
SEGURIDAD JURÍDICA Y PROTECCIÓN SOCIAL: LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN BRASIL EN TIEMPOS PANDÉMICOS

LEGAL SECURITY AND SOCIAL PROTECTION: COLLECTIVE LABOR CONTRACTS IN BRAZIL IN PANDEMIC TIMES

Nelson MANNRICH

Magister, Doctor y Docente en la facultad de Derecho de la Universidad de São Paulo (USP). Profesor Titular de Derecho del Trabajo en la facultad de Derecho de la USP. Coordinador del GETRAB-USP. Miembro de la Cátedra nº 49 de la Academia Brasileña de Derecho del Trabajo. Abogado socio del Despacho Mannrich & Vasconcelos Abogados, São Paulo, Brasil.
nelsonmannrich@mannrichvasconcelos.com.br

Alessandra BARICHELO BOSKOVIC

Magister y Doctora en Derecho, Pontificia Universidad Católica del Paraná (PUCPR). Investigadora del GETRAB-USP. Abogada socia del Despacho Mannrich & Vasconcelos Abogados, São Paulo, Brasil.
alessandraboskovic@mannrichvasconcelos.com.br

Fecha de envío: 01/07/2021

Fecha de aceptación: 10/08/2021

SEGURIDAD JURÍDICA Y PROTECCIÓN SOCIAL: LOS CONTRATOS COLECTIVOS DE TRABAJO EN BRASIL EN TIEMPOS PANDÉMICOS

Nelson MANNRICH

Academia Brasileña de Derecho del Trabajo (Brasil)

Alessandra BARICHELO BOSKOVIC

GETRAB-USP (Brasil)

Resumen: Los sindicatos ejercieron, a lo largo de la historia, un importante papel en la conquista y consolidación de los derechos sociales, especialmente los laborales. Esto no ocurre tan solo en la medida en que los movimientos sindicales ejercen presión para que el poder público positivice sus derechos, sino también el de permitir asegurar las garantías y protecciones específicas hacia sus representados, mediante Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo. Esta segunda vía recibe mayor relevancia en momentos de crisis económicas o sociales, a ejemplo del escenario impuesto por la pandemia del coronavirus. No es para menos que la Constitución Federal brasileña reconozca la validez de los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo y el Código Laboral (CLT) privilegie lo negociado sobre lo legislado, en relación a una grande gama de temas. Durante la pandemia, fueron frecuentes las normas colectivas que, además de reglamentar los puntos generales en normas de ese tipo de naturaleza – tales como el piso salarial de la categoría y el banco de horas, por ejemplo – disciplinaron también aspectos sobre los cuales la legislación ha sido omisa, generando dificultades periódicas durante la pandemia del coronavirus. Es el caso del teletrabajo: la legislación brasileña reglamenta aspectos elementales sobre esta modalidad laboral, dejando un vacío sobre la serie de condiciones de orden práctico, con los cuales las empresas y trabajadores se deparan abruptamente cuando se trata de la imposición del distanciamiento social. Las negociaciones colectivas regulando ese tema tuvieron la doble

conquista de conferir la seguridad jurídica de las relaciones laborales y aseguraron la efectiva protección social de sus representados.

Palabras clave: Negociación Colectiva - Pandemia del nuevo Coronavirus - Sindicatos

Sumario: 1. Introducción. 2. Papel histórico de los sindicatos en la conquista y consolidación de derechos sociales. 3. Negociación colectiva del derecho laboral y las normas autónomas colectivas. 4. Contratos y Convenciones Colectivas: La seguridad jurídica y la protección social. 5. Consideraciones finales.

Abstract: Trade unions have played an important role throughout history for the conquest and consolidation of social rights, especially labor rights. This is not only to the extent that union movements force the government to secure rights, but also because they ensure guarantees and protections specific to their representatives through collective bargaining. This second path gains even greater relevance in times of crisis, economic or social, such as the scenario resulting from the coronavirus pandemic. No for nothing, the Brazilian Federal Constitution recognizes the validity of collective bargaining and the CLT privileges the negotiated over the legislated in relation to a wide range of topics. During the pandemic, collective agreements were frequent, which, in addition to regulating routine points in rules of this nature – such as the minimum wage of the category and bank of hours, for example – also disciplined aspects on which the legislation is omitted and that caused recurrent practical difficulties during the coronavirus pandemic. This is the case, for example, of telework: Brazilian legislation on the subject regulates elementary aspects of this form of work, but leaves open a series of practical conditions, with which companies and workers came across abruptly when social distancing was imposed. The collective bargaining agreements on the subject had the double success of providing legal certainty to labor relations and ensuring social protection for workers.

Key words: Collective bargaining - Coronavirus pandemic - Trade unions

Summary: 1. Introduction. 2. Historical role of unions in the conquest and consolidation of social rights. 3. Collective bargaining of labor law and autonomous collective rules. 4. Contracts and Collective Agreements: Legal security and social protection. 5. Final considerations.

1. Introducción

Es innegable el papel histórico que han desempeñado los sindicatos, de modo particular en el ámbito de la negociación colectiva, para la solución de conflictos colectivos del trabajo. De hecho, no solo los movimientos sindicales, como también – y principalmente – la negociación colectiva, conquistaron innumerables derechos y la conformación más adecuada de las normas estatales heterónomas a las especificidades técnicas, culturales y sociales de cada actividad económica o localidad.

En tiempos de crisis, tal como la que estamos viviendo en razón de la pandemia del coronavirus, los sindicatos vienen a ejercer una mayor relevancia. Cuando dirigida correctamente, la actuación sindical puede mitigar los efectos nefastos de la crisis y proyectar una imagen positiva de la importancia de un sindicato, inclusive, con repercusiones en su mayor representatividad. Existen registros de una gran cantidad de Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo en ese sentido, esenciales para la continuidad de las relaciones laborales, adecuación de los derechos y una mayor seguridad jurídica.

De acuerdo con el Boletín de Informaciones de la FIPE (Fundación Instituto de Pesquisas Económicas), en el año de 2021, el número de normas colectivas celebradas en Brasil aumentó por primera vez desde el 2017 (año en el cual sobrevino la reforma laboral). En 2017, fueron 1.632 normas en los meses de enero y febrero, aunque en el 2018, 2019 y 2020, ese número descendió para 1.070, 1.158 y 1.113, respectivamente. En 2021, fueron registrados 1.452 instrumentos normativos colectivos¹.

En el presente texto, analizaremos el papel histórico de los sindicatos en la conquista y consolidación de los derechos sociales en Brasil, las normas autónomas colectivas originadas de las negociaciones colectivas y sus principales beneficios jurídicos y sociales.

2. El papel histórico de los sindicatos en la conquista y consolidación de los derechos sociales en Brasil

¹ ZYLBERSTAJN, 2021, pág. 9.

Los sindicatos siempre desempeñaron un papel histórico relevante para la conquista de los derechos sociales en Brasil, especialmente los derechos laborales. Precipuamente, en el período de 1917 a 1920, los trabajadores liderados por movimientos anarquistas, promovieron diversas huelgas, que reivindicaban mejores condiciones de trabajo. Con estos movimientos sindicales resultó la conquista de diversos derechos laborales, como la prohibición del trabajo de menores de doce años, en el período que antecedió al presidente Getúlio Vargas.

A comienzos del siglo XX, Brasil sufrió un intenso proceso de urbanización e industrialización. Conforme apunta Caio Prado Júnior², la industrialización sucedió, principalmente, en razón de las inversiones producidas por los caficultores. La ciudad de São Paulo, en virtud de su localización, contigua a la principal región caficultora brasileña de finales del siglo XIX, se industrializó de forma célere. Sin embargo, el rápido proceso que tuvo a raíz de su proyección industrial no vino al compás del aumento respectivo de normas protectoras de sus trabajadores. Las condiciones de trabajo eran precarias, además de sus extensas jornadas laborales y pésimas condiciones de trabajo, ya que empleaban a los menores de edad en sus complejos industriales.

Por eso mismo, en ese lapso de tiempo los movimientos sociales fueron intensos. Souto Maior apunta que, entre 1917 y 1920, tan solo en São Paulo ocurrieron ciento y ocho huelgas³, destacándose el paro general de 1917, que duró diversos días. Boris Fausto presenta las principales reivindicaciones de aquella demanda obrera:

Los trabajadores no pretendían revolucionar la sociedad, sí mejorar sus condiciones de vida y conquista de un mínimo de derechos (...). El Comité de Defensa Proletaria, conformado en São Paulo durante el curso de la huelga general de 1917, tenía como puntos principales de su programa: el aumento de salarios; la prohibición del trabajo de menores de catorce años; la abolición de trabajo nocturno de mujeres y menores de dieciocho

² PRADO JUNIOR, 2008, p. 264.

³ SOUTO MAIOR, 2017, pág. 130.

años; establecimiento de la jornada de ocho horas, con incremento del 50% de horas extras, fin del trabajo de los sábados por la tarde; garantía de empleos; respeto al derecho de asociación⁴. (texto original escrito en portugués⁵).

Los movimientos operarios se estructuran en torno a los sindicatos, en cierta medida como consecuencia del alto flujo inmigratorio, principalmente de trabajadores italianos, trayendo tales ideales. Souto Maior destaca la esencialidad sindical para los movimientos operarios, destacando que el sindicalismo revolucionario fue el esfuerzo de la construcción de una identidad obrera, bien como una herramienta de defensa de la unidad de la clase trabajadora y de lucha por mejores condiciones de vida y de trabajo⁶.

A partir del apelo y reivindicación popular y sindical, la legislación laboral sufrió profundas modificaciones en el periodo subsecuente, hasta la Constitución de 1934, promulgada por el entonces presidente Getúlio Vargas. Diversos derechos sociales, en especial los laborales, fueron elevados a norma Constitucional.

De esta forma, antes del conocido periodo Vargas, diversas prerrogativas fueron garantizadas a los trabajadores. El Decreto n° 3.724, de 15 de enero de 1919, conceptuó el accidente de trabajo (Artículo 1°), así como estableció al “patrón” el deber de indemnizar al trabajador accidentado o a su familia, salvo en los casos de fuerza mayor o dolo exclusivo del empleado (Artículo 2°). El Decreto n° 4.982, de 24 de diciembre de 1925, estableció las vacaciones de 15 (quince) días ininterrumpidos, una vez al año, sin perjuicio de los ordenados (Artículo 1°). El Decreto n° 17.943-A, de 12 de octubre de 1927, al consolidar las leyes de asistencia y protección de los menores de edad, prohibió todo y cualquier trabajo,

⁴ FAUSTO, 2003, pág. 300.

⁵ Redacción original: “Os trabalhadores não pretendiam revolucionar a sociedade, mas melhorar suas condições de vida e conquista o mínimo de direitos (...). O Comitê de Defesa Proletária, que se formou em São Paulo no curso da greve geral de 1917, tinha como pontos principais de seu programa: aumento de salários; proibição do trabalho de menores de catorze anos; abolição do trabalho noturno de mulheres e menores de dezoito anos; jornada de oito horas, com acréscimo de 50% nas horas extras; fim do trabalho nos sábados à tarde; garantia de emprego; respeito ao direito de associação”.

⁶ SOUTO MAIOR, 2017, pág. 134.

en el territorio nacional, a menores de doce años (Artículo 101). Con el Gobierno Vargas, el Decreto nº 21.364, de 04 de marzo de 1932, fijó los límites a la jornada de trabajo en la industria – ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales (Artículo 1º). El Decreto nº 23.322, de 3 de noviembre de 1933, garantizó la jornada de trabajo de seis horas, para los empleados de bancos y casas bancarias.

Como se observa, los derechos laborales anteriormente expuestos poseen una matriz legal. En 1934, esas prerrogativas, de origen legal, fueron ampliadas, con destaque para su constitucionalización de la siguiente forma: a) la prohibición de diferencias salariales ejercidas en un mismo trabajo, por motivos de edad, sexo, nacionalidad o estado civil (Artículo 121, §1º, “a”, de la CF/34); b) salario mínimo (Artículo. 121, §1º, “b”, de la CF/34); c) prohibición del trabajo a menores de 14 (catorce) años (Artículo 121, §1º, “d”, de la CF/34; d) reposo semanal, preferencialmente los domingos (Artículo 121, §1º, “e”, de la CF/34); e) trabajo que no exceda las 8 (ocho) horas diarias (Artículo 121, §1º, “c”, de la CF/34; f) indemnización al trabajador demitido sin justa causa (Artículo 121, §1º, “g”, de la CF/34).

Diferentemente de lo que muchas veces se piensa, en su gran mayoría, los derechos sociales no fueron dádivas del estado, sino que estos son conquistas derivadas por la lucha de fuerzas y reivindicaciones de los trabajadores. En las palabras de Jorge Luiz Souto Maior:

El estado se ha anticipado a los hechos, direccionando la conducta en las relaciones del trabajo, sin que una reivindicación en ese sentido hubiese emergido aun de la sociedad. Esa visión, aun sin la intención de hacerlo, abre la puerta para la conclusión de que la legislación laboral en Brasil, fue una “dádiva del Estado”, sin cualquier nexo con la realidad, y que de esta forma se puede excluirla pura y simplemente, como si el hecho de poseer o no una legislación laboral, fuera una mera opción gubernamental. No es la realidad, sin embargo. Como se vio, en ese entonces, las relaciones laborales eran enormemente precarias y con solo esto se justificaba la creación de leyes para minimizar tal situación. Además, el conflicto

en las relaciones laborales fabriles fue intenso en ese periodo, generando varias huelgas que reivindicaban mejores condiciones de trabajo⁷. (texto original escrito en portugués⁸).

Por lo tanto, los derechos sociales no resultaron de una caridad Estatal. Getúlio Vargas, aun declarado como protector de los trabajadores, avanzó en las prerrogativas de diversos derechos en función de los movimientos de presión de la clase trabajadora, a pesar de la fragilidad del sindicalismo de aquel momento. Fue la debilidad de los sindicatos que creó las condiciones para que el Estado la llamara como organización sindical, a pesar de la creencia infundada que entendía que la intervención estatal fuera responsable por su debilidad⁹.

Norberto Bobbio destaca que una de las principales características de los derechos humanos, en los cuales se ubican los derechos sociales, consiste en su historicidad. Derechos humanos son derechos históricos: emergen gradualmente de las luchas y transformaciones en las condiciones de vida, que estas luchas propician¹⁰. Además, la conquista de los derechos laborales en Brasil no puede disociarse de su historicidad.

Gracias a los movimientos sindicales, conformados por los sindicatos y pautados por el sindicalismo revolucionario, el Estado pasó a regular las relaciones laborales y a garantizar los derechos de mínimos.

Mencionando Norberto Bobbio, Nicola Matteuci y Gianfranco Paquino, Amauri Mascaro Nascimento relata que el sindicalismo surgió como reacción de

⁷ SOUTO MAIOR, 2017, pág. 126.

⁸ Redacción original: "O Estado teria se antecipado aos fatos, direcionando a conduta nas relações de trabalho, sem que uma reivindicação nesse sentido tivesse ainda emergido na sociedade. Essa visão, mesmo sem a intenção de fazê-lo, abre a porta para a conclusão de que a legislação trabalhista, no Brasil, foi "uma dádiva do Estado", sem relação com a realidade, e que se pode, então, excluí-la pura e simplesmente, como se possuir, ou não, uma legislação trabalhista fosse mera opção governamental. Não é fato, no entanto. Como se viu (...), as relações de trabalho eram enormemente precárias e só isso já justificava a criação de leis para minimizar tal situação. Além disso, o conflito nas relações de trabalho fabris foi intenso no período, gerando várias greves por melhores condições de trabalho".

⁹ Conf. a RODRIGUES, Leôncio Martins. **Conflicto Industrial y Sindicalismo en Brasil**. Difusión Europea del Libro, São Paulo, 1966, passim.

¹⁰ BOBBIO, 2004, pág. 31.

los trabajadores, basado, por un lado, en la solidaridad y defensa de sus intereses y, de otro lado, en la conmoción del modo de producción capitalista¹¹.

Durante mucho tiempo las coaliciones fueron consideradas ilícitas en diversos países del mundo: hasta la primera mitad del siglo XIX, las leyes en Francia, Inglaterra y Estados Unidos contemplaban penas de prisión. Fue con la ascensión del pensamiento liberal que los Estados pasaron a revocar la atipicidad que criminalizaban las coaliciones¹².

A partir de ese momento, el sindicalismo comenzó a estructurarse en todo el mundo, siguiendo dos conceptos basilares: el de cuño liberal, en el que “la ley se ocupó de la organización del sistema, regulando los medios y no los fines”, asegurando la libertad sindical y la negociación colectiva y vetando las prácticas antisindicales; y la del modelo soviético-leninista, que rechazó al sindicalismo libre y mantuvo el control de los sindicatos por el Estado¹³.

El sistema sindical corporativista llevó a la organización de clases sociales mediante la acción reguladora del Estado, retirándole al sindicalismo su principal pilar, la libertad de organización. Las principales técnicas utilizadas fueron: el sistema de unicidad sindical, el encuadramiento sindical oficial por el Estado, la carta de reconocimiento sindical otorgada por el Estado en carácter discrecional, la fuente de costeo sindical compulsoria, entre otras.

Tanto en el sistema sindical de tipo liberal, como en el no corporativista, la fuerza de los movimientos sindicales emana del poder de intereses a favor de sus representados, el cual se manifiesta en escenarios de reivindicaciones y huelgas, como también en el ámbito de las negociaciones colectivas de trabajo.

Las entidades sindicales contribuyen para la conquista y consolidación de los derechos sociales, no apenas en la medida en que ejercen presión al poder público, si no también, cuando buscan asegurarle las garantías y protecciones específicas a sus representados mediante los Contratos y Convenciones Colectivas de Trabajo. En esta segunda opción, es cuando se obtiene mayor

¹¹ NASCIMENTO, 2005, pág. 41.

¹² NASCIMENTO, 2005, pág. 46.

¹³ NASCIMENTO, 2005, pág. 51-53.

relevancia al momento de depararse con escenarios de crisis económicas o sociales, a ejemplo de lo que hoy impone la pandemia del coronavirus.

3. Negociación colectiva de trabajo y las normas autónomas colectivas

Las constituciones de Brasil, desde 1934, reconocieron la validez de las Convenciones y Contratos Colectivos de Trabajo, donde en la actualidad el artículo 7º, XXVI, de la Constitución de 1988, mantuvo fijas esas prerrogativas. Además de ello, la Constitución vigente tornó obligatoria la participación de los sindicatos en las negociaciones colectivas de trabajo (Artículo 8º, VI). Conforme expone José Augusto Rodrigues Pinto, “del sindicato se espera una relevante contribución para el robustecimiento del espíritu conciliador de intereses entre el capital y el trabajo, donde la confluencia natural será siempre la negociación colectiva”¹⁴.

Los sindicatos representativos de categorías económicas o profesionales, así como las empresas, cuando motivados, no pueden rehusarse de la negociación colectiva. En el caso de hacerlo, las partes interesadas pueden accionar a las autoridades competentes para su convocación compulsoria de los entes recalcitrantes. En la hipótesis de persistir la negativa de componer la negociación colectiva o bien, en la posibilidad de no haber acuerdo, los sindicatos o empresas interesadas pueden instaurar una acción colectiva laboral en la Justicia del Trabajo, denominada “*Dissídio Coletivo*”, esto es, un Conflicto Colectivo (Artículo 616 de la CLT), donde se resolverá la divergencia mediante una sentencia normativa. Ese expediente cómodo, de delegarle al poder ciertas funciones legislativas, acabó por debilitar la negociación colectiva.

Habiendo éxito en la negociación colectiva, las partes celebran un Contrato Colectivo de Trabajo (Acordo Coletivo de Trabalho - ACT) o Convención Colectiva de Trabajo (CCT). De acuerdo con el artículo 611, de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CCT), “El Contrato Colectivo de Trabajo (ACT) es un acuerdo de carácter normativo, por medio del cual dos o más Sindicatos

¹⁴ PINTO, 2002, pág. 195.

representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de las respectivas representaciones, a las relaciones individuales de trabajo”.

Los sindicatos representativos de categorías profesionales también están legalmente autorizados a celebrar Contratos Colectivos con una o más empresas de la correspondiente categoría económica, por medio de los cuales serán estipuladas las condiciones de trabajo aplicables dentro del ámbito de las relaciones laborales de aquella categoría en la(s) empresa(s) concordataria(s).

La diferencia entre Contratos y Convenciones colectivas se distingue a partir de los sujetos involucrados y para quién serán destinadas dichas prerrogativas. Mientras que en las Convenciones participan las entidades sindicales representativas de las categorías profesionales y económicas, en los Contratos comparece apenas la entidad representativa de la categoría que el sindicato representa, mientras los empleados de determinada empresa o grupo de empresas, representados por el sindicato, se benefician de referido instrumento normativo.

Las cláusulas de los instrumentos colectivos se clasifican en jurídicas, obligacionales y constitutivas. Tienen naturaleza jurídica las cláusulas que generan ventajas adicionales, ubicándose en los contratos individuales de trabajo, durante la vigencia de aquel instrumento normativo. Son la esencia – la propia razón de ser – de la negociación colectiva y tienden a corresponder en mayor parte de los dispositivos que integran la norma colectiva, según Maurício Godinho Delgado¹⁵. En el caso de las cláusulas obligacionales, apenas son creados derechos y obligaciones para las entidades negociadoras. Por último, son constitutivas aquellas cláusulas que autorizan a las entidades patronales a practicar determinado acto, como el de contratar a un empleado a plazo determinado, en los términos del artículo 1º de la Ley nº 9.601, de 21 de enero de 1998.

Desde la entrada en vigor de la reforma laboral de 2017 (Ley nº13.467 de 2017), la CLT, de forma didáctica, presenta el rol de temas que, negociados colectivamente, prevalecen sobre la Ley. El artículo 611-A, enumera, a modo de

¹⁵ DELGADO, 2015, pág. 173-174.

ejemplo, la jornada laboral, desde que sean observados los límites constitucionales; el banco de horas anual; la pausa intra-jornada, respetado el límite de treinta minutos para jornadas superiores a seis horas; teletrabajo, régimen de sobreaviso y trabajo intermitente; participación de lucros y resultados de la empresa.

La prevalencia la negociación colectiva sobre la ley no es, sin embargo, absoluta. La propia CLT le impone sus límites, en el Artículo 611-B. Está vetada la supresión o reducción de ciertos derechos, tales como: El subsidio por desempleo (seguro contra el paro), en caso de desempleo involuntario; valor de los depósitos mensuales y de la indemnización por despido del Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio laborado (FGTS) o cesantías; salario mínimo legal, remuneración por trabajo nocturno superior al diurno; descanso semanal remunerado; número de días de vacaciones debidas al trabajador; licencia por maternidad con duración mínima de ciento veinte días. Es decir, no se puede interponer la negociación colectiva sobre cualquiera de los derechos citados, afrontando la norma, so pena de nulidad de sus cláusulas.

4. Contratos y convenciones colectivas de trabajo: seguridad jurídica y protección social

En cualquier contexto social y económico, la negociación colectiva de trabajo será un importante vector de protección social y de seguridad jurídica. Contribuye a la formación más adecuada de las normas estatales heterónomas para las especificidades técnicas culturales y sociales de cada actividad económica o localidad.

A ese contexto, menciona la teoría de Luiz Eduardo Gunther y Marco Antônio César Villatore:

En el mundo globalizado del siglo XXI, en el que las transformaciones suceden a gran velocidad, bien sea por el rumbo del capitalismo financiero que se mueve rápidamente, o bien por la tecnología que se perfecciona cada vez más, solamente la negociación colectiva puede representar el

canal adecuado para que trabajadores y empleadores dialoguen y mejoren la actividad laboral.¹⁶ (texto original escrito en portugués¹⁷).

En los escenarios de crisis, la negociación colectiva del trabajo se torna aun más relevante. Por medio de ella, es posible otorgar mayor seguridad jurídica a las relaciones laborales y garantizar la protección del trabajo de forma específica en relación a las necesidades del momento¹⁸.

A ejemplo de ello, son diversos los Contratos y Acuerdos Colectivos de Trabajo recientemente celebrados en Brasil, que, además de regular puntos frecuentes en normas de esta naturaleza – piso salarial de una categoría laboral y banco de horas, por ejemplo – disciplinan también aspectos sobre los cuales la legislación es omisa y que se convierten en dificultades habituales durante la pandemia del coronavirus.

Es el caso del teletrabajo. El marco legal del trabajo a distancia (Artículo 75-A y siguientes de la CLT, incluidos por la Ley nº 13.467 de 2017) regula los aspectos esenciales sobre este tipo de modalidad laboral, pero deja un vacío sobre diversas condiciones de orden práctico.

En razón del distanciamiento social impuesto por la pandemia, el teletrabajo se convierte en el modo más usual de una relación laboral en Brasil, que traen por lastro algunas inseguridades jurídicas como consecuencia de lagunas legislativas del ordenamiento. A través de la negociación colectiva, podrían ser fácilmente solucionadas. Asuntos sobre desconexión, seguridad laboral y seguridad de la información de datos e, incluso, el inicio y fin de la jornada de trabajo son apenas algunos de sus ejemplos.

¹⁶ GUNTHER; VILLATORE, 2018, pág. 124-125.

¹⁷ Redacción original: “No mundo globalizado do século XXI, em que as transformações acontecem em alta velocidade, seja pelo rumo do capitalismo financeiro que se movimenta rapidamente, seja pela tecnologia que se aprimora cada vez mais, somente a negociação coletiva pode representar o canal adequado para que trabalhadores e empregadores possam dialogar e aprimorar a atividade laborativa”.

¹⁸ KOLLER, 2016, pág. 141.

De acuerdo con estudios de la FIPE, en el año 2020, hasta el mes de agosto, el 15,9% de las negociaciones colectivas efectuadas en Brasil contienen cláusulas sobre el trabajo remoto, contra apenas 2,9%, en el año de 2019¹⁹.

Uno de los Contratos Colectivos más emblemático fue celebrado entre el Banco Bradesco y la Confederación de Banqueros, con un lapso de tiempo de dos años. Entre sus principales cláusulas, se observan las relativas al control de jornada y derecho a desconectarse virtualmente. Existen otras, como la ayuda de costo para los gastos con muebles y equipos y disposiciones sobre la salud física y mental del trabajador. Se destacan, también, acuerdos que involucran la confidencialidad y la protección contra la violencia intrafamiliar.

Otra negociación importante sobre el tema, fue compuesta por Sindusfarma – Sindicato de Industrias Farmacéuticas de São Paulo y Fequimar – Federación de los Químicos, vinculada a la fuerza Sindical. De acuerdo con su Contrato Colectivo los tele trabajadores poseen los mismo derechos que los empleados presenciales, además del control de jornada, cláusulas que componen la salud y seguridad, bien como la paralización de las maquinas al final del expediente laboral.

Al examinar estos dos Contratos Colectivos, Helio Zylberstajn²⁰ concluye que los actores sociales están preparados para negociar las condiciones de trabajo que protegen a los trabajadores y, al mismo tiempo, garantizan la continuidad del funcionamiento de la empresa. Como si esto no bastase, tales negociaciones confirman la importancia de la negociación colectiva como instrumento hábil para negociar las condiciones tan flexibles del trabajo, muchas veces no alcanzadas por el legislador.

5. Consideraciones finales

El presente análisis evidenció la importancia del papel histórico desarrollado por los sindicatos en la conquista de mejores condiciones laborales. Los movimientos sociales – especialmente las huelgas – y las negociaciones

¹⁹ ZYLBERSTAJN, 2020, sin numeración de páginas.

²⁰ ZYLBERSTAJN, 2020, sin numeración de páginas.

colectivas del trabajo posibilitaron la obtención de diversos derechos y la adaptación de normas Estatales generales – a las particularidades de cada actividad económica o localidad y aun de determinada empresa.

Este importante papel obtiene mayor relevancia en los momentos de crisis. Movimientos sindicales actuantes y representativos tienen el poder de mitigar los efectos perjudiciales que las crisis sociales y económicas provocan, contribuyendo no solo para la promoción de la seguridad jurídica y la mejoría de las condiciones de trabajo, como también para la propia manutención de los puestos laborales.

La pandemia de coronavirus es un excelente ejemplo de ello: no fueron pocas las normas colectivas reglamentando aspectos sobre el teletrabajo y home office, confidencialidad y seguridad laboral, proporcionando una mayor garantía de las prerrogativas del trabajador en las relaciones laborales en Brasil.

Existen experiencias exitosas para apostar en la negociación colectiva, que resurgen en esta pandemia, con gran vitalidad, con excelente proyección de los actores sindicales y mayor representatividad. Ya está comprobado que los instrumentos colectivos tienden a ajustarse de forma más eficaz a las necesidades y características específicas de determinada empresa – y aun en sectores económicos – en cada localidad.

La valorización del hombre y del trabajo humano y la razón de ser del Derecho y del Derecho del Trabajo tienen en ese campo su principal misión. Al final de cuentas, el trabajo no es mercadería y el trabajador no es una máquina. Sin embargo, el exceso de intervención estatal en las relaciones laborales frecuentemente acaba por entumecerlas – muchas veces en perjuicio del mismo trabajador.

Por ello, la reforma laboral de 2017 confirió una nueva dimensión a la autonomía de la voluntad colectiva, rescatando su papel anteriormente proclamado por las varias Constituciones Federales desde 1934, que reconocen la negociación colectiva como fuente de producción de la norma en aras de la mejoría de las condiciones del trabajador. En ese sentido, lo dispuesto en la CLT, en su Artículo 611-A, en armonía con el Artículo 7^a, XXVI de la Constitución de la República, de 1988.

Por evidente que sea, existen asuntos más allá de los intereses particulares, los cuales sólo le competen al Estado, en su papel por desempeñar la promoción de los valores fundamentales. En relación a los demás, especialmente en los momentos de crisis, se debe abrir un espacio a la negociación colectiva.

Bibliografía

- BOBBIO, N. (2004). *A era dos Direitos*, 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier.
- DELGADO, M. G. (2015). *Direito coletivo do trabalho*, 6. ed. São Paulo: LTr.
- FAUSTO, B. (2003). *História do Brasil*, 11. ed. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo.
- GUNTHER, L. E.; VILLATORE, M. A. (2018). *Negociações coletivas de trabalho: as decisões judiciais e o princípio da fraternidade*, Curitiba: Juruá.
- KOLLER, C. E. (2016). “Negociação coletiva de trabalho”, *Direito e Economia*, Curitiba: Juruá.
- NASCIMENTO, A. (2005). *Compêndio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo: LTr.
- NASCIMENTO, A. (2007). “Problemas que dificultam a reforma sindical”, *Revista LTr*, vol 71, no. 6, junho de 2007.
- PINTO, J. (2002). *Direito sindical e coletivo do trabalho*, 2. ed. São Paulo: LTr.
- SOUTO MAIOR, J. (2017). *História do Direito do Trabalho no Brasil: Curso de Direito do Trabalho*, Volume I: Parte II. São Paulo: LTr.
- ZYLBERSTAJN, H. (2020). “A negociação coletiva do trabalho remoto (Home Office)”, *Informações FIPE*, n. 481. Outubro de 2020.
- ZYLBERSTAJN, H. (2021). “A negociação coletiva explora novos caminhos”, *Informações FIPE*, n. 486. Março de 2021.