idosos (65 anos ou mais de idade) que regularmente recebe aposentadoria ou pensão é outro importante indicador da cobertura previdenciária. Além de assegurar uma renda permanente para as pessoas que se retiraram do mercado de trabalho por aposentadoria (tempo de serviço ou invalidez) e para os pensionistas, essa cobertura é estratégica para a sobrevivência de diversas famílias no país. Uma parcela expressiva dos recursos

¹¹ MESA-LAGO, Carmelo. As reformas de previdência na América Latina e seus impactos nos princípios de seguridade social. / Carmelo Mesa-Lago; tradução da Secretaria de Políticas de Previdência Social. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2006. XVII, 189 p. – (Coleção Previdência Social. Série traduções; v. 23).

¹² OIT. Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=404> > Acesso em 02 nov. 2014.

¹³ OIT. Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=404> > Acesso em 02 nov. 2014.

previdenciários dos idosos é empregada no consumo de bens e serviços essenciais para o bem-estar e saúde do conjunto da família.¹⁴

A Convenção 128, de 1967, pode ser considerada natural desdobramento do preceituário ampliativo de direitos que a Norma Mínima estabelecia. As regras gerais, comuns às distintas prestações, são muito semelhantes àquelas que já tinham sido adotadas, mas seu âmbito de incidência é mais amplo e o nível da prestação por velhice é melhor.

O Brasil ratificou a Convenção 102 apenas em 2009, mas o seu conteúdo havia sido incorporado à legislação brasileira, que, inclusive, é mais protetiva que a própria Convenção.

Serão analisadas adiante as hipóteses previstas na legislação brasileira para a proteção dos trabalhadores em outros países.

3 A extraterritorialidade da legislação pátria

A legislação previdenciária brasileira é extremamente protetiva, alcançando até mesmo períodos laborados fora do país. Há vários dispositivos que preveem a condição de segurado perante a previdência social do Brasil, ainda que a atividade seja desempenhada em outra Nação.

Nesse sentido, a Lei 8.213/91 prevê as seguintes hipóteses:

- a) Segurado contratado no Brasil para trabalhar no exterior;
- b) Trabalhador da embaixada e do consulado;
- c) Brasileiro que trabalha para a União em organismo oficial internacional;
- d) Empregado de empresa domiciliada no exterior cuja maioria do capital votante pertença à empresa brasileira de capital nacional;
- e) Empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil;
- f) Brasileiro que trabalha no exterior para organismo oficial internacional.

As situações previstas na legislação, em que se aplica a extraterritorialidade, constituem-se no próximo objeto de atenção.

3.1 Segurado contratado no Brasil para trabalhar no exterior

¹⁴ OIT. Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=404> > Acesso em 02 nov. 2014.

O art. 11 da Lei 8.213/91 classifica os segurados da previdência social.¹⁵ No inciso I, trata dos empregados, dentre os quais, está o brasileiro que trabalha no exterior. Algumas condições são impostas na lei:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I – como empregado:

c) o brasileiro ou o estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em sucursal ou agência de empresa nacional no exterior;

O que vincula este segurado à previdência brasileira é a empresa nacional, bem como o lugar da contratação. Esse trabalhador, que pode ser brasileiro ou estrangeiro, mas é contratado no Brasil (critério espacial), para trabalhar em empresa brasileira no exterior, em sucursal ou agência lá instalada. É comum que empresas brasileiras desloquem temporariamente trabalhadores para outros países, onde também desenvolvem suas atividades. Não há exceção a essa regra.

Quanto à aplicação do Direito do Trabalho às relações vivenciadas no espaço externo, deve-se atentar para a Lei 7.064/82, com a redação dada pela Lei 11.962/09. Aplica-se aos trabalhadores que prestam serviços no exterior a legislação brasileira, com exceção daquilo que for incompatível com a Lei 7.062/82 e do que for mais benéfico na legislação estrangeira.

Art. 3º. A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução dos serviços:

I – os direitos previstos nesta Lei;

II – a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria. Parágrafo único. Respeitadas as disposições especiais desta Lei, aplicar-se-á a legislação brasileira sobre Previdência Social, Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS e Programa de Integração Social – PIS/PASEP.

Diante dessa alteração legislativa, a Súmula 207 do TST, que trazia o princípio da territorialidade foi cancelada: “A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação”.

A legislação trabalhista brasileira aplica-se, porém, não necessariamente na sua integralidade. Mas a legislação previdenciária estende-se, absolutamente, aos trabalhadores contratados no Brasil para trabalhar em empresa brasileira no exterior.

3.2 Trabalhador da embaixada e do consulado

Refere-se a Lei 8.213/91 da seguinte forma a esse segurado:

¹⁵ É bom lembrar que essa mesma classificação encontra-se na Lei 8.212/91, que trata do custeio da Seguridade Social.

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I – como empregado:

d) aquele que presta serviço no Brasil a missão diplomática ou a repartição consular de carreira estrangeira e a órgãos a elas subordinados, ou a membros dessas missões e repartições, excluídos o não-brasileiro sem residência permanente no Brasil e o brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular;

No campo das relações internacionais, à luz das Convenções de Viena sobre relações diplomáticas (1961) e relações consulares (1963), ambas ratificadas pelo Brasil, impõem-se restrições à jurisdição de um Estado, com a criação de imunidades, alcançando espaços físicos (na medida em que as Embaixadas e Consulados são considerados extensão do território de seus respectivos Estados) invioláveis e pessoas investidas de funções, calcadas na ficção da extraterritorialidade, as quais são de ordem criminal, civil e fiscal.¹⁶

Embora a direção das relações internacionais esteja a cargo do Chefe de Estado, sob a administração externa do Ministro das Relações Exteriores, seu bom desempenho pressupõe a atuação de um corpo especializado de funcionários, os agentes diplomáticos, os diplomatas, que um Estado envia a outro, ou a uma organização internacional intergovernamental, com funções e competências reguladas pela Convenção de Viena, de 1961.¹⁷

Além dos embaixadores, há os ministros plenipotenciários e os representantes diplomáticos. A missão diplomática compreende o pessoal oficial (chanceleres, conselheiros, serventuários, intérpretes, adidos, etc.), e o pessoal não oficial, como familiares e serviços dos atentes diplomáticos, sendo o corpo diplomático composto pelo pessoal oficial,¹⁸ os quais exercem uma função política de representação do Estado.

No Brasil, os diplomatas são brasileiros natos, acreditados pelo Presidente da República com a chancela do Senado Federal, consoante previsto constitucionalmente.

Os cônsules e representantes consulares, que atuam nos consulados, diferentemente dos agentes diplomáticos, não representam o Estado na totalidade de suas relações exteriores, exercendo funções políticas, mas são funcionários administrativos ou agentes oficiais do Estado que os nomeia, agindo como órgãos da política comercial e tendo por função proteger os interesses particulares de seus nacionais, exercendo função técnica, legalizando documentos, fomentando relações comerciais, etc. Enquanto os cônsules de carreira ou enviados são funcionários públicos do Estado que os envia e nomeia, entre um dos seus nacionais, os cônsules

¹⁶ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 481-492.

¹⁷ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 542.

¹⁸ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 542.

honorários ou escolhidos exercem mandato, são mandatários do Estado, podendo ser nacionais ou estrangeiros.¹⁹

Nesse caso, a lei excepciona o não brasileiro sem residência permanente no Brasil. Trata-se do próprio embaixador, cônsul, diplomatas, etc., que tem caráter transitório pelo país.

Outra exceção prevista legalmente é a do brasileiro amparado pela legislação previdenciária do país da respectiva missão diplomática ou repartição consular. Objetiva nesse caso atender ao postulado da soberania, quer dizer, se a legislação do país de origem prevê a proteção do trabalhador, ela é soberana. Ademais, torna-se desnecessária a inclusão na proteção previdenciária brasileira.

Esse dispositivo poderia ser questionado, tendo em vista a soberania entre as Nações. Jean Bodin é considerado primeiro jurista a sistematizar o conceito de soberania:

A soberania é o verdadeiro fundamento, o eixo sobre o qual se move o estado de uma sociedade política e do qual dependem todos os magistrados, leis e ordenanças; ela é que reúne as famílias, os corpos e os colégios e todos os particulares num corpo perfeito.²⁰

Os Estados, todavia, optam eventualmente por renunciar parcialmente à parcela da soberania, entregando-a para uma comunidade de Nações, como a União Europeia e o Mercosul, em nome de interesses coletivos internacionais.

Nesse sentido, a previsão do art. 11, inc. I, alínea “d”, da Lei 8.213/91, encontra respaldo na Convenção Internacional de Viena, recepcionada pelo Brasil pelo Decreto nº 61.078, de 26 de julho de 1967. O artigo 48 da Convenção de Viena prevê a isenção do regime de previdência social:

1. Sem prejuízo do disposto no parágrafo 3 do presente artigo, os membros da repartição consular, com relação aos serviços prestados ao Estado que envia, e os membros de sua família que com eles vivam, estarão isentos das disposições de previdência social em vigor no Estado receptor.

Especificamente, trata dos “membros do pessoal privado”, ou seja, dos trabalhadores de nacionalidade local:

2. A isenção prevista no parágrafo 1 do presente artigo aplicar-se-á também aos membros do pessoal privado que estejam a serviço exclusivo dos membros da repartição consular, sempre que:

a) não sejam nacionais do Estado receptor ou nele não residam permanentemente;

b) estejam protegidos pelas disposições sobre previdência social em vigor no Estado que envia ou num terceiro Estado.

3. Os membros da repartição consular que empreguem pessoas às quais não se aplique a isenção prevista no parágrafo 2 do presente artigo devem

¹⁹ MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 545-548.

²⁰ BARROS, Alberto Ribeiro. *A teoria da soberania de Jean Bodin*. São Paulo: Unimarco: Fapesp, 2001, p. 227.

cumprir as obrigações impostas aos empregadores pelas disposições de previdência social do Estado receptor.

Ao final, o art. 48 ainda prevê a faculdade de contribuição voluntária: “4. A isenção prevista nos parágrafo 1 e 2 do presente artigo não exclui a participação voluntária no regime de previdência social do Estado receptor, desde que seja permitida por este Estado”.

Na legislação brasileira temos a hipótese do segurado facultativo e nada impede que o brasileiro, ainda que já abarcado pela legislação externa, contribua para a previdência social brasileira nessa condição.

3.3 Brasileiro que trabalha para a União em organismo oficial internacional

Consoante expressa previsão da Lei 8.213/91, assim se classifica o mencionado segurado:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I – como empregado:

e) o brasileiro civil que trabalha para a União, no exterior, em organismos oficiais brasileiros ou internacionais dos quais o Brasil seja membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo se segurado na forma da legislação vigente do país do domicílio;

Esse segurado trabalha para a União, mas não se trata de servidor público concursado e efetivado, pois se assim fosse estaria excluído, conforme art. 12 da mesma lei:

Art. 12. O servidor civil ocupante de cargo efetivo ou o militar da União, dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios, bem como o das respectivas autarquias e fundações, são excluídos do Regime Geral de Previdência Social consubstanciado nesta Lei, desde que amparados por regime próprio de previdência social.

Esse dispositivo decorre do Texto Constitucional:

Art. 40. Aos servidores titulares de cargos efetivos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, incluídas suas autarquias e fundações, é assegurado regime de previdência de caráter contributivo e solidário, mediante contribuição do respectivo ente público, dos servidores ativos e inativos e dos pensionistas, observados critérios que preservem o equilíbrio financeiro e atuarial e o disposto neste artigo.

Assim, por exclusão, somente se aplica o art. 11, inc. I, alínea “e”, àquele contratado para exercer cargo em comissão ou por período determinado (emergencial) e não aos diplomatas de carreira. A proteção, nesse caso, também decorre do reconhecimento da importância desse trabalho. Veja-se que ele trabalha para a União – em nome dos interesses do País – no exterior.

O Parecer n. 2991/03 da Consultoria Jurídica do Ministério da Previdência Social assim compreende:

O segurado que presta serviços aos interesses da nação brasileira, seja diretamente ao Estado, seja laborando em empresas nacionais, cujo desempenho positivo é salutar para a economia do país, não pode ver-se desassistido quando retornar ao Brasil. Em virtude do princípio geral cristalizado na letra da lei, ele passa a vincular-se ao RGPS.²¹

Resta, ainda, saber quais são os organismos oficiais internacionais dos quais o Brasil é membro efetivo. Em outro Parecer, a Consultoria Jurídica do Ministério da Previdência Social esclarece:

7. Por organismos oficiais internacionais, entendem-se as instituições ligadas à área econômica, social, cultural, sanitária, educacional, cujo nascimento é fruto da vontade de Estados soberanos ou da própria Organização das Nações Unidas – ONU.

8. Embora na maioria das vezes sejam criadas pela ONU, os organismos internacionais possuem personalidade jurídica de direito internacional, gozando por isto de autonomia administrativa e financeira.

9. São exemplos de organismos internacionais, citados pelo mestre Celso de Albuquerque Melo, a Agência Internacional de Energia Atômica (AIEA); a Organização Internacional do Trabalho (OIT); a Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO); a Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura (UNESCO); a Organização Mundial da Saúde (OMS); o Fundo Monetário Internacional (FMI); o Banco Internacional para Reconstrução e Desenvolvimento (BIRD); a Associação Internacional de Desenvolvimento (AID); a Sociedade Financeira Internacional (SFI); a Organização da Aviação Civil Internacional (OACI); a União Postal Universal (UPU); a União Internacional de Telecomunicações (UIT); a Organização Meteorológica Mundial (OMM); a Organização Intergovernamental Marítima Consultiva (IMCO).

10. A lista de organismos é por óbvio exemplificativa e, dentre os exemplos, incluem-se todos e quaisquer programas, como o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento – PNUD.

Verifica-se que são expressivas as instituições internacionais das quais o Brasil é membro efetivo, o que dá ideia da amplitude de pessoas inseridas nessas previsões normativas.

3.4 Segurado que trabalha para empresa no exterior com capital votante de empresa brasileira

²¹ BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/60/2003/2991.htm> > Acesso em 26 out. 2014.

Da mesma forma que os trabalhadores que exercem sua atividade no exterior para empresa brasileira, a legislação contemplou aquele que trabalha em empresa brasileira que tenha o capital votante, em sua maioria, de capital nacional. A Lei 8.213/91 inclui como segurado empregado:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I – como empregado:

f) o brasileiro ou estrangeiro domiciliado e contratado no Brasil para trabalhar como empregado em empresa domiciliada no exterior, cuja maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional;

Uma das condições para o enquadramento desse segurado é a contratação no Brasil, embora possa ser estrangeiro. A outra é de que a maioria do capital votante pertença a empresa brasileira de capital nacional, cujo conceito estava expresso na Constituição Federal, mas foi revogado:

Art. 171. Inc. II – empresa brasileira de capital nacional aquela cujo controle efetivo esteja em caráter permanente sob a titularidade direta ou indireta de pessoas físicas domiciliadas e residentes no País ou de entidades de direito público interno, entendendo-se por controle efetivo da empresa a titularidade da maioria de seu capital votante e o exercício, de fato e de direito, do poder decisório para gerir suas atividades.

A Proposta de Emenda Constitucional n. 123/11, do deputado Assis Melo (PCdoB-RS), visa reintroduzir a distinção entre empresa brasileira e empresa brasileira de capital nacional, determinando benefícios para as que se enquadram no segundo perfil.

Parece difícil a aprovação de uma mudança com esse teor, pois embora o controle do capital pela inserção da ordem econômica como matéria constitucional tenha início a partir da Constituição Mexicana de 1917 (o que representou um avanço, superando a neutralidade do Estado liberal, para um Estado intervencionista, regulador da economia), foi justamente a “Ordem Econômica e Financeira” da Constituição de 1988 que sofreu maior mudança, via emendas, atendendo os interesses (nem sempre confessos) do capital (inter)nacional. A conjuntura atual, salvo engano, não é propícia à reinserção pretendida.

3.5 Empregado de organismo oficial internacional em funcionamento no Brasil

Da mesma forma que já protege o segurado que trabalha para a União em organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, também o legislador se preocupou em garantir o acesso à previdência social, pelo empregado de organismo oficial internacional em funcionamento no Brasil. Nesse sentido, o disposto no art. 11, inc. I:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

I – como empregado:

i) o empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;

A exceção é quanto ao segurado que já se encontra protegido por regime próprio de previdência social. Muitos servidores públicos poderão se encontrar em atividade nesses órgãos e já estarem abarcados pelo regime próprio do ente público a que estão vinculados.

3.6 Brasileiro que trabalha no exterior para organismo oficial internacional

Este segurado já não é classificado como empregado, mas como contribuinte individual. Assim refere a Lei 8.213/91:

Art. 11. São segurados obrigatórios da Previdência Social as seguintes pessoas físicas:

V – como contribuinte individual:

e) o brasileiro civil que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo, ainda que lá domiciliado e contratado, salvo quando coberto por regime próprio de previdência social;

A diferença entre este segurado e aquele classificado como empregado, na alínea “e” do inc. I do art. 11 da Lei 8.213/91 (item 4.3), é que aquele trabalha para a União, enquanto o contribuinte individual definido pelo art. 11, inc. V, alínea “e” é o que trabalha diretamente para o organismo oficial internacional, ou seja, a diferença está em quem é o contratante.

No próximo item tratar-se-á dos Acordos Internacionais firmados pelo Brasil de forma bilateral ou multilateral, com outros países, para que ocorra a reciprocidade no aproveitamento para fins previdenciários, do tempo laborado em diferentes Nações.

4 Os Acordos Internacionais e a Contagem de Tempo de Contribuição

Os Acordos Internacionais de Seguridade Social decorrem do fato dos fluxos migratórios de trabalhadores. Somente há interesse em estabelecer acordo entre países em que há significativa migração, para fins de exercício de atividade laborativa ou para impulsioná-la.

Massambani e Villatore analisam que

Os primeiros esforços para coordenar regimes de segurança social por via de acordos internacionais são anteriores à segunda guerra mundial. Não obstante, os acordos, da forma como os conhecemos, atualmente, emergiram depois desse conflito, incorporando os países da Europa ocidental. Tais países perceberam que, sem uma coordenação dessa natureza, os indivíduos que

contribuíram para regimes previdenciários em mais de um país não poderiam reunir as condições de aquisição das aposentadorias a que teriam direito.²²

Conforme publicação do Ministério da Previdência Social, organizada por Rosângela Aparecida Elias, sobre a atuação governamental e política internacional em matéria previdenciária:

(...) a mobilidade da mão de obra que as migrações internacionais propiciam requer **políticas públicas** que abarquem o novo contexto do desenvolvimento mundial, com a criação de instrumentos que permitam que as migrações de trabalhadores ocorram sem que estes percam sua proteção social. O trânsito de empregados pelas fronteiras dos países, os fluxos financeiros de inversão e o movimento de mercadorias, o estabelecimento de regras claras e a garantia de direitos, demandam a atenção do Estado como condição necessária para o bem-estar das pessoas e o progresso dos países.²³

A legislação previdenciária não é uniforme entre os países que estabelecem acordos e sofre constantes alterações, decorrentes de fatores políticos, sociais, demográficos, etc. Além dessa dificuldade, também o pagamento dos benefícios gera controvérsia, tendo em vista a legislação tributária. Apesar desses desafios, a realidade mundial impõe que os trabalhadores não se encontrem em desamparo, após anos de trabalho.

Sucintamente, a já citada obra esclarece:

Com a vigência de acordos internacionais, o tempo de contribuição em um ou mais países é considerado como tempo de contribuição no Brasil e nos países acordantes, de tal forma que gere benefícios em ambos os países, proporcional ao tempo de contribuição em cada um deles.²⁴

A aplicação de um acordo internacional na análise do direito a um benefício previdenciário é um processo complexo e não faz parte da rotina da maioria dos servidores e agências da Previdência Social. Envolve um conhecimento específico, pouco usual, em grande parte do País. Por isso, embora operacionalizados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e requeridos em qualquer APS, a apreciação de solicitações dos segurados para utilização de períodos laborados em outros países, é realizada em “Organismos de Ligação” vinculados às Gerências-Executivas do INSS. São Agências do INSS localizadas nas cidades de Belo Horizonte, Curitiba, Recife, Rio de Janeiro, Florianópolis, São Paulo, além do Distrito Federal.

²² MASSAMBANI, Vania; VILLATORE, Marco Antonio. O Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul e a Garantia do Direito a Benefícios Previdenciários aos Trabalhadores que Circulam com suas Famílias nos Estados-Parte. In: BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm; FOLMANN, Melissa. *Previdência Social nos 20 anos das Leis 8.212/91 e 8.213/91 e nos 10 Anos dos Juizados Especiais Federais*. Curitiba: Juruá, 2011, p. 239-263.

²³ ELIAS, Rosângela Aparecida. *Atuação Governamental e Políticas Internacionais de Previdência Social*. Brasília: MPS, 2009, p. 30.

²⁴ ELIAS, Rosângela Aparecida. *Atuação Governamental e Políticas Internacionais de Previdência Social*. Brasília: MPS, 2009, p. 31.

Cada Agência cuida de determinados acordos, podendo assim conhecê-los melhor e, ao mesmo tempo, estabelecer uma relação permanente e facilitada com os Organismos de Ligação estrangeiros.

O Brasil possui acordos bilaterais em vigor com a Alemanha, Bélgica, Cabo Verde, Canadá, Chile, Coreia do Sul, Espanha, França, Grécia, Itália, Japão, Luxemburgo e Portugal. Já foram assinados, mas aguardam ratificação do Congresso Nacional, acordos bilaterais com Quebec, Suíça e Estados Unidos.

Dois importantes acordos multilaterais foram constituídos:

a) O Acordo Multilateral Iberoamericano, que está em vigor para os seguintes países: Bolívia, Brasil, Chile, El Salvador, Equador, Espanha, Paraguai, Portugal e Uruguai). Poderá abranger ao todo vinte e dois países. Além daqueles em que já está vigorando, poderão ratificar: (Andorra, Argentina, Colômbia, Costa Rica, Cuba, Guatemala, Honduras, México, Nicarágua, Panamá, Peru, República Dominicana e Venezuela.

b) O Acordo Multilateral do Mercosul, primeiro a ser assinado, e em vigor para Brasil, Argentina, Paraguai e Uruguai. Foi promulgado pelo Brasil, através do Decreto n. 5.722, de 15 de março de 2006.

Há, ainda, a Convenção Multilateral de Segurança Social da Comunidade de Países de Língua Portuguesa, assinada pelo Brasil, Cabo Verde, Moçambique, Portugal e São Tomé e Príncipe, que ainda pode ser assinada por Angola, Guiné-Bissau, Guiné Equatorial e Timor-Leste, a qual encontra-se em processo de ratificação pelo Congresso Nacional e regula prestações referentes às eventualidades de invalidez, velhice e morte, ampliando a proteção social aos trabalhadores que migram entre os países de língua portuguesa.

O Acordo Multilateral Iberoamericano de Seguridade Social, que foi promulgado pelo Decreto n. 8.358, de 13 de novembro de 2014, o mais amplo de todos, não revoga as disposições dos acordos bilaterais ou multilaterais já em vigor entre esses países, mas determina que sejam aplicáveis as disposições que se mostrem mais favoráveis, mediante a aplicação de um ou outro convênio.

É importante esclarecer que a legislação a ser considerada para que cada país reconheça o direito ao benefício – ainda que pague proporcionalmente ao tempo nele laborado – é a interna. Não se aplica a lei estrangeira para saber-se sobre o preenchimento dos requisitos para o benefício, consoante esclarece Braga:

... importante mencionar que não se trata de alteração legislativa por meio de internacionalização de uma legislação supraconstitucional com a finalidade de unificação das legislações no âmbito da Previdência e da Seguridade Social, mas sim de uma cooperação dos países no sentido de reconhecer os períodos trabalhados em diferentes territórios, utilizando as suas respectivas legislações internas para concessão de benefício.²⁵

²⁵ BRAGA, Eleeldo Osdisnei de Oliveira. Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul. In: DEL'OLMO, Florisbal de Souza; BEDIN, Gilmar Antonio; ARAUJO, Marigley Leite de. *Direito e Interação na América Latina*. Campinas: Millenium, 2014, p. 31-51.

Importa destacar que se um segurado tiver trabalhado 15 anos na Argentina e 20 anos no Brasil, terá direito à aposentadoria por tempo de contribuição no Brasil, porque terá, ao todo 35 anos de contribuição, ainda que caiba ao Brasil pagar apenas a sua proporção (20/35). Aqui é importante esclarecer que não há previsão para compensação financeira, justamente porque cada país paga a parte que lhe cabe, de acordo com o tempo que o segurado nele exerceu sua atividade. Porém, não necessariamente terá direito ao benefício na Argentina. A legislação do país vizinho exige a idade mínima de 65 anos, para conferir o direito à aposentadoria. Reitere-se, não se trata de compensação previdenciária, pois cada país paga a sua cota parte. Não há, portanto, necessidade de remessa de recursos de um país para outro.

Esclarece Massambani:

Em se tratando de acordo internacional previdenciário, a forma mais comum é a divisão de encargos entre os países contratantes. Há o estabelecimento de uma relação proporcional de encargo. Cada país assume uma parte do total, fazendo o segurado jus a um benefício que resulta da soma das responsabilidades de cada Estado. O benefício é pago geralmente pelo país conessor, sendo que há um ajuste de contas entre os países celebrantes do tratado.²⁶

Quanto aos procedimentos de utilização dos períodos de trabalho, está em vigor desde 2008 um sistema que permite a rápida transmissão, via internet, de formulários destinados à troca de informações de tempo de serviço e concessão de benefícios para os trabalhadores migrantes dos países signatários do Mercosul. Pelo sistema, as informações circulam entre todos os países nos quais o segundo trabalhou.²⁷

Nota-se uma motivação forte dos governos e instituições para que efetivamente a utilização dos períodos laborados em países distintos seja aproveitado e computado para a concessão de benefícios previdenciários.

Considerações finais

A migração de trabalhadores de um país para outro é cada vez mais comum, diante do mundo globalizado e da integração regional. Os acordos de livre circulação estimulam a procura por novas oportunidades no estrangeiro, embora nem sempre o ingresso se dê de forma legal e regular. Há muitos imigrantes indocumentados, o que não lhes retira o direito de serem tratados na mesma forma que os trabalhadores nativos, pela legislação de cada país. A preocupação com essas pessoas é registrada nas Convenções Internacionais, ratificadas pelo Brasil.

Desde a criação da Organização Internacional do Trabalho, há preocupação com a proteção social. Há inúmeras Convenções que tratam do tema, sendo a mais

²⁶ MASSAMBANI, Vania. *A Proteção Previdenciária prevista no Mercosul*. São Paulo: LTr, 2013, p. 68.

²⁷ BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Evoluções do Sistema de Acordos Internacionais são discutidas em reunião entre países do Mercosul*. Disponível em < <http://portal.dataprev.gov.br/tag/siaci/> > Acesso em 09 nov. 2014.

ampla a Convenção 102, que estabelece normas mínimas de Seguridade Social a serem incorporadas pelos países signatários nas leis pátrias.

A lei previdenciária brasileira estende a sua aplicação a situações em que o trabalho é desenvolvido em território estrangeiro, como nos seguintes casos: segurado contratado no Brasil para trabalhar no exterior, em sucursal ou filial de empresa brasileira; brasileiro que trabalha para a União em organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo; empregado de empresa domiciliada no exterior cuja maioria do capital votante pertença à empresa brasileira de capital nacional; brasileiro que trabalha no exterior para organismo oficial internacional do qual o Brasil é membro efetivo. Há, ainda, situações em que a legislação brasileira se aplica, por força da Convenção de Viena, ao exercício do trabalho em embaixadas e consulados, caso não tenham proteção previdenciária do país de origem e o mesmo se aplica ao empregado de organismo oficial internacional ou estrangeiro em funcionamento no Brasil.

A maioria dos trabalhadores que migra para outros países, no entanto, não está coberta pela previdência brasileira. Por isso, é essencial que o Brasil estabeleça Acordos Internacionais que permitam a contagem do tempo laborado no exterior, bem como o cômputo no estrangeiro do período de contribuição aqui.

Um dos desafios para a contagem recíproca é a legislação não uniforme dos países que firmam acordos. Cada país estabelece as condições para o acesso aos benefícios previdenciários e, por força da soberania, não poderia ser diferente. Mas, a vontade coletiva de garantir que o tempo laborado seja valorado, independentemente de onde tenha sido exercido e qual o valor exato que cada país lhe confere, pode superar os possíveis gargalos formais. Por exemplo, no Brasil, basta que o segurado tenha 35 anos de contribuição para ter direito à aposentadoria, já na Argentina exige-se idade mínima, além de ser complexo o pagamento, uma vez que as moedas são distintas.

A análise e o reconhecimento do tempo de contribuição serão feitos pelos Organismos de Ligação. Os acordos mais antigos são bilaterais, porém os mais abrangentes ratificados pelo Brasil são os Multilaterais do Mercosul e Iberoamericano, que englobam vários países. Alguns estão a caminho e outros, seguramente, ainda serão assinados.

Conclui-se que os Acordos Internacionais de Seguridade Social são fundamentais para garantir que os trabalhadores que migram em busca de melhores oportunidades tenham reconhecido e valorizado o seu trabalho, para fins de concessão de benefício previdenciário. Olhando o mapa mundial, é possível compará-lo a uma imensa teia de aranha, cujos fios que separam países, diferentemente de serem tomados como fronteiras quase intransponíveis, servem de passagem, de união de um país ao outro. No objeto do estudo, faz-se votos que eles sustentem, não apenas a travessia dos trabalhadores, mas que sirvam para criar uma rede legislativa que, à luz da solidariedade, propicie a esses seres humanos, quando eles mais precisam, condições para que se aconcheguem com a dignidade.

Referências

BALERA, Wagner. Direito Internacional da Seguridade Social. *In: Revista de Direito Social*, n. 18, abr-jun. 2005, p. 11-28.

BARROS, Alberto Ribeiro. *A teoria da soberania de Jean Bodin*. São Paulo: Unimarco: Fapesp, 2001, p. 227.

BRAGA, Eleeldo Osdisnei de Oliveira. Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul. *In: DEL’OLMO, Florisbal de Souza; BEDIN, Gilmar Antonio; ARAUJO, Marigley Leite de. Direito e Interação na América Latina*. Campinas, SP: Millenium, 2014, p. 31-51.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Disponível em < <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/917816.pdf> > Acesso em 02 nov. 2014.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Evoluções do Sistema de Acordos Internacionais são discutidas em reunião entre países do Mercosul*. Disponível em < <http://portal.dataprev.gov.br/tag/siaci/> > Acesso em 09 nov. 2014.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. Disponível em < <http://www3.dataprev.gov.br/sislex/paginas/60/2003/2991.htm> > Acesso em 26 out. 2014.

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMAÇÃO – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em < <http://migration.itcilo.org/en> > Acesso em 02 nov. 2014.

DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL. Disponível em < http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/a_pdf/dec_sociolaboral_mercosul.pdf > Acesso em 02 nov. 2014.

ELIAS, Rosangela Aparecida. *Atuação Governamental e Políticas Internacionais de Previdência Social*. Brasília: MPS, 2009.

MACHADO, Diego Pereira; GOUVEIA, Lucas Guimarães Rodrigues. O Estrangeiro no Brasil. *In: DEL’OLMO, Florisbal de Souza; DARCANCHY, Mara; SUSKI, Liana Maria Feix. Vertentes do Direito Internacional Contemporâneo e Cidadania*. Campinas: Millenium, 2013, p. 243-261.

MASSAMBANI, Vania. *A Proteção Previdenciária prevista no Mercosul*. São Paulo: LTr, 2013.

MASSAMBANI, Vania; VILLATORE, Marco Antonio. O Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercosul e a Garantia do Direito a Benefícios Previdenciários aos Trabalhadores que Circulam com suas Famílias nos Estados-Parte. *In: BERWANGER, Jane Lucia Wilhelm; FOLMANN, Melissa. Previdência Social nos 20 anos das Leis 8.212/91 e 8.213/91 e nos 10 Anos dos Juizados Especiais Federais*. Curitiba: Juruá, 2011, p. 239-263.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direito internacional público*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010, p. 481-492.

MESA-LAGO, Carmelo. As reformas de previdência na América Latina e seus impactos nos princípios de seguridade social. / Carmelo Mesa-Lago; tradução da

Secretaria de Políticas de Previdência Social. Brasília: Ministério da Previdência Social, 2006. XVII, 189 p. (Coleção Previdência Social. Série traduções; v. 23).

OBERTZ, Karlin. A Proteção Imperativa dos Direitos Laborais de Migrantes Indocumentados. *In: Revista Brasileira de Direito Internacional*. Ano III. N. 05. 1º Semestre de 2007, p. 33-59.

OIT. Perfil do trabalho decente no Brasil / Escritório da Organização Internacional do Trabalho. Brasília e Genebra: OIT, 2009. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/info/downloadfile.php?fileId=404> > Acesso em 02 nov. 2014.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalhadores Migrantes. Disponível em < <http://www.oitbrasil.org.br/node/523> > Acesso em 02 nov. 2014.

Recebido em 06/01/2016
Aprovado em 29/03/2016