

v. 06, n° 01 - jan/jun 2026

ISSN 2763-8685

LATIN AMERICAN JOURNAL OF EUROPEAN STUDIES

TABLE OF CONTENTS

EDITORIAL	7
------------------	----------

DOSSIER - FREE AND FAIR TRADE AND INCLUSIVE ECONOMIES

BEYOND CLIMATE COMPLIANCE: PROCEDURAL FAIRNESS, EXPORTER INCLUSION, AND DISPUTE PREVENTION UNDER THE EU CARBON BORDER ADJUSTMENT MECHANISM	17
---	-----------

Antonio Lopo Martinez

¿COMERCIO LIBRE O COMERCIO JUSTO? EL PAPEL DE LOS ACTOS ECONÓMICOS EN EL CONTEXTO DE LOS DEBATES DE IDEAS	45
--	-----------

Pablo Guerra

COMERCIO LIBRE Y JUSTO COMO PILARES DE LAS ECONOMÍAS INCLUSIVAS	66
--	-----------

Liliana Bertoni

COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL: UMA ANÁLISE CRÍTICA DO NOVO MODELO DE NORMAS LABORAIS CONSAGRADO NOS ACORDOS COMERCIAIS CELEBRADOS PELA UNIÃO EUROPEIA	81
---	-----------

Patrícia Ponte Bastos

FAIR TRADE OR HIDDEN BARRIERS? LEGAL CHALLENGES FROM TFEU TO FTAS FOR INCLUSIVE ECONOMIC COOPERATION WITHIN THE PRECAUTIONARY PRINCIPLE	101
--	------------

Amon Elpidio da Silva

Melina Coelho Garcia

LIBERALISMO ECONÔMICO, EXTRATERRITORIALIDADE REGULATÓRIA E ASSIMETRIA CENTRO-PERIFERIA NO ACORDO MERCOSUL-UNIÃO EUROPEIA	129
---	------------

Graziela de Araújo Modesto

João Paulo Modesto da Silva

A IMPORTÂNCIA DAS INDICAÇÕES GEOGRÁFICAS NO CONTEXTO DO ACORDO UNIÃO EUROPEIA-MERCOSUL: ASSIMETRIAS INSTITUCIONAIS, MODELOS DE PROTEÇÃO E DESAFIOS DE IMPLEMENTAÇÃO

152

*Anita Mattes
Naiara Posenato*

LIVRE CIRCULAÇÃO E SOBERANIA CULTURAL NO COMÉRCIO INTERNACIONAL DE ARTE: O POTENCIAL DE APROXIMAÇÃO REGULATÓRIA ENTRE A UNIÃO EUROPEIA E O BRASIL À LUZ DO ACORDO UE-MERCOSUL

176

*Yasmin de Méro Omena
Pedro Augusto de Albuquerque*

O COMÉRCIO JUSTO COMO INSTRUMENTO DE JUSTIÇA ECONÔMICA: UMA ANÁLISE DO CAMPESINATO EM HONDURAS FRENTE ÀS NORMAS DE SUSTENTABILIDADE DA UNIÃO EUROPEIA

*Leandro Rodrigues Lopes
Lucimara de Nazaré Rodrigues Lopes de Freitas
Mayany Soares Salgado*

FROM EXTRACTIVISM TO RESPONSIBLE TRADE: ENVIRONMENTAL SUSTAINABILITY, CLIMATE CRISIS ANDEU – BOLIVIA COMMERCIAL RELATIONS

216

*Fabrizio Alejandro Machicado Borja
Vladimir Alejandro Machicado Borja
Edwin Alejandro Machicado Rocha*

DÉFICIT DE GOBERNANZA CONSTITUCIONAL Y DAÑO PATRIMONIAL EN BOLIVIA: EL PROCEDIMIENTO BIFÁSICO DEL AMPARO COMO OBSTÁCULO PARA LA JUSTICIA ECONÓMICA, EL EQUILIBRIO SOCIAL Y LA CONSTRUCCIÓN DE RELACIONES COMERCIALES INCLUSIVAS CON LA UNIÓN EUROPEA

239

Luis Gabriel Duchén

ARTICLES

VISIÓN CONSTITUCIONAL DE LA TRANSICIÓN VERDE: EXPERIENCIAS DE BOLIVIA Y ECUADOR

267

Juan David Alarcón Morales

**INTELIGENCIA ARTIFICIAL, BRECHA DIGITAL Y LOS DESAFÍOS DE
AMÉRICA LATINA ANTE LA NUEVA ECONOMÍA GLOBAL** **302**

Cecilia Celeste Danesi

**HUMAN TRAFFICKING NETWORKS IN EUROPE: BETWEEN
DIGITIZATION OF CRIME AND POLICY RESPONSE** **321**

Belkacem Ghania

**ESTUDIO DE LA JURISPRUDENCIA EUROPEA Y AMERICANA
SOBRE EL IMPACTO DE LAS SOLICITUDES DE ASILO EN LOS
PROCEDIMIENTOS DE RESTITUCIÓN DE MENORES** **367**

Antonio Jesús Calzado Llamas

COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

uma análise crítica do novo modelo de normas laborais consagrado nos acordos comerciais celebrados pela União Europeia^{1/2}

Patrícia Ponte Bastos³

RESUMO: Neste artigo procura-se ensaiar uma reflexão crítica acerca da relação intrínseca, e historicamente controvertida, entre o comércio internacional e o trabalho e, em especial, acerca do modo como este binómio tem vindo a ser moldado através da celebração de acordos comerciais preferenciais, designadamente pela União Europeia, com o objectivo de introduzir uma ideia de justiça ou de comércio justo na arquitectura do sistema de comércio livre. Contrariamente ao que se constata no plano do sistema comercial multilateral do GATT/OMC, em que inexistia qualquer norma consagradora de direitos do trabalho, no âmbito dos acordos comerciais preferenciais têm proliferado os capítulos dedicados à consagração de normas laborais, cujas configurações, mas também as suas possibilidades e os seus limites, devem continuar a ser discutidos. O modelo dito “promocional” de normas laborais adoptado pela União Europeia a partir do acordo comercial celebrado com a República da Coreia, em 2010, o qual integra um capítulo único dedicado ao “comércio e desenvolvimento sustentável”, é o exemplo a partir do qual se propõe analisar o alcance destas normas e as perspectivas que podem ser abertas no sentido da protecção internacional dos direitos dos trabalhadores. A decisão, de 2021, do painel de peritos constituído no âmbito deste acordo, analisada no final do presente artigo, parece poder desempenhar um papel relevante na interpretação jurídica de tais disposições.

PALAVRAS-CHAVE: Acordos Comerciais Preferenciais; Trabalho; Normas Fundamentais do Trabalho.

TRADE AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: A CRITICAL ANALYSIS OF THE NEW MODEL OF LABOUR STANDARDS ENSHRINED IN TRADE AGREEMENTS SIGNED BY THE EUROPEAN UNION

1. Adopta-se neste artigo a grafia anterior ao Acordo Ortográfico de 1990.
2. Patrícia Ponte Bastos, “Comércio e desenvolvimento sustentável: uma análise crítica do novo modelo de normas laborais consagrado nos acordos comerciais celebrados pela União Europeia”, *Latin American Journal of European Studies* 6, no. 1 (2026): p. 81 et seq.
3. Assistente convidada na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa; Doutoranda em Direito Financeiro e Económico Global, na mesma Faculdade. <https://orcid.org/0009-0002-0461-300X>.

ABSTRACT: This article seeks to offer a critical reflection on the intrinsic, and historically controversial, relationship between international trade and labour and, in particular, on how this relationship has been shaped through the conclusion of preferential trade agreements, notably by the European Union, with the aim of introducing the idea of justice or fair trade into the architecture of the free trade system. Contrary to what is seen in the GATT/WTO multilateral trading system, where there are no standards concerning labour rights, preferential trade agreements have proliferated with chapters dedicated to enshrining labour standards, whose configurations, but also possibilities and limitations, must continue to be discussed. The so-called "promotional" model of labour standards adopted by the European Union since the trade agreement concluded with the Republic of Korea in 2010, which includes a single chapter dedicated to "trade and sustainable development", is the example from which we propose to analyze the scope of these standards and the prospects that may be opened up for the international protection of workers' rights. The 2021 decision of the panel of experts set up under this agreement, analyzed at the end of this article, seems likely to play an important role in the legal interpretation of these provisions.

KEY WORDS: Free Trade Agreements, Labour, Core Labour Standards.

SUMÁRIO: Introdução; 1. A consagração de normas laborais em acordos comerciais preferenciais à margem do sistema multilateral do GATT/OMC; 2. O acordo de comércio livre União Europeia - República da Coreia e o novo capítulo "comércio e desenvolvimento sustentável"; 3. O contributo da decisão do painel de peritos no caso União Europeia - República da Coreia. Considerações finais; Referências.

INTRODUÇÃO

Proclamar uma qualquer ideia de "justiça" norteadora das relações comerciais internacionais num tempo de múltiplas e profundas crises, e em que o Direito Internacional e o Direito Internacional Económico enfrentam um dos maiores ataques das últimas décadas, poderá parecer uma tarefa votada ao fracasso.

A arquitectura das relações comerciais internacionais traçada pelo sistema GATT/OMC, baseada em regras que visam aprofundar a liberalização dos mercados e das trocas comerciais por via de um conjunto de princípios fundamentais assentes, designadamente, na ideia de não discriminação e desligadas de preocupações de índole social ou ambiental desde cedo enfrentou questionamentos por parte dos críticos deste modelo de globalização económica. Uma das formas de, mesmo dentro da lógica do sistema, procurar introduzir limites ao "comércio livre" (*free trade*), na sua configuração contemporânea, procurando compatibilizá-lo com uma ideia de "comércio justo" (*fair trade*), tem consistido na consagração expressa de direitos sociais e, muito em particular, de direitos

fundamentais dos trabalhadores nos instrumentos reguladores das relações comerciais internacionais.

A ideia de que o comércio dito “livre” praticado pelas economias capitalistas contemporâneas deverá ser temperado com preocupações de índole social ou de “justiça” (mesmo que apenas ou sobretudo para continuar a ser “livre”) parece reflectir-se com especial nitidez na crescente inserção nos textos dos acordos comerciais de disposições sobre o trabalho, com destaque para as normas e os princípios fundamentais do trabalho definidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT): a liberdade de associação e o reconhecimento do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efectiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação e, por fim, o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.⁴

Neste sentido, a tese que obteve vencimento nas negociações no âmbito do GATT/OMC, segundo a qual a matéria comercial deveria ser estritamente separada de “outros domínios”, como o do trabalho, mas também o do ambiente, por lidar com problemas, objectivos e instituições dotados de especificidades, seria hoje de mais difícil sustentação, mesmo entre os mais destacados defensores do aprofundamento da liberalização comercial de matriz neo-liberal. Desde logo, existem importantes precedentes em “matérias relacionadas com o comércio”, como o acolhimento pela OMC de regras sobre a protecção dos direitos de propriedade intelectual (com o acordo TRIPS), que aliás se deparou com vários obstáculos até à sua consagração, mas que, graças à correlação de forças existente, conseguiu vingar, como se sabe.

Certo é que, não obstante a ausência de consagração expressa de normas sobre os direitos dos trabalhadores no acervo jurídico do sistema GATT/OMC, o acolhimento de “cláusulas laborais” foi ganhando um espaço próprio nos acordos comerciais preferenciais celebrados, nomeadamente, pela União Europeia. A

4. Aditado àquele elenco pela Resolução adoptada na 110.ª Conferência Internacional do Trabalho, em Junho de 2022. Os restantes princípios e normas referidos resultam da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, adoptada na 86.ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Junho de 1998.

história mais recente, sobretudo a das últimas três décadas, demonstra que as disposições sobre direitos do trabalho têm proliferado em soluções comerciais unilaterais,⁵ bilaterais e regionais, destacando-se as normas negociadas entre países mais desenvolvidos e países em desenvolvimento, sendo geralmente desenhadas, propostas (ou impostas) pelos primeiros segundo modelos previamente determinados. Facto este que não surpreende, atentas as relações de poder existentes, que se manifestam também na negociação de acordos comerciais, dispondo os países menos desenvolvidos de escasso poder negocial frente a grandes potências de que dependem economicamente.

É, pois, no terreno dos acordos de livre comércio, também designados por acordos comerciais preferenciais, e dos instrumentos unilaterais, como os sistemas de preferências generalizadas – fenómeno que não será certamente alheio à crise do multilateralismo a que assistimos – que as normas de teor laboral têm vindo a implantar-se no comércio internacional (à margem, pois, das negociações multilaterais mantidas sob os auspícios da OMC que, como se sabe, se encontram estagnadas).

Tais “cláusulas” distinguem-se entre si, essencialmente, pela sua configuração jurídica, existindo desde normas pouco ambiciosas ou que apenas visam garantir o *status quo* até às que criam obrigações para as partes ou que impõem a chamada “condicionalidade laboral”, aliadas a mecanismos de monitorização, fiscalização e aplicação de sanções comerciais (este último não previsto na União Europeia). Vários estudos têm sido desenvolvidos no sentido de comparar o chamado “modelo europeu” com o “modelo norte-americano” quanto à substância dos direitos invocados, aos mecanismos de aplicação e cumprimento das normas e ao sistema de resolução de litígios.

5. Como sucede, na União Europeia, no âmbito do seu sistema de preferências generalizadas, designadamente na modalidade “SPG+”, em que se observa a utilização da condicionalidade laboral como forma de os países de rendimento baixo ou médio-baixo poderem aceder ao mercado da União Europeia em condições mais favoráveis do que as previstas no regime geral de preferências.

Irei centrar-me no modelo implementado na União Europeia a partir da celebração do acordo comercial com a República da Coreia para daí extrair algumas conclusões sobre as suas possibilidades e os seus limites.

1 A CONSAGRAÇÃO DE NORMAS LABORAIS EM ACORDOS COMERCIAIS PREFERENCIAIS À MARGEM⁶ DO SISTEMA MULTILATERAL DO GATT/OMC

Embora os acordos comerciais preferenciais estejam há muito presentes no comércio internacional, nos últimos anos tem-se assistido a um assinalável crescimento desta realidade. Dados recentes do Banco Mundial⁷ revelam que todos os membros da OMC são hoje parte de, pelo menos um e, muitas vezes, de vários acordos comerciais preferenciais. Se no início da década de 1990 eram apenas 50, em 2023 ultrapassavam já os 350.

A proliferação de acordos comerciais de âmbito bilateral ou regional tem vindo a ser acompanhada, desde 1994 (a partir da celebração do NAFTA⁸), por um número crescente de disposições de carácter laboral, circunstância que tem sido interpretada por alguns como uma “vitória” da maioria dos países desenvolvidos, historicamente favoráveis a esta solução, sobre os países em desenvolvimento, os quais no âmbito do GATT/OMC se mostraram resistentes à inclusão de normas ou padrões laborais (*labour standards*) nos textos do GATT/OMC.

Segundo a OIT, em 1995, contavam-se em todo o mundo apenas três acordos comerciais preferenciais dotados de disposições laborais (o que representava

6. A expressão “à margem” pretende aludir à circunstância de a consagração de cláusulas laborais no comércio internacional ter vindo a desenvolver-se em planos distintos dos das relações multilaterais de comércio, correspondentes aos acordos preferenciais comerciais e aos instrumentos comerciais unilaterais. Não se desconhece, no entanto, que a base jurídica para a celebração dos acordos comerciais preferenciais reside nas regras do próprio sistema GATT/OMC, precisamente enquanto excepção à cláusula da nação mais favorecida (artigo I, n.º 1 do GATT) e, bem assim, que a actual base jurídica dos sistemas de preferências generalizadas decorre da Decisão das Partes Contratantes do GATT, de 1979, sobre “Tratamento diferenciado e mais favorável, reciprocidade e participação mais completa dos países em desenvolvimento”.

7. Vd. a informação disponível na página electrónica: World Bank. Deep Trade Agreements Database: About the Project,” acedido em 1 de março de 2026, <https://datatopics.worldbank.org/cta/about-the-project.html> (acedido a 01-03-2026).

8. North American Free Trade Agreement, 17 de dezembro de 1992.

7,3% do total de acordos), número este que, em 2025, ascendeu a 132 (representando 34,5% do total de acordos celebrados).

Esta realidade não poderá deixar de ser compreendida à luz de um fenómeno mais amplo caracterizado pelo sucessivo alargamento das matérias acolhidas por acordos comerciais, deixando muitos destes de se circunscrever aos aspectos comerciais clássicos (como a redução de tarifas), e a abranger áreas como o investimento, a propriedade intelectual, o ambiente, e, como apontado, em certos casos, o trabalho. Trata-se de um processo de “integração profunda”, na lógica do qual têm sido celebrados os designados “acordos comerciais profundos” (*deep trade agreements*).⁹ Tal como denota o conceito, estamos em presença de um nível qualitativamente superior de integração económica e de aproximação de legislações comerciais, o que pressupõe, como nota Luís Pedro Cunha, “que já se encontra substancialmente efectivado o abandono mútuo de práticas discriminativas entre os Estados envolvidos e [que] vai mais longe, entrando na convergência ou harmonização de políticas que, mais ou menos directamente, têm impacto no comércio internacional”.¹⁰

O gráfico seguinte mostra a evolução global, em termos quantitativos, das cláusulas laborais inseridas em acordos comerciais preferenciais, podendo distinguir-se os acordos comerciais com normas laborais (*RTAs¹¹ with LPs*) dos acordos comerciais desprovidos de tais normas (*RTAs without LPs*), apresentando ainda a evolução, em termos agregados, dos acordos comerciais com disposições laborais (*RTAs with LPs (Cumulative)*).¹²

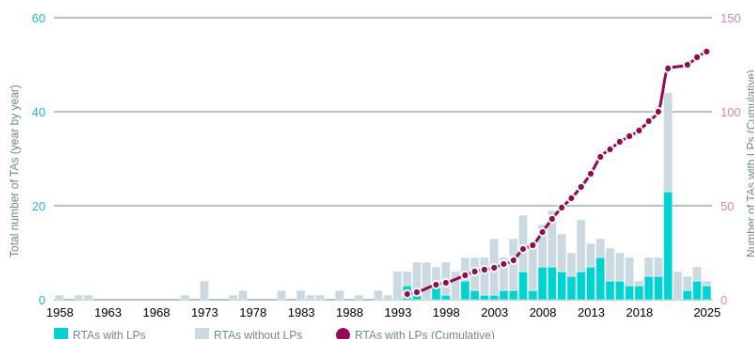
9. Aaditya Mattoo, Nadia Rocha e Michele Ruta, eds., *Handbook of Deep Trade Agreements* (Washington, DC: World Bank Group, 2020).

10. Luís Pedro Cunha, *O Sistema Comercial Multilateral e os Espaços de Integração Regional* (Coimbra: Coimbra Editora, 2008), 523.

11. A OIT adopta aqui a terminologia da OMC. Note-se que os “RTAs” (*Regional Trade Agreements*) – acordos comerciais regionais –, apesar da designação, incluem os acordos bilaterais e os acordos plurilaterais, independentemente da proximidade geográfica das partes. A base de dados da OMC dedicada aos acordos comerciais em vigor pode ser consultada aqui: World Trade Organization, “Regional Trade Agreements Information System (RTA-IS),” acedido em 11 de maio de 2026, <https://rtais.wto.org/UI/PublicMaintainRTAHome.aspx>.

12. Não deixa de ser curioso notar que, em 2021, foi celebrado um número significativo de acordos comerciais preferenciais (42), contrastando com os oito celebrados no ano anterior, a maioria dos quais (28) desprovida de disposições laborais. Do total de acordos comerciais preferenciais celebrados em 2021, 36 tiveram como parte o Reino Unido, um claro reflexo do fenómeno “Brexit”. Nos anos seguintes, registou-se um decréscimo acentuado da celebração de

Gráfico 1



Fonte: OIT (ILO – Labour Provisions in Trade Agreements Hub); disponível em <https://www.ilo.org/LPhub/>.

Mais do que reflectir sobre se disposições sobre direitos dos trabalhadores devem ter lugar nos instrumentos reguladores das relações comerciais internacionais, os estudos mais recentes sobre este fenómeno tendem a centrar a sua análise nas diferentes modalidades e possibilidades de cláusulas laborais, no seu alcance e na sua eficácia jurídica na protecção internacional dos direitos dos trabalhadores.¹³

2 O ACORDO DE COMÉRCIO LIVRE UNIÃO EUROPEIA-REPÚBLICA DA COREIA¹⁴ E O NOVO CAPÍTULO “COMÉRCIO E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL”

O acordo celebrado, em 2010, entre a União Europeia e a República da Coreia tem sido entendido como um momento de viragem do modelo de disposições laborais integradas em acordos comerciais preferenciais celebrados pela União

acordos comerciais (sintoma da *desglobalização* em curso?): 4 em 2022, todos desprovidos de disposições laborais, e apenas 3 em 2023, dois dos quais incluem normas laborais. International Labour Organization, “Labour Provisions in Trade Agreements Hub (LP Hub),” acedido em 11 de maio de 2026.

13. Ver, por todos, Damian Raess e Dora Sari, “Labour Market Regulations,” in *Handbook of Deep Trade Agreements*, eds. Aaditya Mattoo, Nadia Rocha e Michele Ruta (Washington, DC: World Bank Group, 2020), 583–606.
14. É a seguinte a designação oficial do acordo: Acordo de Comércio Livre entre a União Europeia e os seus Estados Membros, por um lado, e a República da Coreia, por outro.

Europeia.¹⁵ Certo é que, com este acordo, é inaugurada uma espécie de “nova geração” de acordos comerciais caracterizados por dedicarem um capítulo único às temáticas do trabalho, do ambiente e dos direitos humanos, tratadas sob a epígrafe do “desenvolvimento sustentável”.¹⁶

A partir da celebração deste acordo, semelhante capítulo passa a figurar, nomeadamente, nos textos dos acordos comerciais celebrados com o Canadá, a Colômbia, o Peru e o Equador, com países da América Central (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicarágua e Panamá), com a Geórgia, a Moldávia, a Ucrânia, Singapura e o Vietname. Um capítulo desta natureza consta igualmente do texto do recém-assinado Acordo de Parceria União Europeia-Mercosul,¹⁷ e figurava no texto alvo das negociações (tão polémicas quanto fracassadas, como é sabido) da Parceria Transatlântica de Comércio e Investimento (mais conhecida pela sigla inglesa TTIP¹⁸) entre a União Europeia e os Estados Unidos da América.

15. Assinado a 6-10-2010, tendo entrado em vigor a 13-12-2015.

16. Como antecedentes mais relevantes da evolução da consagração de direitos sociais, incluindo direitos laborais, em acordos celebrados pela União Europeia citem-se: i) o Acordo de Comércio, Desenvolvimento e Cooperação entre a Comunidade Europeia e a República da África do Sul (CE-África do Sul), celebrado em 1999, o primeiro acordo comercial celebrado pela então Comunidade Europeia a contemplar uma cláusula de natureza social, tendo por referência, em matéria laboral, as “normas aplicáveis da OIT” fazendo expressa menção à liberdade de associação dos trabalhadores, ao direito de contratação colectiva, à abolição do trabalho forçado, à eliminação das discriminações em matéria de emprego e de trabalho e à abolição efectiva do trabalho infantil (Artigo 86.º: “Assuntos sociais”); ii) O Acordo de Cotonu (Acordo de Parceria entre a União Europeia e Estados de África, das Caraíbas e do Pacífico), de 2000, o qual, embora não seja um instrumento de natureza estritamente comercial, mas uma parceria económica, abrangendo negociações nas áreas da cooperação política e da ajuda ao desenvolvimento, é considerado o primeiro acordo de âmbito económico celebrado pela União Europeia a introduzir uma disposição de índole estritamente laboral (artigo 50.º, com a epígrafe “Comércio e Normas do Trabalho”), invocando expressamente as “as normas fundamentais do trabalho internacionalmente reconhecidas e definidas nas convenções pertinentes da Organização Internacional do Trabalho, designadamente em matéria de liberdade de associação e de negociação colectiva, abolição do trabalho forçado e das piores formas de trabalho infantil, e não discriminação em matéria de emprego.”

17. Trata-se do Acordo assinado a 17 de Janeiro de 2026. Nesta data, foram, na realidade, assinados dois acordos: o Acordo de Parceria e um Acordo Provisório relativo apenas à matéria de comércio e investimento integrada naquele, que se manterá em vigor até que todos os Estados membros e todas as partes do Mercosul ratifiquem o Acordo de Parceria, podendo este entrar em vigor. O capítulo 18 é dedicado ao “Comércio e desenvolvimento sustentável”, merecendo naturalmente uma análise detalhada, que, no entanto, não poderei aprofundar no contexto do presente artigo.

18. Transatlantic Trade and Investment Partnership (TTIP), iniciado em 2013.

Não obstante as diferenças entre as disposições laborais ínsitas nos acordos celebrados com base neste “novo modelo”,¹⁹ o que se deve, naturalmente, às diferentes partes envolvidas, ao contexto político e social e à dinâmica própria de cada processo negocial, é possível encontrar vários aspectos comuns, que analisarei, brevemente, segundo três categorias:²⁰ 1) direitos laborais e procedimentos, 2) estruturas institucionais e 3) mecanismo de resolução de litígios.

2.1 Direitos laborais e procedimentos

Quanto à primeira categoria, os direitos do trabalho invocados neste novo capítulo são os constantes das oito convenções fundamentais da OIT,²¹ acolhidas como tal na versão originária da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, de 1998. Para além deste instrumento jurídico, é também mencionada a Declaração Ministerial de 2006 do Conselho Económico e Social da ONU sobre Pleno Emprego e Trabalho Digno.

A par da consagração de direitos laborais, são estabelecidos compromissos em matéria de procedimentos que envolvem a cooperação e o diálogo através de estruturas criadas para o efeito, bem como a monitorização e avaliação do impacto da aplicação dos acordos no desenvolvimento sustentável; o compromisso de garantir que as legislações e políticas nacionais prevejam e incentivem níveis elevados de protecção do trabalho e do ambiente, bem como o seu aperfeiçoamento; o compromisso de não utilizar as normas laborais (e ambientais) para fins proteccionistas, assim como de não enfraquecer ou reduzir a protec-

19. Vital Moreira designa-o por “modelo EU” ou “modelo europeu de cláusula laboral”, em Vital Moreira, *Trabalho Digno Para Todos. A “cláusula laboral” no comércio externo na União Europeia* (Coimbra: Coimbra Editora, 2014), 213 e 217.

20. Seguindo, com algumas alterações, a proposta de James Harrison et al., “Labour Standards Provisions in EU Free Trade Agreements: Reflections on the European Commission’s Reform Agenda,” *World Trade Review* 18, no. 4 (2019): 635–657, esp. 639 e ss.

21. International Labour Organization, Convenção n.º 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930); Convenção n.º 87, sobre a Liberdade Sindical e a Protecção do Direito Sindical (1948); Convenção n.º 98, sobre o Direito de Organização e de Negociação Colectiva (1949); Convenção n.º 100, sobre a Igualdade de Remuneração (1951); Convenção n.º 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957); Convenção n.º 111, sobre a Discriminação (Emprego e Profissão) (1958); Convenção n.º 138, sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego (1973); e Convenção n.º 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças (1999).

ção laboral e ambiental conferida pelas legislações internas para incentivar o comércio ou o investimento.

2.2 Estruturas institucionais

Relativamente às estruturas institucionais, é criado um grupo especializado, o Comité de Comércio e Desenvolvimento Sustentável, composto por altos funcionários das administrações de cada uma das partes, responsáveis por supervisionar a aplicação do mencionado capítulo, bem como um ou mais grupos consultivos internos. Estão ainda previstos mecanismos de “diálogo social”, integrados na categoria ampla de “mecanismos da sociedade civil”, concretizados através de um “fórum da sociedade civil”, que reúne periodicamente os “grupos consultivos internos”, constituídos por organizações independentes de cada uma das partes. Embora no discurso oficial da União Europeia esta abertura à sociedade seja anunciada como uma forma de promoção do “desenvolvimento sustentável”, a introdução de tais mecanismos tem sido entendida por alguns como uma tentativa de legitimação social da política de livre comércio da União Europeia.²²

2.3 Mecanismo de resolução de litígios

No que se refere aos mecanismos de resolução de litígios, a literatura centra-se frequentemente na distinção entre o modelo “promocional” ou de incentivos, acolhido nos acordos celebrados pela União Europeia e o modelo “condicional” reflectido nos acordos celebrados, designadamente, pelos Estados Unidos da América. Dada a inexistência de elementos coercivos associados ao incumprimento das disposições de natureza social, sendo antes privilegiada a via do diálogo, da cooperação e da monitorização, a perspectiva adoptada no capítulo

22. Neste sentido, Jan Orbie, Deborah Martens, Myriam Oehri e Lore Van den Putte, “Promoting Sustainable Development or Legitimising Free Trade? Civil Society Mechanisms in EU Trade Agreements,” *Third World Thematics: A TWQ Journal* 1, no. 4 (2016): 526–546, 10.1080/23802014.2016.1294032.

“comércio e desenvolvimento sustentável” tem sido qualificada, inclusivamente em estudos elaborados pela OIT, como “promocional”.

Por outro lado, o modelo levado a cabo pelos Estados Unidos e respectivas partes contratantes, que não irei aprofundar nesta sede, seria um modelo “condicional” pelo facto de prever consequências económicas – na forma de sanções pecuniárias ou de suspensão de vantagens comerciais – em caso de violação de disposições laborais.

Não obstante as diferenças assinaladas, existem também vários pontos de aproximação entre os modelos apresentados, como certos autores têm procurado sublinhar, rejeitando, no mesmo passo, que “qualquer reforma tenha de prosseguir *ou* numa direcção condicional *ou* numa direcção promocional”, considerando mesmo estar-se perante uma “falsa dicotomia”.²³

Aspecto igualmente relevante é o de que, ao contrário do disposto nos acordos celebrados pelos Estados Unidos da América, em que o mecanismo de resolução de litígios é único e aplicável à totalidade dos domínios abrangidos pelo acordo, incluindo as normas sobre o trabalho (modelo monista), no modelo adoptado pela União Europeia o mecanismo de resolução de litígios previsto no capítulo “comércio e desenvolvimento sustentável” é distinto do aplicável às restantes disposições do acordo (modelo dualista). Em particular, está vedado o pedido de constituição de um painel de arbitragem para resolução de litígios laborais emergentes do acordo, podendo recorrer-se, em última instância, a um painel de peritos, cujas decisões são não vinculativas.

Trata-se, com efeito, de um modelo dualista de resolução de litígios composto por dois mecanismos distintos: um mecanismo mais robusto e garantístico

23. James Harrison et al., “Labour Standards Provisions in EU Free Trade Agreements...”, 641. Seguindo de perto a sistematização feita por estes autores, em ambos os modelos é possível identificar-se: a invocação da Declaração da OIT de 1998 e a identificação de concretas obrigações em relação aos direitos laborais fundamentais (veja-se, no entanto, que nos acordos celebrados pela União Europeia são adicionalmente invocadas as convenções fundamentais da OIT, e não apenas a Declaração, contrariamente ao que sucede com os firmados pelos Estados Unidos (país que, como é sabido, apresenta uma baixíssima percentagem de ratificação das convenções da fundamentais da OIT); o compromisso de evitar o enfraquecimento da legislação laboral para atrair investimento ou aumentar as exportações; a previsão do envolvimento da sociedade civil na monitorização das disposições dos acordos; a previsão de mecanismos de resolução de litígios que envolvem o diálogo intergovernamental e a possibilidade de os diferendos serem analisados por um painel de peritos independentes.

aplicável à maioria das normas do acordo e outro aplicável exclusivamente às normas relativas ao “comércio e desenvolvimento sustentável”.²⁴ Como se vê, mesmo nos acordos ditos de “última geração”, entendidos como mais avançados em matéria de consagração e efectivação de direitos laborais e ambientais, está longe de ser conferida a mesma dignidade jurídica às questões «sociais» relacionadas com o comércio e às matérias estritamente comerciais.

Ora, a resolução de litígios em matéria laboral prevê dois níveis distintos de actuação. Primeiramente, através de um pedido escrito, uma parte poderá iniciar um processo de consultas à outra parte sobre qualquer questão de interesse mútuo constante do capítulo em causa. Num segundo momento, a pedido de uma das partes, o Comité de Comércio e Desenvolvimento Sustentável poderá ser chamado a solucionar o caso, sendo igualmente permitida a intervenção dos grupos consultivos de cada parte (cf. artigo 13.14). Seguidamente, e desde que previamente iniciado o processo de consultas, poderá ser constituído um painel de peritos, que elaborará um relatório, onde poderão ser dirigidas recomendações às partes (cf. artigo 13.15). Note-se, no entanto, que a resolução de diferendos sobre as restantes disposições dos acordos prevê ainda a constituição de um painel de arbitragem, que emite decisões vinculativas para as partes. Assim, a violação de direitos ou princípios do trabalho estabelecidos no acordo apenas poderá resultar em recomendações por parte de um painel de peritos. Em qualquer caso, não haverá lugar à aplicação de sanções, na forma de multas ou de suspensão de preferências comerciais, correspondendo ao que tem sido designado por abordagem suave (ou de *soft power*).²⁵

24. A título exemplificativo, no artigo 13.16 do Acordo UE–República da Coreia, pode ler-se: “As Partes podem recorrer apenas aos procedimentos previstos nos artigos 13.14 [‘Consultas a nível do Governo’] e 13.15 [‘Painel de Peritos’] para resolver questões que digam respeito ao disposto no presente capítulo.”

25. Johan Adriaensen, Montserrat González-Garibay, “The Illusion of Choice: The European Union and the Trade–Labour Linkage,” *Journal of Contemporary European Research* 9, no. 4 (2013): 542–559, esp. 549. Johan Adriaensen, Montserrat González-Garibay sustentam que a relutância da União Europeia em adoptar cláusulas sociais com uma dimensão coerciva, longe de dever ser entendida como uma mera escolha, deverá antes ser vista como resultado quer do contexto externo (a oposição dos países em desenvolvimento terá influenciado o discurso da União Europeia no contexto multilateral, mas já não no modelo de SPG adoptado, onde as regras são aplicadas unilateralmente), quer do contexto interno (o processo de tomada de decisões da União Europeia e a falta de consenso entre os Estados-membros também ajudarão a explicar as diferentes soluções adoptadas a nível multilateral, bilateral e unilateral).

Uma outra preocupação, embora extensível a outros acordos celebrados entre países economicamente muito desiguais entre si, refere-se à assimetria de poder negocial entre as partes e à influência determinante dos factores económicos e geo-políticos na configuração dada às cláusulas laborais. Algumas investigações²⁶ têm demonstrado que, para grandes potências económicas como a União Europeia, as obrigações em matéria laboral emergentes dos acordos comerciais são escassas ou inexistentes. A permanecer assim, as normas laborais poderão redundar em verdadeiras cláusulas unilaterais, na medida em que apenas criam obrigações para a “parte mais fraca” da relação comercial.

A natureza contratual dos acordos comerciais, por via da qual se encontra pressuposta, *de jure*, a igualdade formal das partes, não obsta à existência de manifestas desigualdades *de facto*, expressas nos textos dos acordos comerciais.

Por este motivo, há quem se tenha pronunciado sobre a necessidade, se não de uma transformação radical, de uma reconfiguração dos modelos actuais de acordos comerciais no sentido de os tornar acordos vivos (*living agreements*)²⁷ ou dinâmicos, que permitam acompanhar a realidade económica e social e as aspirações das partes envolvidas – dotando-os de uma feição não apenas internacional na forma, mas internacionalista²⁸ –, bem como a evolução das suas práticas e legislações nacionais.

26. Adrian Smith et al., *Free Trade Agreements and Global Labour Governance: The European Union's Trade-Labour Linkage in a Value Chain World* (London–New York: Routledge, 2021).

27. Adrian Smith et al., *Free Trade Agreements and Global Labour Governance*, 147.

28. “(...) the linkage could be more internationalist by recognising the universality of labour struggles. This would mean considering ways in which the *demandeur* of labour rights, in our case the EU, ought to be subject to labour governance too.” E acrescentam, a propósito de entrevistas feitas pelos autores a representantes da UE em negociações comerciais: “It is striking that so many interviewees did not even consider this as a possibility. Speaking about the trade-labour linkage one coordinator of an EU Domestic Advisory Group made clear: “It’s not about looking at EU labour standards”. Adrian Smith et al., *Free Trade Agreements and Global Labour Governance*, 146. European Union e South Korea, *Report of the Panel of Experts: Proceedings Constituted under Article 13.15 of the EU–Korea Free Trade Agreement*, 25 de janeiro de 2021. O pedido de consultas formais foi dirigido a 17/12/2018 e o pedido de constituição do painel data de 5/7/2019

3 O CONTRIBUTO DA DECISÃO DO PAINEL DE PERITOS NO CASO UNIÃO EUROPEIA-REPÚBLICA DA COREIA

A par da análise do acordo União Europeia-República da Coreia e do seu mecanismo de resolução de litígios, não poderá deixar de ser referido o primeiro e, até ao presente, único litígio sobre a violação de cláusulas laborais ínsitas num acordo comercial preferencial celebrado pela União Europeia: o caso União Europeia-República da Coreia, decidido a 25 de Janeiro de 2021.²⁹

O processo tem início em Dezembro de 2018, por iniciativa da União Europeia, que solicita consultas com a República da Coreia ao abrigo do artigo 13.14, n.º 1 do Acordo em análise. Não tendo as partes chegado a uma resposta satisfatória, a União Europeia vem requerer a constituição de um painel de peritos, de acordo com o previsto no artigo 13.15, n.º 1 do Acordo. Em análise esteve o alegado incumprimento, por parte da República da Coreia, da disposição constante da alínea a) do n.º 3 do artigo 13.4 sobre o compromisso das partes em respeitar, promover e aplicar “os princípios relativos aos direitos fundamentais” de liberdade de associação e reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva.³⁰

29. União Europeia, *União Europeia-República da Coreia: caso decidido em 25 de janeiro de 2021* (2021).

30. Artigo 13.4 (Normas e acordos multilaterais em matéria de trabalho)

1 — Os acordos internacionais em matéria de emprego e questões laborais assumidos pela comunidade internacional em resposta aos desafios e às oportunidades nos domínios económico, social e do emprego decorrentes da globalização. Comprometem-se a consultar e a cooperar, conforme necessário, em questões de trabalho e emprego relacionadas com o comércio que se revistam de interesse mútuo.

2 — As Partes reiteram o compromisso assumido ao abrigo da Declaração Ministerial de 2006 do Conselho Económico e Social da ONU sobre pleno emprego e trabalho digno, no sentido de reconhecer o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos, enquanto elemento fundamental de um desenvolvimento sustentável de todos os países e objectivo prioritário da cooperação internacional, bem como de promover o desenvolvimento do comércio internacional de modo a viabilizar o emprego pleno e produtivo, bem como o trabalho digno para todos, incluindo homens, mulheres e jovens.

3 — Em conformidade com as obrigações que decorrem da sua adesão à OIT e da Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho e ao seu acompanhamento, aprovada em 1998 pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 86.ª sessão, as Partes comprometem-se a respeitar, promover e aplicar os princípios relativos aos direitos fundamentais, nomeadamente:

- a) Liberdade de associação e reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva;
- b) Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) Eliminação efectiva do trabalho infantil; e
- d) Eliminação da discriminação no emprego e na actividade profissional.

As Partes reiteram o compromisso de aplicar efectivamente as convenções da OIT que a Coreia e os Estados membros da União Europeia respectivamente ratificaram.

O Painel chega a uma conclusão fundamental, contrastante com a jurisprudência do caso EUA-Guatemala, decidido em 2017³¹ e até então a principal referência jurisprudencial sobre questões laborais emergentes de um acordo comercial: as normas relativas à liberdade de associação e ao direito à negociação colectiva podem ser sindicadas ao abrigo do acordo UE-República da Coreia sem que ao requerente seja exigida a demonstração de que a violação de tais normas pela contraparte teve algum impacto no (ou afectou o) comércio entre as partes – o que poderia constituir uma verdadeira “prova diabólica”. Trata-se de uma reinterpretação do ónus da prova do incumprimento das normas laborais; uma reinterpretação, com efeito, do nexó comércio-trabalho para efeitos da prova do incumprimento de princípios e direitos fundamentais do trabalho, consagrados de forma expressa no acordo.

No que constitui uma inversão do sentido geral daquela decisão de 2017 – que o Painel UE-Coreia não deixou de considerar, embora afirmando tratar-

As Partes enviam esforços contínuos e sustentados no sentido de ratificarem as convenções fundamentais da OIT, bem como outras convenções classificadas como actualizadas pela OIT. European Union e South Korea, *Report of the Panel of Experts*.

31. Este caso constituía, até então, a principal referência jurisprudencial nesta matéria. Tratou-se do primeiro litígio a ter por objecto questões laborais emergentes de um acordo comercial, o Acordo de Livre Comércio entre Estados Unidos da América, América Central e República Dominicana (CAFTA-DR, na sigla inglesa), celebrado a 5 de Agosto de 2004. Para além da República Dominicana e dos Estados Unidos da América, integram o acordo cinco países da América Central: Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras e Nicarágua. Resumidamente, o caso EUA-Guatemala foi desencadeado por uma queixa, apresentada em 2008, pela “American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO)” e por seis sindicatos da Guatemala, a que se seguiu, em 2011, o pedido de constituição de um painel de arbitragem pelos Estados Unidos da América (ao abrigo do artigo 20.6.1 do acordo CAFTA-DR). Em causa estava a alegada violação por parte da Guatemala do artigo 16.2, n.º 1, alínea a) do mesmo acordo, sobre a efectiva aplicação pelas partes da sua legislação laboral. No seguimento de sucessivos casos de violência exercida contra sindicalistas, incluindo homicídios, a Guatemala foi acusada de violar os direitos de organização e de negociação colectiva e o direito a condições aceitáveis de trabalho, todos expressamente previstos no acordo. Todavia, o Painel, numa interpretação da citada norma do acordo (contrária à defendida pelos Estados Unidos da América nas suas alegações), considerou não ter ficado demonstrado que as violações de direitos laborais tivessem produzido efeitos nas relações comerciais entre as partes, pelo que o requisito “de uma forma que afecte o comércio entre as Partes” (in a manner affecting trade between the Parties), constante da norma do artigo 16.2, n.º 1, alínea a), teria ficado por preencher. Resultado: as pretensões dos Estados Unidos da América não mereceram acolhimento e a Guatemala não foi sancionada. (O Relatório final deste Painel de Arbitragem data de 14 de Junho de 2017, cerca de 9 anos após as queixas e seis anos depois de, em 2011, ter sido formulado o pedido de constituição do Painel. Dominican Republic–Central America–United States Free Trade Agreement, “Final Panel Report (2017) – Dominican Republic–Central America–United States Free Trade Agreement Arbitral Panel Established Pursuant to Chapter Twenty, In the Matter of Guatemala – Issues Relating to the Obligations under Article 16.2(a) of the CAFTA-DR,” <https://ustr.gov/sites/default/files/files/agreements/FTA/CAFTA-DR/Guatemala%20Final%20Report%20of%20the%20Panel.pdf>).

-se de casos e de bases jurídicas incomparáveis –, entendeu o Painel que a violação por uma parte de um direito ou princípio de natureza laboral ínsito no acordo – independentemente da prova dos seus efeitos no comércio entre as partes –, é condição suficiente para que essa parte possa vir a ser considerada incumpridora da correspondente norma do acordo. Assim, o relatório do painel de peritos, ao desassociar a violação de normas laborais dos efeitos provocados no comércio entre as partes, posiciona-se a favor da dignidade própria de tais normas, considerando ainda serem fonte autónoma de direito internacional, delas emergindo obrigações para as partes signatárias do acordo.

Como assinala Tonia Novitz, numa fina análise a esta decisão,³² “demonstrar que uma violação de normas laborais, como direitos sindicais e de negociação colectiva, tem um impacto económico concreto e mensurável pode ser difícil”, mas neste caso tais dificuldades terão sido ultrapassadas pelo painel de peritos. Decisivo, como lembra ainda Novitz, terá sido o facto de o pedido da União Europeia não ter tido por fundamento o artigo 13.7, n.º 1 do acordo (“Manutenção de níveis de protecção adequados na aplicação e execução efectiva de legislação, regulamentação ou normas”), norma correspondente à do acordo “CAFTA-DR” sindicada no caso EUA-Guatemala, segundo a qual “nenhuma Parte renuncia, em virtude de uma acção ou inacção sustentada ou recorrente, de uma forma que afecte o comércio ou os investimentos entre as Partes, à aplicação efectiva da sua legislação ambiental e laboral”.

Em alternativa, a União Europeia invocou o artigo 13.4 (Normas e acordos multilaterais em matéria de trabalho), n.º 3, do Acordo, o qual consagra concretos direitos e princípios internacionalmente reconhecidos com os quais as leis nacionais das partes signatárias se devem conformar.

Ao Painel foi solicitada a análise da conformidade da lei laboral coreana com os direitos consagrados no acordo e os correspondentes compromissos assumidos pelas partes. A União Europeia apresentou dois argumentos principais.

32. Tonia Novitz, “Enforceable Social Clauses in Trade Agreements with ‘Bite’? Implications of the EU-South Korea Panel of Experts Report of 20 January 2021,” *ETUI Policy Brief* 2021, no. 6 (2021): 2.

Um primeiro dizia respeito à desconformidade entre a Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e Laborais coreana, de 1997 (em inglês: *Trade Union and Labour Relations Adjustment Act – TULRAA*) e o compromisso assumido no acordo UE-Coreia de “respeitar, promover e aplicar os princípios relativos aos direitos fundamentais”, designadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efectivo do direito à negociação colectiva. Um segundo argumento relacionava-se com os insuficientes esforços da Coreia no sentido de ratificar as convenções fundamentais da OIT, uma vez que até então apenas quatro das oito convenções fundamentais tinham sido alvo de ratificação (embora, quanto a esta questão, contrariamente ao defendido pela União Europeia, o Painel tenha considerado que a Coreia desenvolveu os esforços suficientes para a sua ratificação).

De resto, no essencial, o Painel considerou insustentável a defesa da Coreia, segundo a qual os direitos laborais consagrados no acordo só poderiam ser considerados na sua relação com o comércio, cabendo à União Europeia o ónus de provar que a violação de direitos como a liberdade de associação afectara o comércio entre a União Europeia e a Coreia. Contrariamente a este entendimento, o disposto no artigo 13.4, n.º 3, do Acordo foi considerado pelo Painel inequívoco e insusceptível de acolher excepções.

Por conseguinte, a susceptibilidade de violação de direitos dos trabalhadores ínsitos no Acordo não depende da identificação de um concreto impacto negativo no comércio entre as partes cuja causa seja essa mesma violação de direitos.³³

Especialmente significativa foi a consideração do painel de peritos³⁴ de que os compromissos assumidos no acordo, designadamente em matéria de respeito,

33. “One outcome, if Korea’s position were correct, would be that Article 13.4.3 would permit a Party to institute a form of slavery or child labour for workers who were deemed not to fall within the category of ‘trade-related labour.’ This is clearly antithetical to the unambiguous meaning of the text of Article 13.4.3, which refers to elimination of such practices with no express exceptions.” European Union e South Korea, *Report of the Panel of Experts*, parágrafo 66.

34. Lê-se no European Union e South Korea, *Report of the Panel of Experts*, parágrafo 22: “The Panel finds that the Parties assumed new obligations when they concluded the EU-Korea FTA. A new obligation is the commitment in Article 13.4.3 to respecting, promoting and realising the principles concerning the fundamental rights, including the right to freedom of association.

promoção e aplicação do direito à liberdade sindical, criam verdadeiras “novas obrigações” para as partes, resultantes directamente das disposições do acordo e não dos instrumentos da OIT a que elas se referem, reconhecendo assim que as normas laborais do acordo são fonte autónoma de direito.

O Painel tece ainda importantes considerações sobre a linguagem dos direitos fundamentais, tal como expressa nos textos essenciais da OIT, e o carácter universal e incondicionado da liberdade de associação.³⁵ Sobre os critérios de interpretação jurídica adoptados (que, segundo o Painel, tiveram em conta os elementos literal, sistemático e teleológico da interpretação), conclui-se pela insusceptibilidade de o Capítulo 13 do Acordo ser lido de forma restritiva, isto é, limitada aos aspectos relacionados com o comércio.³⁶

Por último, para além das conclusões principais sobre o carácter universal e incondicional dos direitos fundamentais do trabalho consagrados no acordo UE-Coreia, o Painel, secundando, de resto, decisões da Comissão da Liberdade Sindical da OIT,³⁷ dirige recomendações no sentido de a legislação laboral sul-coreana ampliar a sua definição legal de trabalhador, abrangendo os trabalhadores independentes, os trabalhadores alvo de despedimento e os desempregados, bem como a definição de sindicato, no sentido de passar a integrar sindicatos de nível não empresarial, e não apenas de nível empresarial,

The EU's Panel Request is based on the legal obligation arising from Article 13.4.3, not the 1998 ILO Declaration *per se*."

35. "The language of 'fundamental rights' in the context of the ILO Constitution and 1998 Declaration directly conflicts with Korea's contentions in relation to a 'trade-relatedness' limitation: '(u)niversality of its standards is a fundamental part of the ILO's approach'. In replicating the language of the 1998 Declaration, the Parties give direct expression to this universality of principle. For example, the text of Article 13.4.3 refers to the 'elimination of *all* forms of forced or compulsory labour', which is unequivocal in its universal scope. [...] The Parties have drafted Article 13.4.3 in such a way as to exclude the possibility that this domestic commitment to achieve or work towards these key international labour principles and rights exists only in relation to trade related aspects of labour" European Union e South Korea, *Report of the Panel of Experts*, parágrafo 65.
36. "The Panel's examination of Article 13.4.3 is based on the ordinary meaning of the terms, read in context and in light of the object and purpose of Chapter 13 (...) and the object and purpose of the Agreement as a whole. This examination reveals that an interpretation which suggests that its terms are limited to trade-related aspects of labour cannot be sustained." European Union e South Korea, *Report of the Panel of Experts*, parágrafo 63.
37. Constituída em 1951 com o objectivo de examinar as queixas (por parte de organizações de trabalhadores ou de empregadores) de violações da liberdade de associação, independentemente de o país em causa ter ratificado as Convenções n.ºs 87 e 98 (sobre liberdade sindical e direito de organização e negociação colectiva, respectivamente).

permitindo aos trabalhadores alvo de despedimento, desempregados e independentes a manutenção da sua filiação sindical.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O problema da consagração de normas laborais nos acordos comerciais preferenciais não poderá deixar de conduzir a uma análise crítica das soluções existentes e à ponderação dos seus limites jurídicos e económicos, bem como das alternativas mais adequadas à realidade das partes envolvidas e aos objectivos do desenvolvimento económico socialmente sustentável.

O nexó entre o comércio e o “desenvolvimento sustentável”, tal como preconizado pela União Europeia, mais do que conferir um “rosto humano” ou um timbre eticamente aceitável à globalização económica e comercial, inspirada ainda no modelo clássico das “vantagens comparativas”, deverá ser capaz de promover, nas relações comerciais internacionais, o respeito efectivo pelos direitos dos trabalhadores internacionalmente reconhecidos, segundo critérios de igualdade material capazes de impor obrigações a todas as partes envolvidas. Para o efeito, há que compreender se o modelo adoptado a partir do acordo comercial celebrado entre a União Europeia e a República da Coreia é capaz de prosseguir esses objectivos, mantendo-se controvertida a questão de saber se o carácter não vinculativo das decisões do painel de peritos, e em especial a ausência de sanções por incumprimento das obrigações laborais decorrentes do acordo, é um aspecto a rever ou se, pelo contrário, a abordagem promocional ou de incentivos deverá manter-se. As conclusões do painel de peritos constituído no âmbito deste acordo representam, de qualquer modo, um entendimento inovador quanto às implicações substantivas e processuais do acolhimento de normas laborais em acordos comerciais, ampliando as possibilidades de uma parte lograr provar a violação de direitos laborais por banda de um parceiro comercial, restando saber se serão secundadas em futuras decisões.

REFERÊNCIAS

- Adriaensen, Johan, e Maria González-Garibay. "The Illusion of Choice: The European Union and the Trade-Labour Linkage." *Journal of Contemporary European Research* 9, no. 4 (2013): 542–559.
- Cunha, Luís Pedro. *O Sistema Comercial Multilateral e os Espaços de Integração Regional*. Coimbra: Coimbra Editora, 2008.
- Harrison, James, et al. "Labour Standards Provisions in EU Free Trade Agreements: Reflections on the European Commission's Reform Agenda." *World Trade Review* 18, no. 4 (2019): 635–657.
- Mattoo, Aaditya, Nadia Rocha, e Michele Ruta, eds. *Handbook of Deep Trade Agreements*. Washington, DC: World Bank Group, 2020.
- Moreira, Vital. *Trabalho Digno Para Todos. A «Cláusula Laboral» no Comércio Externo na União Europeia*. Coimbra: Coimbra Editora, 2014.
- Novitz, Tonia. "Enforceable Social Clauses in Trade Agreements with 'Bite'? Implications of the EU-South Korea Panel of Experts Report of 20 January 2021." *ETUI Policy Brief* 2021, no. 6 (2021): 1–8.
- Orbie, Jan, Deborah Martens, Myriam Oehri, e Lore Van den Putte. "Promoting Sustainable Development or Legitimising Free Trade? Civil Society Mechanisms in EU Trade Agreements." *Third World Thematics: A TWQ Journal* 1, no. 4 (2016): 526–546.
- Raess, Damian, e Denise Siri. "Labour Market Regulations." In *Handbook of Deep Trade Agreements*, edited by Aaditya Mattoo, Nadia Rocha, and Michele Ruta. Washington, DC: World Bank Group, 2020.
- Smith, Adrian, James Harrison, Liam Campling, Ben Richardson, e Mirela Barbu. *Free Trade Agreements and Global Labour Governance: The European Union's Trade-Labour Linkage in a Value Chain World*. London: Routledge, 2021.
- Vogt, Jeffrey S. "The Evolution of Labour Rights and Trade – A Transatlantic Comparison and Lessons for the Transatlantic Trade and Investment Partnership." *Journal of International Economic Law* 18 (2015): 827–860.

Received on 02/03/2026

Approved on 24/05/2026