

Garantías Constitucionales del Trabajador en Brasil

Juiz Paulo Orval P. Rodrigues

Vice-Diretor da Escola da Magistratura do Trabalho
do Rio Grande do Sul

1. Principios Básicos

La República Federal del Brasil, como Estado Democrático de Derecho, tiene entre sus principales fundamentos:

- Los valores sociales del TRABAJO y de la libre iniciativa (art. 1º, IV).

Constituyen objetivos fundamentales de la República Federal del Brasil, entre Otros:

- construir una sociedad libre, justa y solidaria.

- erradicar la pobreza, la marginalidad y reducir las desigualdades sociales y regionales (art. 3º, I y II).

Son derechos sociales, a la par de otros:

- el TRABAJO, la seguridad social (art. 6º).

El orden social tiene como base la PRIMACIA DEL TRABAJO y como objetivo el bienestar y la justicia social (art. 193).

El orden económico se fundamenta en la VALORIZACIÓN DEL TRABAJO HUMANO y en la libre iniciativa, tendiendo a asegurar una existencia digna para todos de acuerdo con los dictámenes de la JUSTICIA SOCIAL y observando como uno de sus principios la reducción de las desigualdades regionales y sociales (art. 170 y su inciso VII).

II - Garantías Laborales

Típicas (excluyendo las relativas a la seguridad social: artículos 194 y 195; 201 y 202; art. 7º, incisos II, XXIV y XXVII, seguro de desempleo, jubilación y seguro contra accidente de trabajo, respectivamente) son INDIVIDUALES (art. 7º) y COLECTIVAS (arts. 8º, 9º, 10 y 11) con carácter de DERECHOS y GARANTIAS FUNDAMENTALES (título II de la Constitución).

II - a) Garantías Individuales

1) Principios Fundamentales:

- igualdad entre trabajadores urbanos y rurales (“caput” del art. 7º).
- extensión de muchos derechos a los trabajadores domésticos (párrafo único del art. 7º).
- no discriminación en razón de sexo, edad, raza, estado civil y deficiencia psico-física (art. 7º, XXX y XXXI).
- no discriminación entre trabajo manual, técnico e intelectual, así como los respectivos profesionales (art. 7º, III).
- valorización del trabajo como empleo al igualar los derechos entre empleados y trabajadores temporarios (tradicionalmente considerados como no empleados).
- la consagración del derechos en la Constitución no excluye otros que busquen el mejoramiento de la condición social de los trabajadores consagrados en otras fuentes formales.

2) Protecciones Específicas:

2 - a) Admisión:

- no discriminación en razón de sexo, edad, raza, estado civil y deficiencia psico-física (art. 7º, XXX y XXXI).
- edad mínima (14 años, salvo en la condición de aprendiz - art 7º, XXXIII).

2 - b) Condiciones de Trabajo (vida, salud, integridad física):

- higiene y seguridad en el trabajo (art. 7º, XXII)
- trabajo peligroso, insalubre, penoso (art. 7º, XXIII - remuneración adicional).
- trabajo nocturno (adicional: art. 7º, IX).
- garantía de empleo (prohibición de despido arbitrario o sin causa justa) para el empleado integrante de una comisión interna de prevención de accidentes (Acto de las Disposiciones Constitucionales Transitorias - art. 10, II, “a”).

- protección en relación a los accidentes de trabajo, com indemnización por el empleador en caso de dolo o culpa, paralelamente al seguro-acidente (art. 7º, XXVIII).

2 - c) *Remuneración:*

- no discriminación por motivos de edad, raza, sexo, estado civil e deficiencia psico-física (art. 7º, XXX y XXXI).

- salario mínimo (art. 7º, IV).

- piso salarial proporcional a la complejidad y extensión del tabajo (art. 7º, V).

- garantía de salario mínimo en caso de remuneración variable (at. 7º VII).

- irredutibilidad salarial, salvo pacto por convención o acuerdo colectivo (art. 7º, VI).

- protección al salario en la forma prevista por la ley, com previsión de crimen por retención dolosa del salario (art. 7º, X).

- aumentos salariales por trabajo nocturno, peligroso, insalubre, penoso (art. 7º, IX y XXIII), así como gratificación de navidad (art. 7º, VIII), gratificación por hijo (salario-familia, art. 7º, XII), por trabajo de duración superior a la normal (art. 7º, XVI) y participación en lucros y resultados (art. 7º, XI).

2 - d) *Duración del trabajo:*

- duracion diaria (8h) y semanal (44h), autorizada la reducción y la compensación por convención o acuerdo colectivo (art. 7º, XIII).

- duración reducida a seis horas para turnos ininterrumpidos de reemplazo, salvo negociación colectiva (art. 7º, XIV).

- adicional al salario por trabajo extraordinario, por lo menos de 50% (art. 7º, XVI).

2 - e) *Descanso:*

- mensual (vacaciones com aumento de 1/3 sobre el salario normal - art. 7º, XVII).

- semanal, de preferencia los domingos (art. 7º, XV).

- licencia de maternidad (art. 7º, XVIII).

- licencia de paternidad (art. 7º, XIX; A. D.C.T., art. 10, parágrafo 1º).

2 - f) *Tabajadores menores:*

- edad mínima 14 años, salvo en la condición de aprendiz - art. 7º, XXXIII).

- prohibición de trabajo nocturno, peligoso e insalubre (art. 7º, XXXIII).

2 - g) *Mujeres:*

- protección del mercado de trabajo para la mujer (art. 7º, XX).
- licencia de maternidad sin perjuicio del empleo ni del salario por 120 días (art. 7º, XVIII).
- prohibición de despedida arbitraria o sin justa causa desde la confirmación del embarazo hasta cinco meses después del parto (A. D.C.T., art. 10, II, "b").

2 - h) *Familia del Trabajador:*

- salario familiar (art. 7º, XII).
- asistencia gratuita a hijos y dependientes hasta los seis años en salas-cunas y centros pre-escolares (art. 7º, XXV).
- licencia de maternidad (art. 7º, XVIII).
- licencia de paternidad de cinco días (art. 7º, XIX; A C.D.T. art. 10, parágrafo 1º).

2 - i) *Automatización:*

- protección de acuerdo con la ley (art. 7º, XXVII).

2 - j) *Tiempo de servicio:*

- fondo de garantía de tiempo de servicio (art 7º, III).

2 - k) *Despedida arbitraria o sin justa causa:*

- generica: art. 7º, I y A D.C.T. art. 10, I (protección efectiva en forma de ley complementar aprobada por mayoría absoluta).

- especial para mujeres embarazadas (A D.C.T. art. 10, II, "b"), para integrante de la CIPA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes - A D.C.T. art. 10, II, "a") y para dirigente o representante sindical (com garantía de apuración previa de falta grave - art. 8º, VIII).

- medidas de protección indirecta: aviso previo (al menos 30 días y proporcional al tiempo de servicio de acuerdo con la ley, art. 7º XXI) y pago de indemnización compensatoria en la forma estipulada por ley complementar (art. 7º, I); en ausencia de esta la indemnización, equivale a un porcentaje sobre el valor de los depósitos del FGTS(A. D.C.T. art.10, I).

2 - l) *Prescripción:*

-diferencia entre trabajadores urbanos (cinco años, limitados a dos años a partir de la terminación del contrato) y rurales (dos años com plazo inicial en el momento de terminación del contrato) - art. 7º, XXIX, existen aún reglas especiales para los trabajadores rurales (art. 233 - A D.C.T. art. 10, parágrafo 3º).

2 - m) Participación:

- excepcionalmente en la gestión de la empresa, de acuerdo con la ley (art. 7º, XI)
- en los lucros y resultados (art. 7º, XI - igualmente en la forma establecida por la ley).

Observación: Carecen aún de reglamentación por legislación infraconstitucional: la protección contra despedida arbitraria o sin justa causa de alcance general (item 2 - k supra), el aviso previo proporcional al tiempo de servicio (item 2 - k supra), la crimen de retención dolosa de salario (item 2 - c supra), el gestión en la empresa (item 2 - m supra), la protección contra la automatización (item 2 - i supra), el adicional por trabajo penoso (item 2 - b e item 2 - c supra), la protección del mercado de trabajo da la mujer (item 2 - g supra).

II - b) Garantías Colectivas

1) Actividad Sindical:

- libertad de constitución de sindicatos, sin , necesidad de autorización del Poder Público. Sin embargo existe restricción por el principio de la UNICIDAD SINDICAL en la misma base territorial (extensión no inferior al municipio) - art. 8º, I y II.
- autonomía de organización y administración del sindicato, prohibiéndose la inteferencia o intervención del Poder Público (art. 8º, I).
- libertad del trabajador para asociarse a un sindicato (art. 8º, V).
- participación obligatoria de los sindicatos en las negociaciones colectivas (art. 8º, VI).
- estabilidad en el empleo de los dirigentes y representantes sindicales (art. 8º, VIII).
- sustitución procesal por el sindicato en cuestiones judiciales o administrativas en la defensa de intereses individuales y colectivos de la categoría profesional (art. 8º, III).

2) Reconocimiento de las convenciones y acuerdos colectivos de trabajo (art 7º, XXVI).

3) Garantía del derecho de HUELGA:

- compete a los trabajadores decidir la oportunidad de la huelga y de los intereses a ser defendidos por ella (art. 9º “caput”).
- las actividades o servicios esenciales serán definidos por ley (art.9º,

parágrafo 1º).

- el atendimento de las necesidades impostergables de la comunidad durante la huelga será establecido por ley (art. 9º, parágrafo 1º)

- la ley definirá la responsabilidad por abusos cometidos (art. 9º, parágrafo 2º).

- la huelga está garantizada a los servidores públicos, no obstante, en los términos y en los límites fijados en ley complementaria (art. 37, VII - la ley reglamentadora aún no editada).

4) Representante de los trabajadores en las empresas con más de doscientos empleados a fin de promover el entendimiento con los empleadores (art. 12).

5) Participación de los trabajadores en los órganos públicos colegiados en que sus intereses profesionales o de seguridad social sean objeto de discusión y de deliberación (art. 11). ◆