

# PREVALENCIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE LEY: REFORMA LABORAL BRASILEÑA DE 2017

## *Prevalence of Collective Negotiation Over the Law: Brazilian Labor Reform Of 2017*

Recepción: 16/08/2018

Aceptado para su publicación: 30/09/2018

LORENA DE MELLO REZENDE COLNAGO\*

**RESUMEN:** El presente trabajo trata de la última Reforma Laboral brasileña que instituyó la norma negociada sobre las leyes laborales colectivas legisladas, cambiando el paradigma anterior sobre los límites de la negociación colectiva que afecta a los sindicatos. El propósito del presente estudio es comprender la enmienda legislativa antes de la doctrina existente, las últimas sentencias del Tribunal Constitucional y los principios que subyacen a la negociación colectiva y la creación de normas, a fin de tratar de trazar nuevos límites legales a la creación normativa por las partes.

**PALABRAS CLAVE:** sindicatos, negociación colectiva, reforma laboral.

**ABSTRACT:** This work deals with the last Brazilian labor reform that instituted the negotiated norm on collective legislated labor laws, changing the previous paradigm on the limits of collective bargaining that affects unions. The purpose of this study is to understand the legislative amendment prior to the existing doctrine, the latest Constitutional Court rulings, and the principles underlying collective negotiation and law-making, in order to try to outline new legal limits on law-making by the parties.

**KEY WORDS:** unions, collective negotiation, labor reform.

**SUMARIO:** 1. INTRODUCCIÓN. 2. EL PRINCIPIO DE PROTECCIÓN. 3. INDISPONIBILIDAD DE DERECHOS. 4. CONTENIDO MÍNIMO DE LAS NORMAS LABORALES: INDISPONIBILIDAD / PROTECCIÓN ¿CUÁL ES EL LÍMITE A OBSERVAR? 5. LEY NO. 13,467 DE 2017 APROBADO: PREVALENCIA DE NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO. 6. CONCLUSIÓN 7. BIBLIOHEMEROGRAFÍA.

---

\* Master UFES, 2008. Estudiante de doctorado en USP. Docente. Juez de Trabajo en el Tribunal Laboral Regional de São Paulo – Brasil ( TRT 2da Región).

## 1. INTRODUCCIÓN

Algunos economistas y gobiernos han señalado durante mucho tiempo la legislación laboral como una limitación importante para el crecimiento económico durante las crisis económicas, reiterando la presión política para que las normas laborales se adapten al crecimiento tecnológico y la revolución para satisfacer mejor las aspiraciones de *progreso*. Del sector económico, debido a que las normas laborales obstaculizan la competitividad de las empresas y, por lo tanto, son la causa de tanto desempleo. Con las reformas laborales en el Congreso desde finales de 2016, como una promesa de una solución a la crisis económica brasileña, la reevaluación de los institutos más fundamentales del Derecho Laboral se convierte en una tarea ardua pero extremadamente necesaria.

Este estudio parte de un análisis de lo que sería la Reforma Laboral de 2017 en su proyecto original a lo que realmente se publicó y cuáles son sus principales consecuencias después de un año y medio de implementación de esta reforma, centrándose en los sindicatos y la negociación brasileños. celebrado en el país.

Se analizó el Proyecto original, No. 6787/2016, que se fusionó con la Ley No. 13.467 / 2017, desde la perspectiva de la adecuación de la negociación colectiva y sus instrumentos normativos resultantes de la protección del trabajo mínimo o núcleo no disponible, la Ley Laboral brasileña.

La investigación utilizó el método deductivo, a partir de datos bibliográficos y documentales, y en menor medida datos jurisprudenciales para encontrar el comienzo de la delimitación del núcleo duro de la Ley del Trabajo, en un intento de marcar las reformas laborales y la futura negociación colectiva. necesario para superar la crisis política y económica brasileña.

### 1.1. El principio de protección

La doctrina clásica del Derecho Laboral supone que el principio de protección es el fundamento y la razón de ser del Derecho Laboral mismo, porque a diferencia del Derecho Civil en el que las partes están en posiciones equivalentes, en el campo laboral es el fundamento de todos.

La normatividad es ampliar la posición del trabajador, que es el enfoque y el objetivo de esta rama legal: nivelar las desigualdades<sup>1</sup>.

Para compensar la desigualdad económica, se crea una diversidad de normas para favorecer exclusivamente al trabajador, en un intento de igualar esta relación legal dispares, capital versus trabajo.<sup>2</sup>

La doctrina uruguaya, a partir de una visión internacional para interpretar la aplicación del principio de igualdad en el Derecho Laboral, cita tratados y declaraciones internacionales que expresan la igualdad como algo inherente al hombre. La Declaración de Filadelfia de 1944 tiene la misma oportunidad para todos los hombres; La Declaración de Derechos Humanos de 1948 también alberga la igualdad en el art. 7 que prevé la igualdad de trato ante la ley; PIDESC - El Pacto de Derechos Económicos, Sociales y Culturales prevé el “reconocimiento de los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”; El Protocolo de San Salvador también prohíbe toda discriminación, ya sea por raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública y cualquier otra naturaleza, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, etc. e incluso la Organización Internacional del Trabajo se ha preocupado por la igualdad en varios convenios publicados, de modo que de estos textos todavía se extrae a nivel internacional que no se permitirá ninguna discriminación de ningún tipo por las circunstancias expresadas.<sup>3</sup>

Es importante resaltar esta matriz internacional del principio de protección como una forma de no discriminación de una de las partes sobre otra, descalificando la relación legal a favor de la observancia normativa del principio de igualdad, o no discriminación, afirmada internacionalmente. Estas normas internacionales se han observado en todas las reglamentaciones legales de los países signatarios de los tratados internacionales mencionados anteriormente, y las convenciones publicadas

<sup>1</sup> Rodríguez, Américo de Plá, *Principios de direito do trabalho*, 3ª Edición, São Paulo, Ltr, 2004, pp. 83-86.

<sup>2</sup> L'home, Jean, “*El derecho do trabajo y su carácter unilateral*”, *La Ley*, 14.02.48, t. XLIX, p. 1003 *apud* Rodríguez, Américo de Plá, *Principios de direito do trabalho*, 3ª Edición, São Paulo, Ltr, 2004, p. 87.

<sup>3</sup> Muiño Fulco, Ramón, “El principio de igualdad y las fuentes del derecho de trabajo”, en *Treynta y seis estúdios sobre las fuentes del derecho del trabajo. Grupo de los miercoles*, Uruguay, Fundacion de Cultura Universirária, 1995, pp. 35-42.

aclaran a partir de estos textos a nivel internacional que no se permitirá discriminación de ningún tipo en las circunstancias expresadas.

A modo de ejemplo, en Colombia, el principio de protección aparece en la doctrina expresamente como principio de favorabilidad en la interpretación de la aplicación de normas laborales.<sup>4</sup> A partir de este principio, la Corte Constitucional colombiana ha declarado que entre las diferentes interpretaciones que el juez encuentra lógicamente posibles y razonablemente aplicables al caso, elegirá la que produzca los efectos más favorables para el trabajador<sup>5</sup>, o la que encuentre los mejores resultados a su favor. Pero también aparece en el subprincipio de dubio pro-trabajador, es decir, tener en la misma norma varias interpretaciones en este caso una toma la interpretación más favorable para el trabajador y de la condición más beneficiosa, entró en un beneficio que debería aplicarse al trabajador con referencia a un régimen de trabajo vigente y otro que lo cambiará total o parcialmente, independientemente de si se deriva de la ley, los reglamentos de la empresa o el decreto reglamentario, “el principio de las condiciones más beneficiosas, protectoras y protectoras entiende como el reconocimiento de una situación concreta que debe respetarse en caso de un cambio normativo”.<sup>6</sup>

En la doctrina argentina, el concepto del principio de protección implica la idea de que su propósito es proteger la dignidad del trabajador en su condición humana, al lado de los fundamentos indispensables del Derecho del Trabajo y puede analizarlo como una directiva para que el legislador “cumpla con el art. 14 bis en cuanto consagra que el trabajo de sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, eso asegurará al trabajador.”<sup>7</sup>, pero también al juez como una directiva para interpretar la norma laboral respetando las fuentes y principios propios de la Ley del trabajo.<sup>8</sup> La doctrina mexicana también adopta el principio maestro de

<sup>4</sup> Hidalgo, Mônica y Moreno, Isabel, “Principio del derecho laboral y la seguridad social en Colombia”, <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf>

<sup>5</sup> Betancourt, Ricardo Barona, “Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano”, *Criterio jurídico garantista*, vol. 2, núm. 2, enero-junio de 2010, pp. 252-264, <http://www.actiweb.es/jamaro/archivo3.pdf>

<sup>6</sup> *Idem*.

<sup>7</sup> Grisolia, Julio Armando, *Manual de derecho laboral*, 9ª Edición, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2013, p. 63.

<sup>8</sup> *Idem*.

protección en su sistema legal, con una lectura similar a la de Brasil, en el sentido de que el principio de protección es la relación del Derecho Laboral: “un reconocimiento prácticamente unánime de que el Derecho Laboral tiene como un verdadero principio general, la protección del trabajador (*omissis*) que en realidad se dice que es omnipresente para algunos como difundida en toda la contención de la legislación laboral”,<sup>9</sup> que consiste en normas específicas que implementan la interpretación más favorable (en dubio pro-trabajador), la regla de la condición más beneficiosa y la regla de la norma más favorable. Este principio busca armonizar las relaciones entre capital y trabajo, apuntalando la mejora de la vida de los trabajadores mediante la protección y protección de los derechos básicos del trabajador, tales como horas de trabajo, descanso, días de salario, vacaciones, capacitación y todas las normas que establecen la regulación laboral. evitando lesiones al trabajador. En el art. Incluso se observa el 2º y 3º de la legislación mexicana “un nivel económico decente para el trabajador y su familia”.<sup>10</sup>

En Chile, el principio de protección, también conocido como principio de protección, proteccionismo o favoritismo, se basa en la falta de libertad inicial y durante el contrato de trabajo para los trabajadores. Esta falta de libertad proviene de la necesidad de trabajar y es la causa inmediata de la desigualdad de los empleados, lo que explica la protección de la legislación laboral.<sup>11</sup> Además, la doctrina chilena agrega a la función material del principio de protección del trabajo otra internacional: “la limitación del dumping social en el comercio internacional, los elementos derivados del objetivo principal de esta rama: la protección del trabajador”.<sup>12</sup>

El principio de protección desde estas perspectivas internacionales se ha internalizado de manera similar en varios países, y lo más interesante

---

<sup>9</sup> Camacho Sólis, Julio Ismael, “Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2012, p. 238, <https://www.juridicas.unam.mx/>

<sup>10</sup> *Idem*.

<sup>11</sup> Contreras, Sergio Gamonal, “El principio de protección del trabajador en la constitución chilena”, *Estudios Constitucionales*, Santiago, vol. 11, núm. 1, 2013, pp. 425-458, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>

<sup>12</sup> Contreras, Sergio Gamonal, “El principio de protección en el nuevo procedimiento laboral chileno”, Albacete, Editorial Bomarzo, 18/11/2016, <http://editorialbomarzo.es/el-principio-de-proteccion-en-el-nuevo-procedimiento-laboral-chileno/>

a destacar es que la protección efectiva no era exactamente la del trabajador, sino la competencia desleal que haría que cada estado tuviera su propia legislación laboral. depender de una gente más amable y menos exigente, lo que podría culminar en el *dumping económico y social*.

Desde el punto de vista brasileño, el principio de protección también informa y no solo la relación laboral individual, sino también la elaboración de normas laborales y también la interpretación judicial empleada en las decisiones sobre conflictos en el área de capital versus trabajo, de modo que la creación de normas se interpreta como suficiente para mantener una igualdad de los partidos frente a la supremacía económica del empleador, que se aplica no solo a la legislatura estatal, sino también a los actores sindicales y a la regulación de la compañía misma. Del mismo modo, si hay más de una interpretación, se debe buscar el menos dañino o más beneficioso para los trabajadores (subprincipio de la condición o cláusula más beneficiosa), y dentro de una situación probatoria o condiciones de trabajo dudosas, esta duda se resolverá colgando el saldo por el trabajador (subprincipio *in dubio pro operario*).

## 1.2. Indisponibilidad de derechos

La doctrina clásica brasileña ha declarado desde fines de la década de 1970 que una mayor o menor intervención estatal en las relaciones laborales depende no solo del sistema económico adoptado, sino de la “posibilidad real de que los sindicatos, a través de los instrumentos de negociación colectiva, puedan la estipulación de condiciones laborales adecuadas o la complementación de la base mínima fijada por la ley,”<sup>13</sup> “es decir, cuanto mayor es la fuerza y la organización sindical, menor es la necesidad de intervención estatal en las relaciones laborales.

En España, la falta de disponibilidad de derechos se ve como una restricción a la libertad individual del trabajador.<sup>14</sup> Junto con el principio

<sup>13</sup> Sussekind, Arnaldo, Maranhão, Délio y Vianna, Segadas, *Instituições de direito do trabalho*, 12ª Edición, São Paulo, Ltr, 1992, pp. 128-129.

<sup>14</sup> Essa visão doutrinária tem sofrido algumas modificações na jurisprudência espanhola após as reformas trabalhistas produzidas pela RD-Ley 7/2010, medidas para a negociação coletiva aprofundadas pela e RD-Ley 3/2012, sendo atualmente um tema bastante controverso jurisprudencialmente. Cf. Moreno, Jesús María Galiana, “Apun-

de no derogabilidad, que corresponde al momento de su nacimiento, el trabajador tiene garantizados todos los derechos laborales previstos en el estatuto laboral, pero también los derechos reconocidos en otras disposiciones legales y convencionales (art. 3.1, “c” del Estatuto español). El principio de indisponibilidad, por otro lado, se refiere a un segundo momento del ejercicio de los derechos laborales, mediante el cual se pretende evitar que los trabajadores renuncien a estos derechos reconocidos (art. 3.5 del Estatuto español).<sup>15</sup> “El principio de indisponibilidad de derechos se configura como uno de los mecanismos tendentes a asegurar la efectividad de las disposiciones laborales a través de la limitación de los poderes del empresario en la relación de trabajo,”<sup>16</sup> Su primer reconocimiento legal se produjo en 1900 con la Ley de Accidentes de Trabajo y se generalizó en el marco de las relaciones laborales gracias a la Ley de Contrato de Empleo de 1931, siendo honrado en leyes posteriores como un limitador de la doctrina de los llamados “actos propios” de Derecho Civil,<sup>17</sup> que en Brasil se conoce como autonomía de la voluntad.

Otra distinción importante basada en el principio de indisponibilidad es la diferencia entre el abandono de un derecho y la transacción de un derecho dudoso, que puede caracterizarse como una renuncia, que está prohibida en España (y Brasil), porque incluso en Derecho Civil (artículo 4) “ninguna renuncia cabe em a medida em que resulte lesiva para o interés, o orden público o que vaya em prejuicio do terceiro.”<sup>18</sup> No es fácil delimitar lo que es de interés público, porque no es meramente legal, es un principio de la ley, como un dato preexistente al sistema legal. El orden público se conceptualiza como un conjunto de principios efectivos con

---

tes sobre la reforma laboral de 2012”, *Revista internacional de ciencias sociales*, núm 32, pp. 29-36, 2013, [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38409/1/03\\_Apuntes%20sobre%20la%20reforma%20laboral.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38409/1/03_Apuntes%20sobre%20la%20reforma%20laboral.pdf)

<sup>15</sup> López terrada, Eva, “La indisponibilidade de los derechos laborales em el ordenamento español y su interpretación jurisprudencial”, *Il diritto dei lavori*, anno VIII, núm. 3, pp. 25-35, noviembre 2014, [http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058\\_La%20indisponibilidat%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf](http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058_La%20indisponibilidat%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf)

<sup>16</sup> *Ibidem*, p. 26.

<sup>17</sup> *cfr. Idem*.

<sup>18</sup> La Villa, Luis Henrique de, “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, en López, Manuel Carlos Palomeque, Escartín, Ignacio García-Perrote (coords.), *Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*. Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, p. 22. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494119.pdf>

los que se organizan las instituciones sociales básicas, considerando que es un error adoptar el marco de la no renuncia a los derechos laborales, en el sentido material de producción y la importancia de las normas del Derecho Laboral. Porque la regla de inaplicabilidad es más antigua y proviene del derecho consuetudinario, históricamente.<sup>19</sup> Según este estudio, los precedentes relacionados con el derecho de renuncia en la legislación laboral se remontan a la redacción de contratos de trabajo y comienzan con el Instituto de Reformas Sociales en España en 1904/1905, que utilizando la norma del derecho civil declaró que no la renuncia hecha por el trabajador antes o después de la conclusión del contrato sería válida. En el borrador del contrato de “La Cierva” de 1908, se observa que se prevén cláusulas nulas cuando implican la renuncia o limitación de los derechos civiles o políticos de los contratistas, pero también cláusulas que prevén la renuncia por parte del trabajador de las indemnizaciones. Derecho a un accidente laboral o daños causados por incumplimiento de contrato, despido impropio del trabajador o cualquier otro previsto por la ley.<sup>20</sup>

En Brasil, el Código Civil de 1916 adoptó la teoría subjetivista de la anulabilidad por invalidación del acto jurídico. Por lo tanto, solo mediante vicios de voluntad (error, engaño, coerción) se podría lograr el propósito de proteger a las personas contra negocios dañinos. La doctrina objetivista ve el daño de otra manera, desde la desproporción entre la disposición y la consideración, con el incumplimiento del equilibrio contractual. Solo en 2002 se adoptó el instituto de lesiones por la legislación nacional, que se preveía expresamente como una forma de anular el negocio legal, y se adoptó la teoría objetivista (art. 157 del Código Civil).<sup>21</sup> Aunque la doctrina ya mencionaba la lesión como inválida incluso antes positivamente legal.<sup>22</sup>

Pensando desde esta perspectiva, podemos analizar el principio de la no renuncia a la legislación laboral bajo el sesgo de la necesidad de igualar las partes del contrato laboral, con la protección del trabajador marcado

<sup>19</sup> *Ibidem*, p. 26.

<sup>20</sup> *Ibidem*, pp. 27-28.

<sup>21</sup> Mello, Marcos Bernardes, *Teoria do fato jurídico: plano de validade*, 6ª Edición, São Paulo, Saraiva, 2004, pp. 199-200.

<sup>22</sup> Miranda, Francisco Cavalcanti Pontes, *Tratado de direito privado: parte especial: direitos das obrigações: títulos ao portador (continuação)*, Títulos nominativos, Títulos endossáveis, t. XXXIII, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2013, p. 22.

por la ley para que los sujetos del negocio legal puedan estar en igualdad de posición, bajo pena de nulidad por daños previstos en Derecho Civil, de modo que la consideración no sea desproporcionada.

Teniendo en cuenta la incidencia de la legislación de Derecho Civil sobre lesiones y nulidad en el Derecho Laboral, tenemos la base del principio de inaplicable justificado en la prevención de la posición desproporcionada de los sujetos de la relación legal laboral.

Como puede observarse, tanto la base del principio de protección como la del principio de no renuncia convergen en la misma idea: las partes contractuales deben estar en igualdad de condiciones para que se establezca el contrato. Se deduce de este punto, a diferencia de la mayoría de la doctrina laboral brasileña, que el principio más querido por la legislación laboral es la no discriminación. Numerosos convenios de la Organización Internacional del Trabajo se redactan sobre esta base: no discriminación. De este hecho, la protección y la no renuncia van en el sentido de que, si las personas son iguales, no existe una relación legal sin que las partes tengan las mismas oportunidades, y si de hecho el lado económico pesa y desigual a una parte, Para el bien común es necesario que la ley los designe, no solo la ley considerada como una fuente legislativa, sino todas las normas producidas por cualquiera de las fuentes.

La renuncia a las normas laborales a nivel individual está prohibida en Brasil, la inteligencia de la legislación laboral vigente (art. 9 y 468 del CLT). Sin embargo, lo mismo no es cierto para la transacción, reconocida constitucionalmente en el art. 7 de la Constitución de la República en varios ítems, pero directamente en el ítem XXVI del mismo artículo. Y en este punto, ¿cómo identifica el núcleo duro o el llamado límite de transacción a los estándares de la legislación laboral? ¿De qué contenido deberían centrarse los principios de protección e indisponibilidad en el plan colectivo?

### **3. CONTENIDO MÍNIMO DE LAS NORMAS LABORALES: INDISPONIBILIDAD / PROTECCIÓN ¿CUÁL ES EL LÍMITE A OBSERVAR?**

La Constitución Federal de 1988, en su Artículo 7, preveía un contenido mínimo de la Ley del Trabajo al constitucionalizar los derechos de los trabajadores, creando la excepción al contenido previsto en sus derechos

salariales y laborales (artículos VI, XIII, XIV). A partir de la combinación de los ítems IV y VI, se verifica en términos patrimoniales que el salario mínimo nacional es la cantidad más baja que se puede pagar al trabajador, siendo un núcleo duro no disponible y protegido de la Ley Laboral. En un análisis sistemático del sistema legal nacional, se puede afirmar que la negociación salarial en *pejus* está permitida en casos extremos de coyuntura económica. si el pago del salario mínimo ya está estipulado, por un período máximo de tres meses (art. 2 de la Ley 4923/65). Aunque esta norma es anterior a la Constitución de la República, su recepción es una realidad porque es compatible, por lo tanto, la norma de 1965 puede tomarse como un elemento regulador del art. VI. 7 de la Ley Mayor.

En cuanto a la jornada laboral, la ley fundamental no estableció un límite mínimo para la negociación colectiva, ya que tanto el turno ininterrumpido de ocho horas como el de seis horas pueden ser negociados por los actores colectivos, todos los demás derechos previstos; son parte del núcleo duro del derecho laboral, con el cual incluso la negociación colectiva no puede interferir con los estándares mínimos estipulados.

En este punto, además de las limitaciones impuestas a favor de la no discriminación de las partes en el contrato de trabajo por su equidistancia (límites impuestos por el principio de protección e indisponibilidad), agregamos las enseñanzas actuales de la Encíclica *Laudato Si*: “Es decir, el límite de la explotación humana del hombre por el hombre debe ser bioética. Todas las normas negociables de la legislación laboral deben observar la sostenibilidad humana como una presuposición, incluso antes de aplicar las normas creadas a partir de la no discriminación, ese sería el contenido mínimo y no disponible, es decir, el núcleo duro de la legislación laboral”.

En este sentido, observamos que el texto del celetista brasileño afirmaba la mayoría de las normas internacionales, los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que se ocupan de la protección de la salud de los trabajadores.

El Capítulo V del Título I de la Consolidación de las leyes laborales recoge las normas de seguridad y medicina del trabajo, normas que nunca deberían formar parte de la negociación colectiva, principalmente porque no estaban exceptuadas por los puntos VI, XIII y XIV del art. 7 del CF (horas de trabajo / salario), pero también porque mantiene al trabaja-

dor vivo y libre de accidentes, o al menos trata de evitar cualquier tipo de accidente tanto como sea posible, siendo este un límite bioético.

Los descansos necesarios para la recuperación de la salud física y mental del trabajador también son parte del núcleo duro de la Ley del Trabajo, ya que están estrechamente relacionados con la protección bioética del hombre, que incluso se reconoció como el intervalo entre el Tribunal Superior del Trabajo en el Precedente 437, ítem II - “No es válida la cláusula de convenio colectivo o convenio que contempla la supresión o reducción del intervalo intradía porque constituye una medida de higiene, salud y seguridad en el trabajo, garantizada por la regla del orden público (art. 71 CLT y el artículo 7º, XXII, del CF / 1988), no a la negociación colectiva”.<sup>23</sup>

En este sentido, cómo establecer un límite bioético para la negociación colectiva en el que el trabajador sea más valioso en la consideración de la relación legal capital versus trabajo, es decir: su tiempo de empleabilidad de la fuerza humana. Inicialmente, me atrevo a enfatizar que los beneficios, los pagos de salarios y el gasto de la fuerza humana física y psíquica deben ser equivalentes.

Según estudios en psicodinámica del trabajo, era imposible medir el tiempo de trabajo empleado por un trabajador, ya que este tiempo pertenece a una subjetividad inscrita en la psique del hombre, que incluso puede estar funcionando en el momento de su sueño: El trabajo también se realiza cuando duermes y sueñas. Si no sueñas con el trabajo, eres un mal trabajador.”<sup>24</sup>

Entonces ¿Cuál es el límite de tiempo medible que un empleador puede requerir del límite mínimo de su empleado? La ley fundamental permitió la transacción de las horas de trabajo dentro del límite de 8 horas por día o 44 horas por semana, pero es habitual en Brasil utilizar el límite insertado en el art. 59 de la Consolidación de las leyes laborales de dos horas más que las ocho previstas en la ley fundamental, extendiendo el tiempo de trabajo diario a 10 horas. Ningún otro artículo en la Consolida-

<sup>23</sup> Tribunal Superior do Trabalho, “Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho”, Brasil, <http://www.tst.jus.br/sumulas>

<sup>24</sup> Dejours, Christophe, *Trabalho tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida a prova do real: critica aos fundamentos da avaliação*, São Paulo, Blucher, 2008, Cadernos de TTO, núm. 2, p. 65

ción de las leyes laborales trata sobre la provisión del pronóstico semanal máximo, es decir, 44 horas. Se puede argumentar que este sería un núcleo duro no disponible para la negociación colectiva: las horas de trabajo no pueden exceder las 44 horas por semana, y esta regla es más beneficiosa que el 1er Convenio de la OIT de 1919 sobre el art. trabajo industrial, que preveía un tiempo de trabajo máximo semanal de 48 horas,<sup>25</sup> ya modificado por la Recomendación 116 de la OIT a 40 horas por semana.

Desde esta perspectiva, volvemos a la idea de la bioética y la sostenibilidad humana ¿En qué medida puede exigirse una fuerte conexión con el trabajo de la vida humana, en contra de los límites biológicos, psíquicos y sociales del trabajador? La teoría de la desconexión del trabajo, si se analiza desde la perspectiva de la doctrina social cristiana, proporciona la base para el mantenimiento de la vida humana, protegiendo al hombre del hombre mismo, gobernando el conflicto de capital versus conflicto laboral. Los estados intentan producir normas legales que respalden esta limitación, pero a cambio de la idea de una organización sindical fuerte de la doctrina de la década de 1970, la preocupación por las reformas laborales no existiría si Brasil tuviera organizaciones sindicales fuertes capaces de llevar a cabo negociaciones. de hecho, implementan los principios del Derecho Laboral, promoviendo la protección normativa por encima del llamado núcleo del trabajo duro. En tiempos de crisis, la autonomía privada colectiva no se trataría como un asunto jurisdiccional. La intervención estatal para decir que el límite de la negociación colectiva ni siquiera sería necesario. Pero, como esta no es la realidad brasileña, es importante establecer el contenido mínimo no disponible y libre de trabas colectivas para que el hombre no regrese al tiempo anterior a la creación de la Ley Laboral con la máxima explotación degradante del cuerpo y el alma humanos.

Vale la pena recordar que el concepto de sostenibilidad surgió de la crisis ambiental y su conciencia llegó en la década de 1960, comenzando con *Silent Spring* de Rachel Carson, expandiéndose en la década de 1970 con la Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Humano. sentando las bases de los límites de la racionalidad económica y advirtiendo sobre los desafíos de la degradación ambiental al proyecto civilizador de

---

<sup>25</sup> Organização Internacional do Trabalho. Convenção, núm. 1, 1919, [http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\\_1.pdf](http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv_1.pdf)

la modernidad, creando una escasez global que ya no podría resolverse a nivel de progreso técnico, reemplazando los recursos escasos por recursos más abundantes o uso de espacios insaturados para el depósito de relaves generados por el crecimiento desenfrenado de la producción.<sup>26</sup> Y si el medio ambiente puede protegerse en su totalidad ¿Por qué no podría el ser humano?

Esta ética biológica se refiere a la integralidad física, social, mental y psicológica del trabajador como núcleo duro, no de la ley laboral, sino de la supervivencia humana. Es decir, todas las normas creadas en un contrato laboral individual o colectivo, o mediante convenios y acuerdos colectivos, así como las normas legislativas, deben respetar la biota humana, pero no solo la biota humana, sino también la ética laboral. Las relaciones sociales, porque la degradación mental, invisible, la que viene al trabajo y acompaña al trabajador en su momento de descanso, como explica Dejours, también merece ser respetada y protegida. No se debe crear un conjunto de normas que aniquile las relaciones sociales en el trabajo, creando una competitividad exacerbada hasta el punto de empañar la solidaridad, la ética y la buena convivencia entre los trabajadores, ya que estos elementos también son parte de la protección y la falta de disponibilidad de la legislación laboral.

La crisis del sindicalismo está marcada por una degradación de las relaciones personales y también por el contexto económico mundial, que se enumera en la doctrina como elementos generales: a) la caída relativa y absoluta del número de trabajadores sindicalizados; b) cada vez más difícil de representar frente a una categoría cada vez más heterogénea que es refractaria a la estandarización de los derechos; c) baja disposición de los trabajadores a participar en movilizaciones sindicales; d) caída en las tasas de huelga; e) reducción del número de trabajadores protegidos por instrumentos colectivos; f) debilitamiento general del poder sindical.

El fin del poder normativo del Tribunal Laboral en 2004, al menos según lo previsto por la ley, contribuyó al intento de devolver la autonomía colectiva privada en su aspecto material, porque con la enmienda del art. 114 de la Ley Fundamental de la CE 45/2004, el Poder Judicial

---

<sup>26</sup> Colnago, Elizabeth de Mello Rezende, “Sustentabilidade ambiental e suas dimensões social, ambiental e jurídica”, en Colnago, Lorena de Mello Rezende y Zanotelli, Rubia de Alvarenga, *Direitos humanos e direito do trabalho*, São Paulo, Ltr, 2013, pp. 151-152.

Especializado tenía prohibido crear cláusulas colectivas, teniendo solo que apreciar la legalidad de las cláusulas y propuestas existentes en las frustradas negociaciones colectivas (párrafo 2 del art. 114), respetando las disposiciones legales mínimas de protección, así como las acordadas previamente.

La expresión *disposiciones mínimas* consiste en una cláusula abierta que merece una interpretación inclusiva basada en la idea del límite bioético y la sostenibilidad humana, así como la lista de derechos laborales insertada en el art. 7 de la Constitución Federal, con las excepciones anteriores que se refieren al salario y las horas de trabajo. Con respecto a la jornada laboral, con la apertura a su suministro o reducción mediante compensación o pago de horas, es necesario observar la prohibición de interferencia en las pausas legales por parte de los actores colectivos, excepto en el caso de conjunción con el art. 71, §2º de la CLT, respetando los demás derechos constitucionales, como el mínimo del 50% por el tiempo extra adicional o el 20% por la noche adicional, constitucionalmente previsto sin ninguna excepción a la negociación colectiva.

Y en términos de horas de trabajo, las partes permanecen relativamente libres para realizar transacciones de la duración mínima, respetando los límites internacionales recomendados, pero especialmente la capacidad bioética del trabajador, porque sin material humano no hay Ley Laboral ¿De qué sirve en tiempos de crisis crear una jornada laboral excesiva que contribuya al agotamiento mental de la persona, que será más propensa a sufrir accidentes y enfermedades discapacitantes? El costo de la empresa aumentará con las obligaciones laborales y la compensación generada, este es un hecho ya verificado por la investigación (en 2013 hubo 2.489 accidentes laborales analizados oficialmente por el Ministerio de Trabajo y Empleo, la mayoría de ellos en el área de la construcción civil. 634).<sup>27</sup>

Las llamadas disposiciones legales mínimas o el núcleo duro de la normatividad laboral se pueden fijar como: las normas de salud, seguridad y salud ocupacional, pero también el salario mínimo nacional y un día laboral limitado a 44 horas por semana, de acuerdo con la Constitución Federal, o 40 horas por semana si el alcance del análisis va más allá del plan nacio-

<sup>27</sup> Ministério do Trabalho e Emprego, “Dados da inspeção em segurança e saúde no trabalho”, Brasil, janeiro-dezembro de 2013, [file:///C:/Users/admin/Downloads/Atualizar\\_-\\_INTERNET\\_-\\_DSST\\_-\\_Acumulado\\_2013.pdf](file:///C:/Users/admin/Downloads/Atualizar_-_INTERNET_-_DSST_-_Acumulado_2013.pdf)

nal para lograr la Recomendación no. 116 de la OIT. Recordando que para mejorar la condición bioética de los trabajadores no habrá limitación a la acción sindical, porque más importante que garantizar dicho salario digno es proteger la vida del hombre en su integridad física, psíquica y ética.

Por lo tanto, la acción sindical para respetar el núcleo duro de la Ley del Trabajo no debe en cambio cambiar las reglas del capítulo CLT sobre salud, seguridad y medicina ocupacionales, ni permitir la no aplicación de ninguna norma reguladora emitida por el Ministerio de Trabajo y Trabajo. Empleo (art. 200 de la CLT). También está prohibido reducir el mínimo estipulado para las asignaciones legales de horas extras, porque la Constitución de la República ha establecido un mínimo del 50% y no hay ninguna disposición para la transacción, mientras que la insalubridad, las sanciones y el peligro como estipula la disposición legal en la forma de la ley. la ley y la ley aplicada es la mano de obra, recibida, a menos que se cambie el texto celetista no hay forma de reducir los porcentajes de insalubridad y peligrosidad previstos en los artículos 192 y 193, párrafo 3 del CLT, no existe una regulación para el trabajador privado de la adicional de dificultades o situaciones dolorosas, que se convierte en una cláusula abierta para establecer los parámetros a través de la negociación colectiva.

La paternidad (art. 7, XIX, de CF / 88) y la licencia de maternidad (art. 7, XVIII, de CF / 88) pueden aumentarse, pero no reducirse porque tampoco existe una excepción constitucional para la negociación colectiva. El pago mínimo por vacaciones (art. 7, XVII de CF / 88) sigue el mismo principio, como la asistencia gratuita para niños y dependientes insertada por EC 53/2006: aquí habría otra incidencia de la función social de la empresa prevista en el punto III del art. 170 de la ley fundamental, pero como está constitucionalizado este derecho es parte del núcleo duro.

Además de los derechos enumerados en el art. 7 de la Constitución, la ausencia de intimidación (actos repetidos practicados por los empleadores y sus agentes –vertical– o por sus compañeros de trabajo horizontal)<sup>28</sup> es un límite bioético de la Ley Laboral, ya que proporciona un ambiente saludable libre de enfermedades mentales. que protege la biota humana.

---

<sup>28</sup> cfr. Caixeta, Sebastião Vieira, “O assédio moral nas relações de trabalho”, *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília: LTR, núm. 25, mar., 2003, pp. 90-98.

La reciente reforma laboral que inició los procedimientos en el Congreso Nacional en forma de PL 6787/2016 propuso algunos cambios con referencia a la acción sindical en la negociación colectiva que regula mejor la cuestión del representante sindical en empresas con más de 200 empleados (artículo 11 de la Constitución Federal ) con un asiento en las mesas de negociación colectiva, lo cual es bastante saludable para que este representante de los empleados refleje mejor los deseos de sus compañeros de trabajo, estando más cerca de la junta sindical. Otro punto importante es la posibilidad de ampliar el número de representantes, limitado a 5 a través de la negociación colectiva, aunque esta limitación máxima es contraria a los preceptos de la libertad de asociación, ya que lo ideal era dejar que los empleados se organizaran como quisieran (Convención OIT Nos. 87, 98 y 154).

El punto más interesante para este estudio es la redacción propuesta para el arte. 611-A del CLT que se ocupa de los derechos negociables:

- I. Cuota de vacaciones anuales hasta tres veces, con pago proporcional a las cuotas, de modo que una de las fracciones corresponda necesariamente a al menos dos semanas de trabajo ininterrumpidas;
- II. pacto de cumplimiento de la jornada laboral, limitado a doscientas veinte horas por mes;
- III. participación en los beneficios y resultados de la compañía, para incluir su pago a plazos dentro del límite del balance general y / o los balances legales requeridos, no menos de dos plazos;
- IV. horas en itinere;
- V. intervalo intradiario, respetando el límite mínimo de treinta minutos;
- VI. ultrativness del instrumento de trabajo estándar o colectivo de la categoría;
- VII. adhesión al Programa de Seguro de Empleo - PSE, que se trata en la Ley N ° 13.189 de 19 de noviembre de 2015;
- VIII. plan de puestos y salarios;
- IX. regulación comercial;

- X. banco de horas, garantizó la conversión de la hora que excede la jornada laboral normal con un aumento de al menos el cincuenta por ciento;
- XI. trabajo remoto;
- XII. compensación por productividad, incluyendo propinas percibidas por el empleado; y
- XIII. registro de jornada laboral.<sup>29</sup>

Con respecto a los derechos expresos, se observa que solo los artículos que se ocupan del viaje son un poco más preocupantes, porque aunque el fraccionamiento en tres períodos de las vacaciones no es el expresado en el Texto Consolidado, existe esta disposición de pago a plazos para las vacaciones del funcionario (Ley 8.112 / 90, artículo 77, párrafo 3) no existiendo límite para el fraccionamiento en el art. 8, punto 1 del Convenio 132 de la OIT, ratificado por Brasil mediante el Decreto 3197/99.

Reanudar el establecimiento de la jornada laboral mensual, realizada mediante negociación colectiva a 220 horas mensuales, siempre que se calcule el descanso semanal pagado (interpretación que combina las 44 horas constitucionales por semana con el descanso semanal pagado, art. 7, XIII y XV, CF/88), esto ya era una praxis. Sin embargo, con respecto a la reducción del intervalo intradiario, aunque esto no figura entre los derechos mínimos del art. 7 de la Constitución Federal, su reducción por instrumento normativo puede ser motivo de preocupación ya que existe una jurisprudencia establecida que prohíbe esta reducción o incluso la supresión de la ruptura. La única posibilidad de que la ley brasileña prevea la reducción a 30 minutos de un intervalo de 1 hora está en el § 3 del art. 71 del CLT, que condiciona el hecho a tres requisitos concomitantes: inspección del Ministerio de Trabajo y Empleo - MTE, ausencia de régimen de extensión de horas de trabajo y existencia de refectorios de acuerdo con las normas reguladoras de MTE. Por lo tanto, la reducción del rango previsto en la factura debe ir acompañada de los requisitos del §3 del art. 71 del CLT para ser válido, especialmente porque el proyecto en sí hizo hincapié en la posibilidad de tramitar las normas de salud, seguridad y entorno laboral en su § 2 del art. 611-A, siendo loable la inserción de la regla de obligación de

---

<sup>29</sup> Câmara dos Deputados. Projeto de Lei núm., 6787/2016, [http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\\_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016](http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016)

insertar explícitamente las ventajas adquiridas por los empleados en referencia a cada cláusula de reducción de cualquier derecho tradicionalmente ganado. Del Proyecto No. 6787/2016 con la redacción original, se puede afirmar que el orden de la patria contendrá una predicción explícita de la teoría de “conglobation by institute”<sup>30</sup> para el análisis de la aplicación de la norma más favorable, incluso porque la ventaja adquirida vendrá expresamente por escrito facilitando el trabajo del intérprete mediante el análisis de los institutos alterados por la negociación colectiva. Este pronóstico a pesar de numerosos cambios en el proyecto principal se ha mantenido.

Con respecto a los derechos expresos, se observa que solo los artículos que se ocupan del viaje son un poco más preocupantes, porque aunque el fraccionamiento en tres períodos de las vacaciones no es el expresado en el Texto Consolidado, existe esta disposición de pago a plazos para las vacaciones del funcionario (Ley 8.112 / 90, artículo 77, párrafo 3) no existiendo límite para el fraccionamiento en el art. 8, punto 1 del Convenio 132 de la OIT (ratificado por Brasil mediante el Decreto 3197/99).

Se observa que la reforma laboral sería más tímida de lo que fue, el objetivo de este estudio es demostrar el punto de partida del cambio legislativo, que generalmente respetó la sostenibilidad humana con algunas excepciones, y ni siquiera hubo en el proyecto original el Sin embargo, los cambios en el área procesal o con respecto al fin del impuesto sindical ocurrieron en tan poco tiempo, alterando sustancialmente el proyecto original, lo que resultó en los cambios infinitos expresados en la Ley N ° 13.467 / 2017, que entró en vigencia el 11 de noviembre. Al dejar a la comunidad legal laboral asombrada, los puntos de cambio en la legislación laboral colectiva y sindical serán ampliamente debatidos en este trabajo, y, por lo tanto, la opción de estudiar el proyecto original ocurrió para no agotar los temas que seguirán.

#### **4. LEY NO. 13,467 DE 2017 APROBADO: PREVALENCIA DE NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO**

La aprobación de la nueva legislación confirmó parcialmente el proyecto de ley 6787/2016, extendiéndolo considerablemente. Innovaron

---

<sup>30</sup> cfr. Longhi, Dânia Fiorin, *Teoria do conglobamento: conflito de normas no contrato de trabalho*, São Paulo, Ltr, 2009; Santos, Ronaldo Lima, *Teoria das normas coletivas*. 3ª Edición. São Paulo, Ltr, 2014.

dentro del alcance de la regulación sindical al eliminar la obligación legal de la contribución sindical pagada por los empleados y empleadores, dejando a las partes el deber de negociar con su categoría y socios cómo se recaudarían los ingresos.

Y en los primeros años de la reforma, este fue un punto de gran controversia entre los sindicatos y el poder judicial, con la presentación de numerosas acciones sindicales en un intento por mantener el status quo del costo obligatorio de los sindicatos con el argumento de que la defensa de todas las categorías, prescritas en el art. 8 de la Constitución de la República y no solo los miembros, para considerar la baja tasa de sindicalización brasileña, siendo la tasa más baja encontrada en 2017, cuando el Instituto Brasileño de Investigación y Estadísticas mostró que en el año de la reforma laboral, el 14,4% de los brasileños las personas empleadas estaban sindicalizadas. Este porcentaje representa 13.1 millones de personas, contra la tasa de sindicalización que alcanzó el 16.2% en 2012 en el país, que es el porcentaje más alto encontrado hasta ahora. Otro punto señalado es que la tasa de sindicación está estrechamente relacionada con la caída de los empleos formales.<sup>31</sup> La tasa de sindicación más alta en 2017 fue entre los empleados del sector público (27,3%). Este grupo representaba el 12.4% de la población ocupada total (11,339 mil personas).<sup>32</sup> Como puede verse, la sindicalización en Brasil es muy baja.

El artículo 611-A del CLT fue finalmente aprobado con la siguiente redacción, observando por un lado la limitación de los temas a tratar en la negociación colectiva, y por otro, el art. 611-B del CLT, la fijación más clara del llamado núcleo duro de la legislación laboral, que no afecta a la negociación colectiva. Se mantuvo la unidad sindical, ya que es una norma expresada en la Constitución de la República de Brasil, art. 8. Sin embargo, el monopolio de negociación colectiva de los sindicatos no se mantuvo exactamente:

Art. 611-A. El acuerdo de negociación colectiva y el acuerdo de negociación colectiva prevalecen sobre la ley cuando, entre otros, prevén:

<sup>31</sup> IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, “Taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros cai para 14,4%, a menor desde 2012”, <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22952-taxa-de-sindicalizacao-dos-trabalhadores-brasileiros-cai-para-14-4-a-menor-desde-2012>

<sup>32</sup> *Idem*.

- I. Acuerdo sobre la jornada laboral, observando los límites constitucionales;
- II. banco anual de horas;
- III. intervalo intradiario, respetando el límite mínimo de treinta minutos para viajes de más de seis horas;
- IV. adhesión al Programa de Seguro de Empleo (PSE), que se trata en la Ley N ° 13.189, de 19 de noviembre de 2015;
- V. plan de puestos, salarios y funciones compatibles con la condición personal del empleado, así como la identificación de puestos que caen bajo funciones de confianza;
- VI. regulación comercial;
- VII. representante de los trabajadores en el lugar de trabajo;
- VIII. teletrabajo, trabajo supervisado y trabajo intermitente;
- IX. compensación por productividad, incluyendo consejos percibidos por el empleado, y compensación por desempeño individual;
- X. modalidad de registro de jornada laboral;
- XI. Intercambio de días festivos;
- XII. encuadre del grado de insalubridad;
- XIII. extensión del horario laboral en entornos poco saludables, sin licencia previa de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo;
- XIV. premios de incentivos en bienes o servicios, eventualmente otorgados en programas de incentivos;
- XV. participación en los beneficios o resultados de la empresa.

Art. 611-B. El objeto ilegal de un convenio colectivo o convenio laboral colectivo es únicamente la supresión o reducción de los siguientes derechos;

- I. Reglas de identificación profesional, incluidas las notas en la Tarjeta de Trabajo y Seguridad Social;
- II. seguro de desempleo en caso de desempleo involuntario;
- III. cantidad de depósitos mensuales e indemnizaciones por despido del FGTS;
- IV. salario mínimo;
- V. valor nominal del decimotercer sueldo;

- VI. remuneración por trabajo nocturno mayor que por trabajo diurno;
- VII. protección del salario de acuerdo con la ley, constituyendo un delito su retención intencional;
- VIII. salario familiar;
- IX. descanso semanal pagado;
- X. remuneración por servicio extraordinario al menos 50% (cincuenta por ciento) mayor de lo normal;
- XI. número de días de vacaciones debido al empleado;
- XII. disfrutar de vacaciones anuales pagadas al menos un tercio más que el salario normal;
- XIII. licencia de maternidad con una duración mínima de ciento veinte días;
- XIV. licencia de paternidad en los términos establecidos por la ley;
- XV. protección del mercado laboral de las mujeres mediante incentivos específicos, de conformidad con la ley;
- XVI. aviso anticipado proporcional a la duración del servicio, siendo al menos treinta días, según los términos de la ley;
- XVII. normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo establecidas por la ley o las normas reglamentarias del Ministerio de Trabajo;
- XVIII. remuneración adicional por actividades dolorosas, insalubres o peligrosas;
- XIX. jubilación;
- XX. seguro contra accidentes laborales, a cargo del empleador
- XXI. demanda, con respecto a reclamos derivados de relaciones laborales, con un estatuto de limitaciones de cinco años para trabajadores urbanos y rurales, hasta dos años después de la terminación del contrato de trabajo;
- XXII. prohibición de cualquier discriminación con respecto al salario y los criterios de admisión del trabajador discapacitado;
- XXIII. prohibición del trabajo nocturno, trabajo peligroso o insalubre para niños menores de dieciocho años y cualquier trabajo para niños menores de dieciséis años, excepto como aprendiz, a partir de los catorce años en adelante;

- XXIV. medidas legales de protección para niños y adolescentes;
- XXV. igualdad de derechos entre el trabajador con empleo permanente y el trabajador suelto;
- XXVI. libertad de asociación profesional o sindical del trabajador, incluido el derecho a no sufrir, sin su previo consentimiento expreso, cualquier cobro o descuento salarial establecido en un convenio colectivo o convenio colectivo;
- XXVII. derecho de huelga, corresponde a los trabajadores decidir la oportunidad de ejercerlo y los intereses que deben defender a través de él;
- XXVIII. definición legal de servicios o actividades esenciales y disposiciones legales para satisfacer las necesidades urgentes de la comunidad en caso de huelga;
- XXIX. impuestos y otros créditos de terceros;
- XXX. las disposiciones previstas en los arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 y 400 de esta Consolidación.<sup>33</sup>

Párrafo único. Las reglas sobre el tiempo de trabajo y los descansos no se consideran normas de salud, higiene y seguridad ocupacional para los fines de este artículo.

La crítica que queda es la ruptura en el viaje, tomada del núcleo duro de las normas laborales, porque esta vez de recuperación biológica del trabajador puede dejarlo menos concentrado en el trabajo frente a la fatiga corporal y más propenso a accidentes en el trabajo.

La reforma laboral también trajo la idea de que las cláusulas producidas en la negociación deberían indicar los derechos retirados / reducidos y la contraparte del empleado (§2º), y una vez analizado por el poder judicial, no puede anular uno sin cancelar el otro (§ 4to). Otro punto de interés es el intento de reducir la intervención judicial restringiendo el juicio de los elementos del negocio legal y sus requisitos de validez (§1) dentro del alcance del art. 8 del CLT como se puede observar a través de la redacción de los párrafos del art. 611-A del CLT:

Párrafo 3: Si se acuerda una cláusula que reduzca el salario o la jornada laboral, el convenio colectivo o el convenio colectivo de trabajo propor-

---

<sup>33</sup> Esse rol de artigos citados a título exemplificativo trata da regulamentação do trabalho da mulher.

cionará la protección de los empleados contra el despido no motivado durante la vigencia del instrumento colectivo.

Se extrae de la lectura del §5º del art. 611-A del CLT una especie de colectivización de la acción individual, presentada por el empleado contra su empleador, cuando en una de las solicitudes existe la nulidad de una cláusula normativa derivada de un convenio colectivo. Esta cuestión debe ser debatida por las partes en el acuerdo o convención, incluso antes de que el juez se pronuncie sobre su mantenimiento o anulación, el Código de Procedimiento Civil de Brasil, Ley No. 13.105 del 16 de marzo de 2015, prevé formación de una cuestión juzgada por una cuestión prejudicial, que se aplica subsidiariamente de conformidad con el art. 796 del CLT y art. 15 del CPC, art. 503 que regula esta posibilidad:

Artículo 503. La decisión que juzga el mérito total o parcialmente tiene fuerza de ley dentro de los límites de la cuestión principal expresamente decidida.

Párrafo 1. Las disposiciones del caput se aplican a la resolución de la cuestión planteada, decidida de manera expresa e incidental en el procedimiento, si:

- I. Esta resolución depende del juicio de fondo;
- II. ha habido una contradicción previa y efectiva sobre él, que no se aplica en caso de incumplimiento;
- III. el tribunal tiene jurisdicción por el asunto y la persona para resolverlo como el problema principal.

§ 2 La hipótesis del § 1 no se aplica si en el proceso existen restricciones o limitaciones probatorias a la cognición que impiden un análisis más detallado de la cuestión referida.<sup>34</sup>

La doctrina brasileña aún no está madura para defender este procedimiento de colectivización de la acción individual. Ante el Tribunal Constitucional brasileño, el Tribunal Supremo Federal, la Apelación Extraordinaria con Apelación Interlocutoria (ARE) 1121633, presentada contra la Mineração Serra Grande S / A, de Goiás, en la que se discute la validez de una cláusula de convenio colectivo que prevé el suministro. transporte

---

<sup>34</sup> Presidência da República. Lei n.º 13.105, 16 de março de 2015, Brasil, [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)

para los empleados que viajan al trabajo (horas en itinerario) y la supresión del pago del tiempo de viaje, con la suspensión de todos los procedimientos sobre el tema desde julio de 2019, el tema de los negociados en la legislatura está bajo consideración por El Tribunal Constitucional por ser un asunto afecta el derecho fundamental de la negociación colectiva, art. 7, XXVI de CF / 88, no se sabe hasta ahora qué prevalecerá después del análisis judicial.

## 5. CONCLUSIÓN

Los principios de protección e indisponibilidad de los derechos laborales creados bajo los auspicios de la matriz no discriminatoria deben repensarse bajo el sesgo bioético para satisfacer las necesidades de la relación legal laboral en tiempos de crisis.

El estado interviniente es necesario en la medida en que las entidades sindicales y su poder de negociación se hayan debilitado. Por lo tanto, el sistema legal de la patria ha establecido a lo largo de los años, como resultado de la conquista social, límites a la negociación colectiva predatoria, que se constituyeron en los artículos 7 y 114 de la ley fundamental. En este sentido, la idea de establecer un núcleo duro e inaccesible para las normas laborales con la base constitucional surge como una violación del modo de producción y la vida de la aceleración, producida por la revolución nanotecnológica. La extinción del poder normativo brasileño fue importante para el intento de devolver el poder de negociación a los sindicatos, pero no se reveló lo suficiente, lo que requiere el crecimiento de la doctrina centrada en la sostenibilidad humana.

La propuesta de enmendar la legislación laboral por la Ley N ° 6787/2016 podría ser válida si observa el contenido mínimo no disponible del trabajador (límite bioético o sostenibilidad humana), en lo que respecta a las transacciones de negociación colectiva. interpretativa de sus disposiciones con las que ya existen en las leyes no revocadas y en la tradición doctrinal y jurisprudencial de Brasil, sin embargo, el legislador reformador amplió enormemente el proyecto original en poco tiempo, sin un debate más profundo con la comunidad legal, económica y productiva, convergiendo con los cambios estructurales sin precedentes en el Derecho Colectivo y Sindical brasileño, no se sabe, en este escenario

político de incertidumbre por qué Brasil pasa hasta que la Ley N ° 13.467 / 2017 permanezca intacta, se producirá el efecto de la emancipación sindical esperado con el fin del impuesto de unión o intensificará los conflictos entre si se trabaja debilitando la entidad colectiva, todos estos temas de expansión del proyecto original se abordarán en los próximos estudios de este trabajo en los próximos capítulos, pero el futuro del Derecho Colectivo y Laboral en este momento es incierto y está lleno de preguntas ante una crisis política de este tipo y economía brasileña.

## 6. BIBLIOHEMEROGRAFÍA

### Bibliografía

Colnago, Lorena de Mello Rezende y Zanutelli, Rubia de Alvarenga, *Direitos humanos e direito do trabalho*, São Paulo, Ltr, 2013.

Dejours, Christophe, *Trabalho tecnologia e organização: avaliação do trabalho submetida a prova do real: critica aos fundamentos da avaliação*, São Paulo, Blucher, 2008.

Grisolia, Julio Armando, *Manual de derecho laboral*, 9ª Edición, Buenos Aires, Abeledo Perrot, 2013.

La Villa, Luis Henrique de, “El principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales”, en López, Manuel Carlos Palomeque; Escartín, Ignacio Garcia-Perrote (coords.), *Derecho del trabajo y seguridad social: cincuenta estudios del profesor Luis Enrique de la Villa Gil: Homenaje a sus 50 años de dedicación universitaria*, Madrid, Centro de Estudios Financieros, 2006, pp. 7-71, <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2494119.pdf>

Longhi, Dânia Fiorin, *Teoria do conglobamento: conflito de normas no contrato de trabalho*, São Paulo, Ltr, 2009.

Mello, Marcos Bernardes, *Teoria do fato jurídico: plano de validade*, 6ª Edición, São Paulo, Saraiva, 2004.

Miranda, Francisco Cavalcanti Pontes, *Tratado de direito privado: parte especial: direito das obrigações: títulos ao portador (continuação)*, Títulos nominativos. Títulos endossáveis, t. XXXIII, São Paulo, Editora Revista dos Tribunais, 2013.

Muñoz Fulco, Ramón, “El principio de igualdad y las fuentes del derecho de trabajo”, en *Treynta y seis estudios sobre las fuentes del derecho del trabajo. Grupo de los miercoles*, Uruguay, Fundación de Cultura Universitaria, 1995.

Rodriguez, Américo de Plá, *Princípios de direito do trabalho*, 3ª Edición, 3 tir., São Paulo, Ltr, 2004.

Santos, Ronaldo Lima, *Teoria das normas coletivas*. 3ª Edición, São Paulo, Ltr, 2014.

Sussekind, Arnaldo, Maranhão, Délio y Vianna, Segadas, *Instituições de direito do trabalho*, 12ª Edición, São Paulo, Ltr, 1992.

## Hemerografía

Betancourt, Ricardo Barona, “Principios del derecho laboral en el sistema jurídico colombiano”, *Criterio jurídico garantista*, vol. 2, núm. 2, enero-junio de 2010, pp. 252-264, <http://www.actiweb.es/jamaro/archivo3.pdf>

Caixeta, Sebastião Vieira, “O assédio moral nas relações de trabalho”, *Revista do Ministério Público do Trabalho*, Brasília, LTR, núm. 25, mar., 2003.

Contreras, Sergio Gamonal, “El principio de protección del trabajador en la Constitución chilena”, *Estudios Constitucionales*, Santiago, vol. 11, núm. 1, 2013, pp. 425-458, <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-52002013000100011>

López terrada, Eva, “La indisponibilidad de los derechos laborales em el ordenamento español y su interpretación jurisprudencial”, *Il diritto dei lavori*, ano. VIII, núm. 3, noviembre 2014, pp. 25-35, [http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058\\_La%20indisponibilidad%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf](http://www.csddl.it/csddl/attachments/1058_La%20indisponibilidad%20de%20los%20derechos%20laborales.pdf)

Moreno, Jesús María Galiana, “Apuntes sobre la reforma laboral de 2012”, *Revista internacional de ciencias sociales*, núm 32, 2013, pp. 29-36, [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38409/1/03\\_Apuntes%20sobre%20la%20reforma%20laboral.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38409/1/03_Apuntes%20sobre%20la%20reforma%20laboral.pdf)

## Documentos publicados en Internet

Camacho Sólis, Julio Ismael, “Los mecanismos y normas de protección en las relaciones laborales”, Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM, 2012, <https://www.juridicas.unam.mx/>

Contreras, Sergio Gamonal, *El principio de protección en el nuevo procedimiento laboral chileno*, Albacete, Editorial Bomarzo, 18/11/2016, <http://editorialbomarzo.es/el-principio-de-proteccion-en-el-nuevo-procedimiento-laboral-chileno/>

Hidalgo, Mônica y Moreno, Isabel, *Principio del derecho laboral y la seguridad social en Colombia*, <http://isssl.org/wp-content/uploads/2013/01/Colombia-Moreno.pdf>

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, “Taxa de sindicalização dos trabalhadores brasileiros cai para 14,4%, a menor desde 2012”, <http://www.ibge.gov.br>

*tps://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/22952-taxa-de-sindicalizacao-dos-trabalhadores-brasileiros-cai-para-14-4-a-menor-desde-2012*

Ministério do Trabalho e Emprego, “Dados da inspeção em segurança e saúde no trabalho”, Brasil, janeiro-dezembro de 2013, *file:///C:/Users/admin/Downloads/Atualizar\_-\_INTERNET\_-\_DSST\_-\_Acumulado\_2013.pdf*

### **Legislación**

Câmara dos Deputados, Projeto de Lei núm., 6787/2016, *http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop\_mostrarintegra?codteor=1520055&filenome=PL+6787/2016*

Presidência da República, Lei n.º 13.105, 16 de março de 2015, Brasil, *https://www.planalto.gov.br/ccivil\_03/\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm*

### **Tratados y convenios internacionales**

Organização Internacional do Trabalho. Convenção, núm. 1, 1919, *http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/conv\_1.pdf*

### **Jurisprudencia**

Tribunal Superior do Trabalho, “Súmulas da jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho”, Brasil, *http://www.tst.jus.br/sumulas*

