

O SISTEMA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA DO BRASIL

(Do antigo corporativismo pré-1988 para a
efetividade democrática e inclusiva do Direito
do Trabalho)

Mauricio Godinho Delgado



I – INTRODUÇÃO

II – A CONSTITUIÇÃO DE 1988 E A MODERNIZAÇÃO CIVILIZATÓRIA DO BRASIL

1) CF/88: MAIS RELEVANTE DOCUMENTO POLÍTICO, CULTURAL E JURÍDICO DO BRASIL

- Sociedade e economia estimuladas pela Constituição: inclusivas; mais justas e solidárias; desenvolvidas; democráticas.

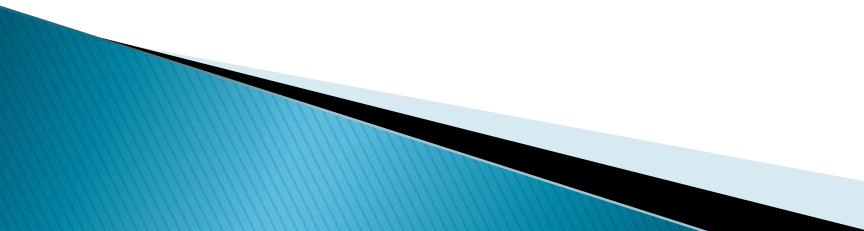
2) PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS

- Dignidade da pessoa humana; inviolabilidade do direito à vida; não discriminação; justiça social; bem-estar social; valorização do trabalho e emprego; subordinação da propriedade à sua função socioambiental; imperativo democrático.

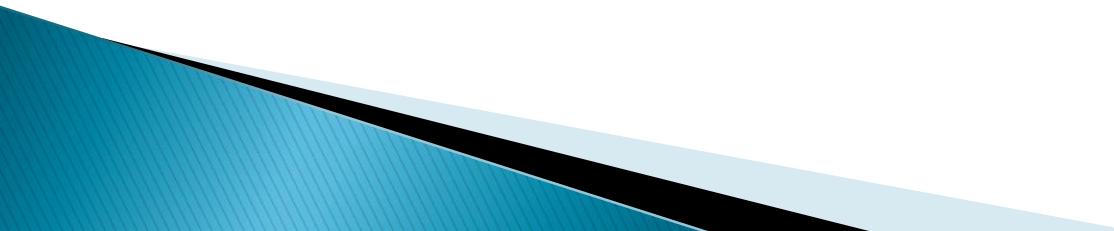
3) CONCEITOS CONSTITUCIONAIS FUNDAMENTAIS

- Estado Democrático de Direito.
- Direitos constitucionais fundamentais.

4) CF/88: CARÁTER DA ORDEM JURÍDICA NO PAÍS

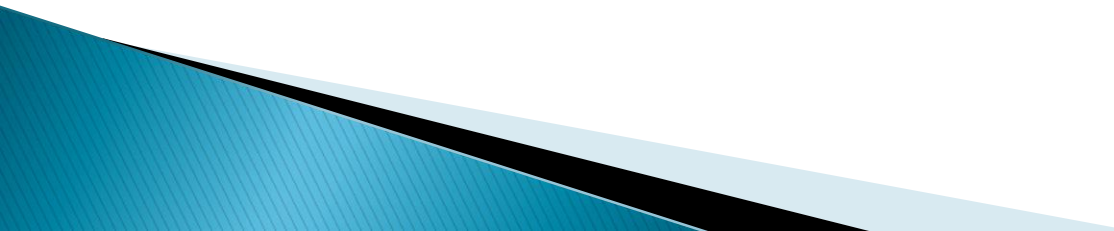
- Direito no Brasil: eminentemente federal; eminentemente escrito.
 - Direito como instrumento de construção civilizatória.
- 

III – CARACTERÍSTICAS PRINCIPAIS DO SISTEMA TRABALHISTA BRASILEIRO TRADICIONAL (1930–1988)

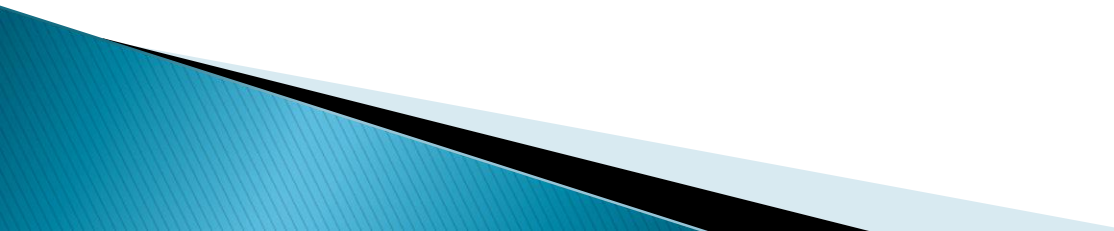


1) TRAÇOS PROGRESSISTAS (ASPECTOS POSITIVOS)

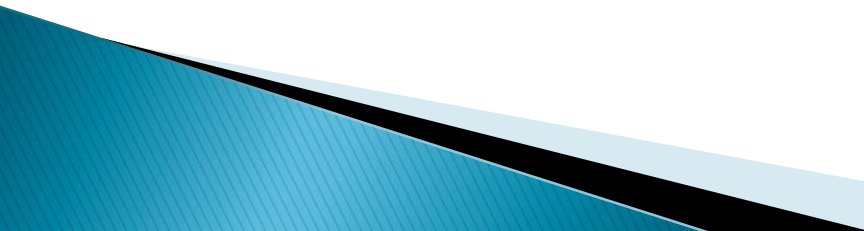
- A. Direito Individual do Trabalho Como Mecanismo de Controle de Poder e de Distribuição de Renda no Âmbito da Sociedade Civil

 - B. Direito Coletivo do Trabalho como Experimento de Atuação Coletiva de Segmentos Sociais Tradicionalmente Excluídos
- 

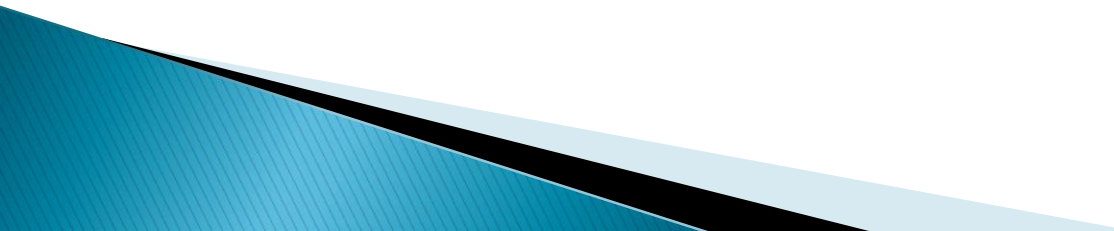
- c. Institucionalização (ainda que limitada) de uma Estrutura Judicial para Solução de Conflitos Trabalhistas e para a Efetivação do Direito do Trabalho

 - d. Institucionalização (ainda que limitada) de Órgãos Especializados na Temática Trabalhista: Ministério do Trabalho; Justiça do Trabalho; Ministério Público do Trabalho; Sindicatos.
- 

2) TRAÇOS NÃO PROGRESSISTAS (ASPECTOS NEGATIVOS)

- A. Parca Efetividade e Parca Generalização do Direito Individual do Trabalho no País.
 - B. Controle Estatal sobre o Direito Coletivo do Trabalho e seus Institutos, inclusive os Sindicatos.
 - C. Justiça do Trabalho com Presença Restrita no Território Brasileiro. JT Impregnada da Representação Classista. JT com Competência Jurisdicional Restrita. JT com Poder Normativo Desmesurado.
- 

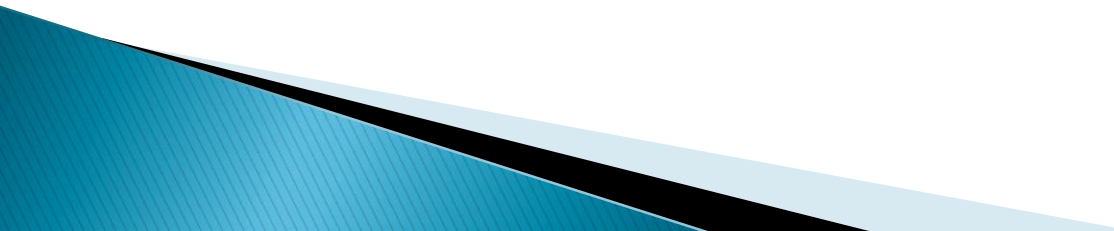
D. Instituições Trabalhistas Especializadas: limitações

- Ministério do Trabalho com Presença Restrita no Território Brasileiro. Ministério do Trabalho como Órgão de Controle do Sindicalismo;
 - Ministério Público do Trabalho com Presença Restrita no Território Brasileiro. MPT como Órgão Meramente Interveniente.
 - Sindicatos: oficialmente controlados pelo Estado. Fortemente submetidos a uma estrutura corporativista. Sem significativa representatividade sócio-profissional. Sem democratização interna. Relativa fragilidade sindical.
- 

- E. Ações Coletivas: Sem Presença Relevante no Sistema Trabalhista Tradicional.

- F. Negociação Coletiva Sindical: Sem Presença Relevante no Sistema Trabalhista Tradicional.

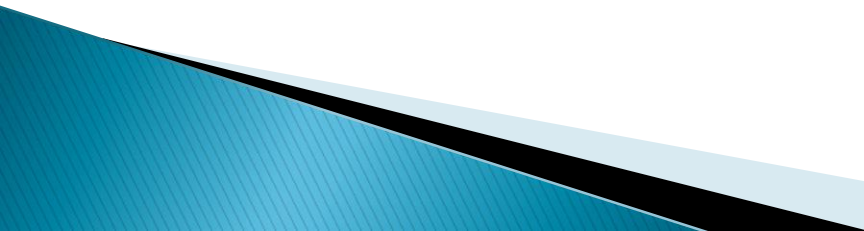
**IV – AS MUDANÇAS
DEFLAGRADAS PELA
CONSTITUIÇÃO DE 1988 E
PROSSEGUIDAS PELAS ECs n.
24/1999 e n. 45/2004**



1) MUDANÇAS CONSTITUCIONAIS ORIGINAIS DE 1988

- A. *Status* Constitucional Diferenciado Conferido ao Direito do Trabalho, inclusive Direito Individual do Trabalho. Institucionalização dos direitos individuais e sociais trabalhistas como *direitos constitucionais fundamentais*. Institucionalização de inovadores *princípios constitucionais do trabalho*. Constitucionalização de princípios especiais do Direito Individual do Trabalho e de princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho.
- B. Expansão da Justiça do Trabalho no País.
- C. Expansão do Ministério Público do Trabalho no País. Transformação das Funções do MPT (órgão agente, além da função tradicional interveniente: inquérito civil; termo de ajuste de conduta; ação civil pública; outros instrumentos e ações para a atuação extrajudicial e judicial).

D. Medidas Trabalhistas Coletivas e Sindicais Progressistas

- Vedação à Intervenção Oficial nos Sindicatos
 - Favorecimento das Ações Coletivas Sindicais
 - Reconhecimento do Direito de Greve
 - Favorecimento da Negociação Coletiva Sindical
 - Reconhecimento das Centrais Sindicais
- 

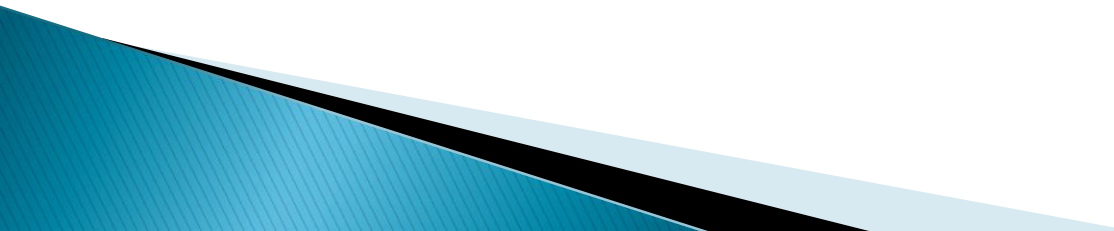
2) MUDANÇAS CONSTITUCIONAIS DEPOIS DE 1988

- A. Extinção da Representação Classista na Justiça do Trabalho (EC n. 24, de 1999)
- B. Ampliação da Competência *Jurisdicional* da Justiça do Trabalho (EC n. 45, de 2004)
- C. Restrição da Antiga Amplitude do Poder Normativo da Justiça do Trabalho (EC n. 45, de 2004)

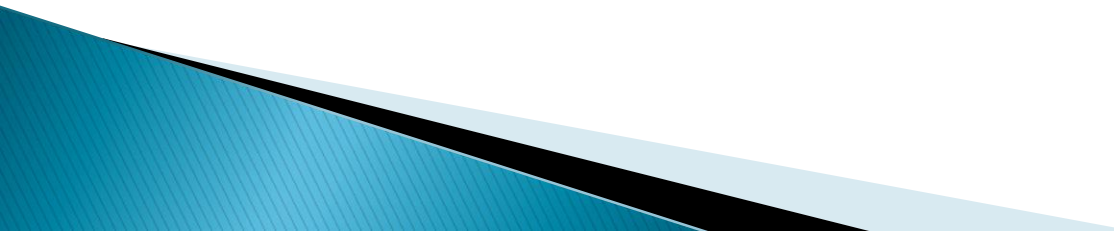
**V – O SENTIDO DO
MODERNO SISTEMA
CONSTITUCIONAL
TRABALHISTA BRASILEIRO**



1) OBJETIVOS CENTRAIS DO SISTEMA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA

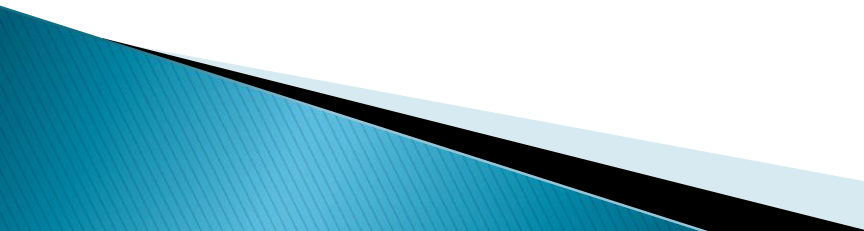
- A. VALORIZAÇÃO DO TRABALHO E EMPREGO
 - B. BUSCA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA NA VIDA SOCIOECONÔMICA
 - C. INCLUSÃO SOCIAL, ECONÔMICA E CULTURAL DAS PESSOAS HUMANAS
 - D. DEMOCRATIZAÇÃO DA SOCIEDADE CIVIL
- 

- E. APERFEIÇOAMENTO TÉCNICO E
PROFISSIONAL DO TRABALHADOR

 - F. FORTALECIMENTO DO MERCADO INTERNO E
DA ECONOMIA DO PAÍS
- 

2) COMPONENTES E INSTRUMENTOS CENTRAIS DO SISTEMA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA

A) SITUADOS NO PLANO DO ESTADO:

- Direito do Trabalho
 - Justiça do Trabalho
 - Ministério Público do Trabalho
 - Ministério do Trabalho e Emprego
- 

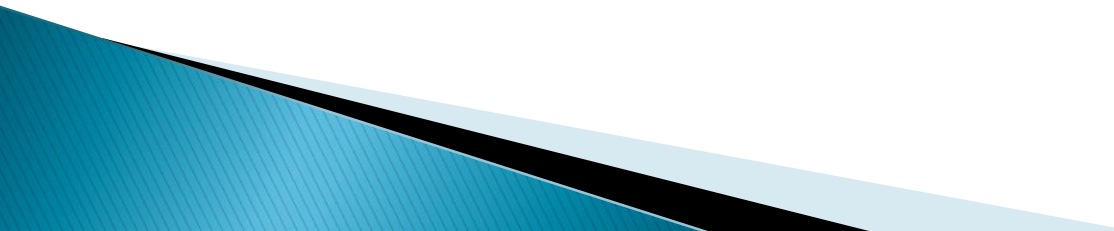
B. SITUADOS NO PLANO DA SOCIEDADE CIVIL:

- Empresas, Instituições e Outras Entidades Empregadoras
- Estrutura Sindical

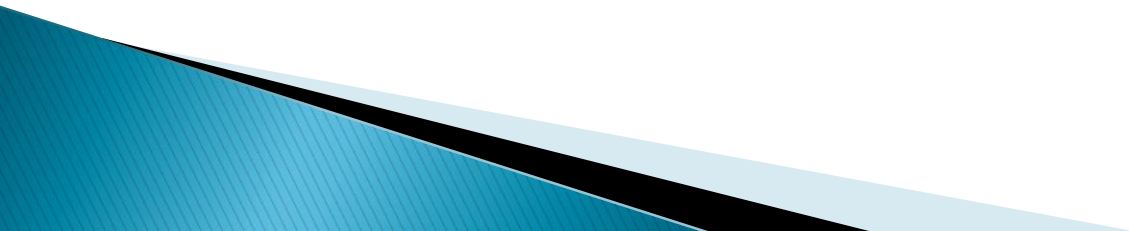
C. A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

D. OUTRAS INSTITUIÇÕES E ENTIDADES CONEXAS

3) FOCO CENTRAL DO SISTEMA CONSTITUCIONAL TRABALHISTA

- A. Cumprir os Princípios e Regras da Constituição da República e das Leis do Brasil.
 - B. Cumprir os Objetivos Centrais do Sistema Constitucional Trabalhista.
 - C. Cumprir Outros Objetivos Específicos (se houver) de Cada Instituição em Particular
- 

VI – A TRANSIÇÃO INCOMPLETA: PROBLEMAS DO MODELO SINDICAL PREVALESCENTE



1) ESTRUTURA SINDICAL CORPORATIVISTA

- A. Sindicato por categorias, sem presença forte nos estabelecimentos e nas empresas.
- B. O debate sobre a unicidade *versus* a pluralidade sindicais. Dilemas da unidade sindical.

2) DEMOCRACIA SINDICAL INTERNA DEFICIENTE



3) IMPASSES SOBRE O FINANCIAMENTO SINDICAL

- A.** Financiamento legal compulsório e amplo do sistema sindical.
- B.** Restrições jurídicas ao financiamento privado pela base sindical.

4) FRACIONAMENTO E PULVERIZAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

5) ENFRAQUECIMENTO GERAL DO SINDICALISMO

VII – CONCLUSÃO

Brasília, novembro de 2014.



Curso de Direito do Trabalho Comparado: Brasil, Argentina e Uruguai

Hugo Barretto Ghione

Profesor Titular en Derecho del Trabajo y de la
Seguridad Social

Director Académico del Posgrado en Derecho del
Trabajo y la Seguridad Social

Facultad de Derecho Universidad de la República

Tabla de contenido

- a) Direito individual do trabalho: patamar legal mínimo de proteção em termos de jornada, remuneração e saúde do trabalhador.
- (b) Proteção do trabalhador na terceirização.
- (c) Direito coletivo: sistema de organização sindical.
- (d) Direito processual: sistema judicial trabalhista, estrutura, características e efetividade.

a) Direito individual do trabalho: patamar legal mínimo de proteção em termos de jornada, remuneração e saúde do trabalhador.

- El ordenamiento jurídico laboral no se encuentra sistematizado en un Código ni en una Consolidación de Leyes del Trabajo, sino que es fragmentario y disperso.
- La legislación laboral comienza en 1915 con la ley de limitación de la jornada de trabajo y prosigue con la adopción de múltiples normas, como por ejemplo, sobre descanso semanal (1920) salarios mínimos (1943), indemnización por despido (1944), licencias (1958), etc.
- La incorporación del Derecho del Trabajo como derecho constitucional se produce en 1934.
- La dispersión es una característica que se ha mantenido durante toda la evolución. El proceso de reforma laboral iniciado en 2005 completó aspectos que no estaban suficientemente desarrollados como la limitación de la jornada en el servicio doméstico (2006) y en el trabajo rural (2009), reglamentó las tercerizaciones (2008) y creó un proceso laboral autónomo (2009), pero sin afectar la estructura fundamental de protección social a través de una normativa “aluvional”

La importancia de la cultura jurídica

- La falta de sistematización de la legislación laboral no impidió la coherencia del ordenamiento jurídico , sostenido en:
- 1) la importancia de una doctrina laboral prestigiosa (Américo Plá Rodríguez, Héctor-Hugo Barbagelata, Oscar Ermida Uriarte, Helios Sarthou) generadora de una cultura jurídica muy influyente en la jurisprudencia y en las iniciativas legislativas;
- 2) la continuidad de la revista Derecho Laboral, fundada en 1948;
- 3) la influencia de “Los Principios del Derecho del Trabajo” y de la elaboración del “Bloque de Constitucionalidad”

Los Principios como “columna vertebral”

- La falta de sistematización fue compensada en el ordenamiento jurídico uruguayo por la elaboración doctrinaria y la aplicación jurisprudencial de los Principios del Derecho del Trabajo, a partir de la obra del Prof. Plá Rodríguez (primera edición en 1975): principio protector con sus tres reglas (norma más favorable, in dubio pro operario, condición más beneficiosa), y principios de irrenunciabilidad, continuidad, primacía de la realidad, buena fe, razonabilidad y no discriminación

El “Bloque de Constitucionalidad” de los Derechos Fundamentales de los Trabajadores

- El prof. Héctor – Hugo Barbagelata aplica la teoría del “Bloque de Constitucionalidad” al caso uruguayo, realizando una síntesis de los derechos laborales fundamentales presentes en el ordenamiento constitucional: derecho al trabajo (art. 7°), derecho sindical y de huelga (art. 57), protección al trabajo (art. 53), justa remuneración, descanso, protección de la conciencia moral y cívica (art. 54), seguridad social (art. 67).
- El Bloque se integra, además, con Derechos procedentes del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Protocolo Adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos y otros, que ingresan a la Constitución por la vía del art. 72° que los constitucionaliza por considerarse que son “derechos inherentes a la personalidad humana”.
- Algunos jueces y tribunales de apelaciones han comenzado a aplicar la Constitución de manera directa con base en la figura del Bloque de Constitucionalidad

Reglamentación del Salario Mínimo

- El salario mínimo se fija mediante órganos tripartitos por ley N° 10449 de 1943 reformada por ley 18566 (2009) por sector de actividad o rama. La actividad privada está dividida en 24 grupos y en cada grupo se establece un Consejo de Salarios integrado por representantes de los trabajadores (2), de los empleadores (2) y del Poder Ejecutivo (3). Los Consejos fijan salarios mínimo por categoría profesional. Las decisiones se adoptan por mayoría y los acuerdos o decisiones tienen una duración promedio de tres años, dependiendo del caso.
- Los acuerdos individuales y los convenios colectivos no pueden fijar salarios inferiores a los determinados por el respectivo Consejo de Salarios.
- El CIT N° 131 ha sido ratificado, regulando la obligatoriedad de los salarios mínimos (tienen fuerza de ley, art. 2), los elementos a tener en cuenta para su fijación (3) y la consulta exhaustiva (4)
- En materia de protección del salario, se ha ratificado el CIT 95 y en caso de liquidación judicial de la empresa, el salario constituye un crédito privilegiado que solo cede ante la prenda o hipoteca previa.

Jornada de trabajo

- La ley 5350 de 1915 limitó el trabajo de la industria a 8 horas diarias y 48 hs semanales. En el caso del comercio el límite es 44 hs semanales. Las excepciones al régimen son similares a las establecidas en el CIT N°1 y 30.
- El descanso semanal tiene un doble régimen en la industria: rotativo o fijo (en domingo); en el caso del comercio es posible flexibilizar el descanso de 36 hs que en principio daba inicio a mediodía del sábado.

Salud y Seguridad en el trabajo

- Seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a cargo de una entidad pública estatal, en régimen de monopolio (Banco de Seguros del Estado).
- Prestaciones monetarias y sanitarias: “El Banco de Seguros del Estado prestará asistencia médica y abonará las indemnizaciones que correspondieran a todos los obreros y empleados comprendidos por la presente ley, con independencia de que sus patronos hayan cumplido o no con la obligación de asegurarlos. Ello sin perjuicio de las sanciones y recuperos a que hubiere lugar” (art. 8).
- En caso de dolo o falta grave del empleador, es posible demandar ante la justicia laboral: “Las personas amparadas por la presente ley y, en su caso, sus derecho-habientes, no tendrán más derechos como consecuencia de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales que los que ella les acuerda, a no ser que en éstos haya mediado dolo o culpa grave por parte del patrono en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención.

Acreditada por el patrono la existencia del seguro obligatorio establecido por esta ley, la acción deberá dirigirse directamente contra el Banco de Seguros del Estado, quedando eximido el patrono asegurado de toda responsabilidad y siendo inaplicables, por lo tanto, las disposiciones del derecho común. Todo ello sin perjuicio de la excepción establecida en el inciso anterior.

Si hubiera mediado dolo o culpa grave del empleador en el incumplimiento de normas sobre seguridad y prevención, éste deberá reparar integralmente el daño causado, en todo cuanto no hubiere sido cubierto por el seguro de conformidad con las disposiciones de la presente ley. En este caso además, el Banco excluirá el siniestro y recuperará los gastos generados por la asistencia médica prestada y las sumas de dinero necesarias para atender la totalidad de las indemnizaciones previstas en la presente ley.

Constatado el dolo o la culpa grave del empleador en el accidente del trabajo o enfermedad profesional, los funcionarios actuantes del Banco de Seguros del Estado deberán dar cuenta de tal circunstancia al Inspector General del Trabajo y de la Seguridad Social, quien deberá bajo su estricta responsabilidad funcional, denunciar ante el Juzgado competente en materia penal, los hechos que configuren un presunto delito contra la vida o la integridad física de los trabajadores, con remisión de testimonio de los antecedentes administrativos disponibles“ (art. 7)

Salud y Seguridad en el trabajo. Responsabilidad penal del empleador

- Ley N° 19196 de marzo de 2014: Art. 1° “El empleador, o en su caso, quien ejerciendo efectivamente en su nombre el poder de dirección en la empresa, no adoptaren los medios de resguardo y seguridad laboral previstos en la ley y su reglamentación, de forma que pongan en peligro grave y concreto la vida, la salud o la integridad física del trabajador, serán castigados con tres a veinticuatro meses de prisión”.

Principales normas internacionales ratificadas

- Convenio Internacional N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (ratificado en 1988)
- Convenio Internacional N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (ratificado en 1988)
- Convenio Internacional N° 167 sobre salud y seguridad en la construcción (ratificado en 2005)
- Convenio Internacional N° 176 sobre seguridad y salud en las minas (ratificado en 2014)
- Desarrollo de comisiones tripartitas sectoriales de seguridad

(b) Proteção do trabalhador na terceirização.

- A partir de mediados de los años 80 del siglo pasado comenzaron a proliferar las “formas triangulares de relación laboral” (OIT): a) subcontratación; b) suministro de mano de obra; y c) intermediación.
- La doctrina y la jurisprudencia, a falta de una previsión legal global, aplicó la responsabilidad subsidiaria del empleador principal en caso de subcontratación y suministro de mano de obra en materia de salarios mínimos con base en el art. 3º de la ley de Consejos de Salarios.
- Se trataba de una protección totalmente insuficiente

Elaboraciones jurisprudenciales

- Para atribuir plena responsabilidad al empleador principal la jurisprudencia creó la figura del “Empleador Complejo”, definida por la doctrina como formas de relacionamiento empresarial en las que aparecen un conjunto de sujetos empleadores que se benefician simultáneamente del trabajo de un trabajador, pero que no tienen necesariamente dependencia entre sí y por tanto no constituyen un grupo económico ni una unidad sometida a un poder único.
- El trabajador se encuentra sometido a más de un sujeto que dirige su trabajo y por tanto su “subordinación” es también compleja.
- La jurisprudencia ha comenzado a aplicar criterios amplios para determinar la relación de trabajo en caso que la subordinación jurídica no surja con nitidez, empleando la Recomendación N° 198 de la OIT y atendiendo al “modo de ejecutar el trabajo” antes que a las formas jurídicas y antes que los acuerdos contractuales (art. 9°)

La responsabilidad del empleador principal en caso de tercerización

- **DERECHO DEL EMPLEADOR A REQUERIR INFORMACION.** “todo patrono o empresario que utilice subcontratistas, intermediarios o suministradores de mano de obra tiene derecho a ser informado por éstos sobre el monto y el estado de cumplimiento de las obligaciones laborales, previsionales, así como las correspondientes a la protección de la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que a éstos correspondan respecto de sus trabajadores”
- **SI EL EMPLEADOR HACE USO DE SU DERECHO A SER INFORMADO** “responderá subsidiariamente de las obligaciones” y “cuando no ejerza dicha facultad será solidariamente responsable del cumplimiento de estas obligaciones

Alcance del concepto de subcontratación

- El art. 1° de la ley 18251 define la subcontratación: “cuando un empleador, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona física o jurídica, denominada patrono o empresa principal, cuando dichas obras o servicios se encuentran integrados en la organización de éstos o cuando formen parte de la actividad normal o propia del establecimiento, principal o accesoria (mantenimiento, limpieza, seguridad o vigilancia) ya sea que se cumplan dentro o fuera del mismo”
- El texto ha dado lugar a dos interpretaciones: amplia (la mención a mantenimiento, etc es solo a título enunciativo) y estricta (la mención a mantenimiento, etc, es a título taxativo). La Suprema Corte de Justicia se ha inclinado por la posición más restrictiva.

(c) Derecho colectivo: sistema de organización sindical.

La característica esencial del Derecho Colectivo del Trabajo es el “abstencionismo” legislativo, o sea, la falta de reglamentación legal de la huelga y la organización sindical.

c.1 – La organización sindical es absolutamente libre: no existe ningún tipo de limitación ni registro. No hay norma reglamentaria. Rige solamente el CIT 87. La unidad sindical es producto de la decisión autónoma de los trabajadores.

La protección a la actividad sindical es también amplia: las conductas antisindicales se consideran nulas y provocan la reinstalación del trabajador en casos de despido u otro tipo de afectación a la libertad sindical.

c.2 – La huelga tampoco cuenta con reglamentación alguna. El art. 57° de la Constitución dice “Declárase que la huelga es un derecho gremial. Sobre esa base se reglamentará su ejercicio y efectividad”. No hay requisitos para declarar la huelga, no hay definición legal, no hay procedimientos. Todo está en función de la autonomía y la autotutela colectiva.

El recurso a las formas atípicas y la ocupación de los lugares de trabajo como modalidad de la huelga son posibles. La única limitación es la afectación de los “servicios esenciales”, cuya declaración es de cargo del Ministerio de Trabajo, haciendo un uso muy apegado a las definiciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

La justicia laboral no es competente en materia de conflictos colectivos de trabajo

c.3 – La negociación colectiva es tripartita (en Consejos de Salarios para determinar los salarios mínimos por categoría profesional y por grupo de actividad) y bipartita, mediante convenios colectivos con contenido amplio. La negociación en general se sostiene a través de los Consejos de Salarios y es predominantemente por rama o sector de actividad.

Existe un “Consejo Superior Tripartito” integrado por las principales organizaciones de empleadores y trabajadores que ejercen la “gobernanza” de las relaciones laborales.

La ley de negociación colectiva (2009) ha impuesto un “deber de paz legal” mediante en cual las organizaciones de trabajadores no podrán ejercer acciones gremiales (huelga) en reclamo de condiciones que hubieren sido acordadas en el convenio colectivo.

Las clausulas de los convenios son ultractivas salvo que exista acuerdo en contrario.

La ley ha sido resistida por el sector empleador que ha presentado una queja ante el Comité de Libertad Sindical

(d) Derecho procesual: sistema judicial trabajista, estructura, características e efetividade

- El proceso laboral autónomo fue creado por ley N° 18572 (2009) y la justicia especializada data de los primeros años sesenta del siglo pasado.
- Competencia: “Los Tribunales de la jurisdicción laboral entenderán en los asuntos originados en conflictos individuales de trabajo” (art. 2°)
- Audiencia de conciliación administrativa previa
- Existen dos estructuras procesales:

Proceso Laboral Ordinario: demanda y traslado de 15 días, y audiencia única dentro del plazo de 60 días de la contestación de la demanda. Sentencia en la misma audiencia o en el plazo de 20 días. Recurso de apelación dentro de los 10 días con traslado y sentencia del Tribunal de Apelaciones en 30 días

Proceso de Menor Cuantía: audiencia e instancia única, con plazos menores al ordinario

Interpretación e interpretación de las normas procesales

- Artículo 30. (Interpretación).- Las normas procesales deberán ser interpretadas conforme a los principios enunciados en el artículo 1º de la presente ley y a los principios y reglas que integran el bloque de constitucionalidad (artículos 72 y 332 de la Constitución de la República).
- Artículo 31. (Integración).- Todo lo que no esté previsto en la presente ley se regirá por lo dispuesto en las disposiciones especiales en materia laboral y en el Código General del Proceso en cuanto sea aplicable, se ajuste a lo dispuesto en los artículos 1º y 30 de esta ley y no contradiga los principios del Derecho del Trabajo.