



**FLACSO**  
ARGENTINA

PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO

MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

**Sindicatos y políticas de salud y seguridad ocupacional:  
normas colectivas de las categorías bancaria y de servicios de  
aseo y conservación en el municipio de Curitiba y región  
metropolitana en el período 2012 – 2016**

**Tesista** (Gisele de Castro e Silva)

**Director/a de Tesis** (Miriam Cipriani Gomes)

**Tesis para optar por el grado académico de Magister en Desarrollo Humano**

**Fecha:** (25/09/2019)

**Sindicatos y políticas de salud y seguridad ocupacional: normas colectivas de las categorías bancaria y de servicios de aseo y conservación en el municipio de Curitiba y región metropolitana en el período 2012 – 2016**

Gisele de Castro e Silva  
Septiembre 2019

FLACSO Argentina  
PROGRAMA DE DESARROLLO HUMANO  
MAESTRÍA EN DESARROLLO HUMANO

## Dedicatoria

A mis padres, Alcides (*in memoriam*) y Nelsi porque me enseñaran el valor del conocimiento y a mi esposo André que también me acompañó a lo largo de este proceso y especialmente por el apoyo de todos los tres, cada uno a su manera, lo que me permitió seguir adelante. Dedico también a mi hijo Henrique que recién nacido ya soportó con paciencia mis ausencias. Finalmente, dedico a todos los trabajadores y trabajadoras del mundo y, especialmente, los de América Latina.

## Agradecimientos

A Dios y a la vida que vivo con intensidad. A mi estimada amiga Maria Inês Carvalho Correia porque fue una verdadera mentora que me incentivó a ingresar en esta Maestría cuando yo misma sentía que no tenía capacidad intelectual para esto.

A mi directora, Miriam Cipriani Gomes por aceptar la dirección de este proyecto a pesar del hecho de que los estudios de posgrado en línea son aún poco difundidos en Brasil, y también por sus valiosos comentarios y lecciones siempre dedicando mucho de su precioso tiempo para aclarar mis ideas. Agradezco la oportunidad de compartir e intercambiar conocimientos y la confianza en mi trabajo.

A todos mis compañeros de la Oficina 29 del Tribunal Regional del Trabajo (provincia de Paraná) por el apoyo e incentivo, especialmente al Magistrado Paulo Ricardo Pozzolo, en cuanto mi jefe, por la confianza profesional que me acompaña en estos más de diez años de asesoramiento.

Gracias también a la profesora Mariela Bermudez que desde antes mismo del inicio de este posgrado ya me enseñaba la lengua española y el español jurídico con extremada dedicación y cuidado.

## Tabla de contenidos

Introducción	1
Capítulo 1	5
1. Derecho Colectivo del Trabajo en Brasil	5
1.1. Una cuestión semántica inicial	5
1.1.1. Principios	6
1.2. Sindicatos: conceptos y funciones	7
1.2.1. Contextualización de la cuestión sindical en América Latina y en Brasil	12
1.2.2. Orígenes y breve historia del sindicalismo brasileño: el “ <i>varguismo</i> ”, estructura laboral y sindical	14
1.2.2.1. Sindicalismo de Estado	19
1.2.3. Negociación colectiva	22
1.2.3.1. Concepto, procedimientos y actores	22
1.2.3.2. La Ley 13.467/2017: la negociación colectiva y la protección de la salud del trabajador	25
Capítulo 2	33
2. Las normas de Derecho Internacional	33
2.1. Salud, higiene y seguridad ocupacional: aspectos normativos y sociales	33
2.1.1. Salud, higiene y seguridad ocupacional en los orígenes del sindicalismo	37
2.2. Datos estadísticos: rankings e insuficiencia de datos	38
2.3. Tratamiento Constitucional relativo a la materia	39
2.3.1. La vida y la integridad física del trabajador como derechos fundamentales	42
2.3.2. Las normas infraconstitucionales relativas a la salud, higiene y seguridad del trabajo	44
2.4. El papel de la negociación colectiva relativo a los derechos fundamentales de los trabajadores	53
Capítulo 3	55
3. Estudios de caso: análisis de la actuación sindical relativo a la salud y seguridad ocupacional.	55
3.1. Bancarios	56
3.2. Empleados de Empresas de Aseo y Conservación	70
Conclusión	77
Lista de referencias	79
Apéndice	85

## Introducción

El objetivo del presente estudio es analizar el desempeño de los sindicatos en los Convenios y en los Acuerdos Colectivos de Trabajo, con referencia a la salud, higiene y seguridad del trabajo.

El modelo económico capitalista presupone que los medios de producción de riquezas se encuentran en mayor medida en las manos de particulares, tanto sea en la condición de individuos o de empresas. El liberalismo, entendido como el ideario político-económico a partir del cual surge el capitalismo, parte de la idea de autonomía y esfuerzo individual como medio para alcanzar objetivos con la mínima intervención estatal. Presume, por lo tanto, un equilibrio de fuerzas de poder en la sociedad.

No obstante, tal supuesto de equilibrio rápidamente se revela erróneo, puesto que terminada la Revolución Industrial se constató la ocurrencia de distorsiones, tales como el trabajo infantil, trabajo exhaustivo y el trabajo como causa de accidentes y enfermedades, resultado de la falta de regulación de las nuevas relaciones jurídicas y sociales inauguradas, marcadamente, a partir del siglo XVIII tras la introducción de la máquina de vapor en los procesos productivos.

Desde entonces el capitalismo industrial ha pasado por diversos momentos de avances y retrocesos, cambios, adaptaciones y reestructuraciones productivas, transmutándose, a partir del siglo XX, con la derrota del socialismo, en un capitalismo de mercado. Esta configuración del capitalismo resulta de la migración hacia el campo de la economía de los avances tecnológicos provenientes del desarrollo de la informática y de la tecnología de la información, aunado esto, a la relativización de las fronteras políticas, sociales y culturales, proceso también denominado globalización.

Eses cambios que se suceden en la sociedad se conectan al hecho de que los grupos humanos desde tiempos remotos buscan la expansión de sus dominios, generando y acumulando riquezas, por lo que, no sería posible pretender determinar una raíz o un inicio preciso al proceso de globalización. Aunque, buscando evitar anacronismos históricos, es posible decir que el proceso de globalización se da a partir de la caída del muro de Berlín y del final de la URSS, cuando podríamos decir que el mundo deja de ser bipolar, o sea, orquestado por la regencia de las dos potencias bélicas existentes hasta entonces: Estados Unidos y Rusia, y pasa a ser multipolar.

Cabe destacar, como complemento, que durante el crecimiento económico constatado en los dos últimos cuarteles del siglo XX, cuando se implanta el Estado de bienestar social, prevalecieron las políticas económicas de tipo keynesiano. A dicho movimiento le sucede, al inicio del siguiente siglo, una retomada del liberalismo que, yendo en sentido opuesto, implantó retracción de los gastos públicos, merma y supresión de políticas sociales y reclamos por desreglamentación estatal y mayor libertad de actuación de los sectores privados.

El siglo XXI presenta, entonces, un escenario de multipolarización de fuerzas políticas, permeabilidad entre culturas, globalización de los mercados e internacionalización del capital, elementos que repercuten en el mundo del trabajo, iniciando un proceso que ya se puede antever como un cambio radical en el perfil de las relaciones laborales. La venta de la fuerza de trabajo de ciertos individuos para quienes detentan los medios de producción continúa ocurriendo, pero las condiciones sociales y jurídicas donde sucede esto se encuentran en proceso de profunda modificación.

Teniendo en cuenta este panorama, el estudio de las condiciones de salud, higiene y seguridad en las que se da la prestación de servicios merece destaque. En Brasil la salud y el trabajo son derechos sociales (art. 6º de la Constitución) estando también asegurados, bajo los

términos del art. 7º, la limitación de la jornada a 8 h. diarias y 44 horas semanales, el descanso semanal, las vacaciones remuneradas, la reducción de los riesgos inherentes al trabajo, el seguro accidente de trabajo e indemnización en caso de accidente con dolo o culpa del empleador.

A pesar de dichos dispositivos constitucionales y dado el contexto mundial señalado antes, la entrada de Brasil al siglo XXI está marcada por el fortalecimiento de las corrientes liberales que han obtenido como triunfo máximo, hasta el presente momento, la aprobación de la Ley 13.467/2017 o comúnmente llamada de reforma laboral.

La mencionada reforma, con el lema de propiciar mayor libertad tanto a los empleados como a los empleadores, trajo diversos cambios que implican, en lo que se refiere a salud, higiene y seguridad ocupacional, contrariedades del punto de vista constitucional, además de contradicciones que se pueden verificar dentro del propio texto de la Ley 13.467/2017.

Este nuevo reglamento ha implicado, en adición, sensibles modificaciones con respecto a las relaciones colectivas de trabajo y al papel de los sindicatos, aunque se haya mantenido la regla de la unicidad sindical obligatoria, de raíz constitucional. El sindicato es un actor social que, en la actual coyuntura brasileña y en el rescoldo de una crisis financiera global, sufre los impactos en sus esferas económicas y de legitimidad como institución, afectando negativamente su capacidad de negociación frente al capital. Esto porque, los avalos sufridos por la economía de los países capitalistas afectan directamente el sector productivo y, conjuntamente, las relaciones de trabajo tanto en su ámbito individual como colectivo, conforme ya mencionado.

De esta forma, si en los primordios de la industrialización en Europa, fue la actuación colectiva que propició un contrapunto y una intervención directa en las distorsiones verificadas al inicio del capitalismo industrial, permitiendo la conquista de derechos por parte de los trabajadores, actualmente no es raro encontraren el Brasil contemporáneo una actuación sindical que fluctúe entre la timidez, la reactividad y el asistencialismo. En este sentido, los estudios del DIEESE respecto a la motivación de las huelgas es un apuntamiento consistente<sup>1</sup>.

La globalización y el capitalismo de mercado, asociados a nuevas tecnologías, se dan junto a una reorganización no solo del modo de producción, sino también de las formas de sociabilidad. Los elementos exploración, plusvalía y conflictos capital x trabajo continúan presentes, sin embargo, su ocurrencia se da en un escenario modificado. El capitalismo continúa reclamando desreglamentación, mientras que las propias innovaciones tecnológicas aún no revelan con claridad cuáles son las posibilidades y las consecuencias de relaciones cada vez menos reglamentadas.

En lo referente a salud, higiene y seguridad del trabajo, los resultados de las innovaciones tecnológicas pueden alcanzar una gravedad peculiar por el control del cuerpo físico, de la psique y de la propia vida de un empleado, puesto que puede tener las tareas de trabajo colocadas en la palma de su mano gracias a dispositivos cuya tecnología ya se encuentra totalmente diseminada en la sociedad. Con esta coyuntura, el dilema de la desreglamentación es aún más grave cuando recordamos que la libertad consiste en uno de los principales idearios del mundo occidental, componente de la triada revolucionaria francesa.

En términos de salud, higiene y seguridad del trabajo en Brasil, los desafíos que surgen en este primer cuarto del siglo XXI están lanzados. En lo referente a los sindicatos, pese a las alteraciones promovidas por la Ley 13.467/2017, se mantienen las atribuciones establecidas constitucionalmente de defensa de los intereses y derechos colectivos e individuales de la

---

<sup>1</sup> "Balance de huelgas"

categoría (art. 8º, III) y de participación en las negociaciones colectivas (art. 8º, VI). Uno de los principales retos para los entes sindicales parece ser ultrapasar la rutina de actuación asistencialista y reactiva, fruto del sindicalismo de Estado y que se limita a ofrecer beneficios a los asociados y a pocas conquistas en negociaciones colectivas, determinando una actuación más preocupada en “no perder lo que ya se tiene” que una búsqueda por “conseguir más”.

Se debe tomar en consideración también que, si de un lado el modelo económico que vigoró durante los siglos XIX y XX presentó contradicciones y artimañas, por otro lado, la interconexión actual de la sociedad en red también propicia la exposición de tales incompatibilidades y favorece el cuestionamiento sobre las dinámicas de poder, revelando la desigualdad social en todas sus expresiones (que aquí podríamos resumir como falta de acceso a las capacidades, parafraseando a Amartya Sen) entre las que se incluyen la precarización de las relaciones de trabajo y, en especial, la falta de un enfoque que priorice la salud, higiene y la seguridad de los trabajadores, sea porque no se observan las reglas existentes o por la propia ausencia de reglas al respecto.

En este sentido, se debe destacar el análisis de la actuación sindical que, por medio de negociación colectiva (ACTs y CCTs) aún puede ser un camino para la ampliación de derechos constitucional y legalmente establecidos – uno de los principales roles de la función negociadora de los sindicatos – así como, suplir eventuales lagunas legislativas o solucionar cuestiones atinentes a la salud, higiene y seguridad laboral que sean típicas de aquella determinada categoría o que ocurran, específicamente, en el ámbito de una u otra empresa o grupos de empresas. A pesar de las particularidades del sindicalismo brasileño y del hecho de que los intentos de construir un Estado Social son constantemente interrumpidos por brotes de liberalismo (al ejemplo de la crisis política de 2016 en el gobierno Rousseff), los sindicatos que superan las dificultades y se fortalecen y son capaces de obtener logros significativos para las categorías que representan. Es importante destacar, incluso que, a pesar del contexto social y económico mencionado anteriormente, el trabajo no perdió su importancia en la economía capitalista ni se debe olvidar al ser humano como eje principal en una negociación de este orden (art. 1º, III de la CF).

De esta forma, asumiendo la centralidad del trabajo humano como fuente generadora de riquezas y posicionando el tema de la salud, higiene y seguridad ocupacionales como un punto de impacto en tiempos de transformaciones en el mundo laboral, es que el presente estudio pretende abordar el desempeño de los sindicatos en Convenios y Acuerdos colectivos de trabajo referentes a esa cuestión.

Este estudio tiene como objetivo, por lo tanto, analizar qué tratamiento se le da al tema de la salud, higiene y seguridad del trabajo en los contratos colectivos, focalizando la cuestión en la performance de los sindicatos profesionales. Es decir, verificar si el tema está contemplado en los convenios y acuerdos colectivos de categorías preseleccionadas (bancarios y empleados de limpieza y conservación) y, caso sea necesario, observar el contenido de tales cláusulas y si, efectivamente, representan una expansión de los derechos ya existentes en las normas jurídicas estatales o si, por el contrario, representan un retroceso o mera repetición de los textos legales, lo que evidenciaría, dadas estas dos últimas hipótesis, una actuación del sindicato profesional en contra de la propia categoría representada.

Por todo lo expuesto, se propone inicialmente un breve histórico de las relaciones colectivas de trabajo en América Latina y en Brasil, seguido de un abordaje de los institutos fundamentales del Derecho Colectivo del Trabajo con foco en la realidad brasileña, sin olvidar un análisis panorámico sobre el actual escenario de la economía, su relación con el mundo del trabajo y la centralidad de la salud y seguridad del trabajador como expresión de libertad, posicionando el crecimiento económico como medio para la reducción de las desigualdades y no como fin en sí mismo.



La propuesta de estudio incluye analizar, por último, sin pretensiones estadísticas, la actuación sindical profesional en casos concretos seleccionados, a partir de la consideración del ente sindical como institución con el rol de expandir las libertades humanas, estas últimas aportadas por la concepción propuesta por Amartya Sen.

La metodología utilizada es cualitativa, intermediada por análisis documental y bibliográfica.

## Capítulo 1

### Derecho Colectivo del Trabajo en Brasil

#### 1.1 Una cuestión semántica inicial

Dos cuestiones iniciales recurrentes en esta materia se refieren, en primer lugar, a los significados de la expresión “Derecho Sindical” y, en segundo lugar, a si se prefiere utilizar “Derecho Sindical” o “Derecho Colectivo del Trabajo”.

La discusión sobre la expresión más adecuada para la disciplina puede, en algunas situaciones, revelar más una forma de canalizar debates ideológicos que realmente un interés académico o científico al respecto de la adopción de esta o aquella expresión.

Por otro lado, es de interés jurídico distinguir las dos acepciones que se le atribuyen a la expresión Derecho Sindical. Según Nascimento y Nascimento (2015), la primera, de carácter subjetivo, indica el ejercicio de las competencias típicas del sindicato, mientras que la otra, carga un significado relacionado al derecho objetivo y se refiere al área del Derecho del trabajo que trata de las relaciones colectivas de trabajo.

Es interesante observar que la preferencia, en Brasil, por la segunda connotación de la expresión Derecho Sindical trae ínsito el motivo por el que, en el presente estudio, se prefiere la expresión Derecho Colectivo del Trabajo en lugar de Derecho Sindical. Esto porque, conforme señala Nascimento (2015: 23), “Hay relaciones colectivas de trabajo en las que el sindicato puede no estar involucrado”. De esta forma y porque flagrantemente tiene mayor alcance, se adopta la locución Derecho Colectivo del Trabajo.

Tras discutir con respecto al asunto, Silva (1979: 42) finalmente revela su opción por la locución "Derecho Colectivo":

“La expresión Derecho Colectivo se debe preferir en virtud de su extensión y adecuación de sus términos. El adjetivo "Colectivo" se sobrepone a "Individual", para mostrar el nuevo abordaje del trabajador, ahora considerado no como persona, sino como categoría. Como el concepto de categoría es necesariamente plúrimo, lo que es importante en una "colectividad", la expansión se muestra perfectamente adecuada, siendo vehículo fácil del concepto técnico que se quiere expresar, sin necesidad de interpretaciones extensivas o razonamientos deductivos”.

Brito (2015), luego de trazar un panorama respecto a la materia y a su independencia científica, sintetiza la cuestión dividiéndola en tres frentes: organización sindical, actividades sindicales y conflictos colectivos. Se pretende localizar el marco del presente estudio entre la segunda y la tercera división porque, aunque la reivindicación de pautas colectivas relacionadas a la salud, higiene y seguridad del trabajo consista en actividades sindicales, también parece ser, en muchos casos, objeto perteneciente al campo de los conflictos colectivos del trabajo.

### 1.1.1 Principios

Los principios denotan la existencia de preceptos generales, dotados de normatividad, que irradian su influencia para todo el sistema social. Su origen está en los valores que determinada sociedad eligió. Por este motivo, los principios no son inamovibles, por el contrario, presentan una dinámica y aunque no se transformen con la misma rapidez con la que se modifica la sociedad, buscan acompañarla sin dejar de proveer la esperada estabilidad de las relaciones jurídicas y sociales.

La forma en la que se dé esta elección valorativa, privilegiando o enfocando uno u otro lado según sus principios, es motivo de suma importancia, además de ser muy esclarecedor para explicar la forma cómo se desarrollan las relaciones de poder en determinada sociedad. Este, sin embargo, no es el tema del presente estudio, motivo por el que, se sigue con el abordaje jurídico de los principios de Derecho Colectivo del Trabajo, entendidos como el foco valorativo que orienta, conduce y formatea las relaciones colectivas de trabajo.

El estudio del Derecho Colectivo del Trabajo saca a la luz la existencia de algunos principios propios de esta área. Brito (2015: 33) entiende ardua la tarea de definirlos y, en gran medida, esto se debe a lo que denomina "no coincidencia entre el Derecho Sindical brasileño, constituido dentro de un modelo híbrido - parte con libertad y parte bajo el control del Estado" y el Derecho Sindical debatido internacionalmente que se pauta en la libertad sindical y se defiende en el ámbito de la OIT.

Con el merecido respeto, entendemos que es posible establecer los principios de Derecho Colectivo del Trabajo pese a esta diferencia entre el derecho interno y las normas internacionales. Esto porque, estas últimas, son fuentes relativas a los principios que buscan, entre otros objetivos, alcanzar el derecho interno y, el hecho de que esta finalidad no se pueda, momentáneamente, alcanzar no tiene la facultad de apagar la existencia de determinado principio. De esta forma, aunque la libertad sindical sea un principio de Derecho Colectivo en el ámbito internacional y tal libertad no ocurra, en este momento histórico en Brasil, ello no significa que ese principio deba ignorarse o no enunciarse entre los principios en cuestión. Por el contrario, es la exposición de esta discontinuidad o "no coincidencia" que propicia el debate y fomenta los avances en los estudios juslaboralistas.

Brito (2015: 36) que el abanico de principios de la OIT se funda en la libertad sindical, estampada en el Convenio n° 87, "según el que trabajadores o empleadores pueden unirse en asociación determinando las condiciones en las que las mismas serán administradas, así como sus formas de actuación".

Refiriéndose a la realidad brasileña, el autor enumera los siguientes principios: Libertad de asociación— restringida a la libertad de creación de las entidades sindicales, sin libertad de organización; Unicidad sindical - restringe la existencia de los sindicatos a apenas uno por base territorial; Libertad de administración, observado el art. 8º, I, de la CF y el Convenio n° 87 de la OIT; No interferencia externa; Libertad de Afiliación: derecho de afiliación, no afiliación y desafiliación (art. 8º, epígrafe e inciso V, de la CF); Autonomía privada colectiva - derecho de establecer normas o condiciones diversas del reglamento estatal, en los límites constitucionales (art. 7º, XXVI y art. 8º, VI, de la CF); Representación exclusiva por el sindicato – concerniente a la negociación colectiva (art. 8º, III y VI, de la CF).

Obsérvese que la Ley 13.467/2017 reglamentó las Comisiones de Representantes (Art. 510-A de la CLT), que ya estaban previstas constitucionalmente. El artículo 510-C de la CLT, con respaldo constitucional, resguarda el espacio de los sindicatos:

“Art. 510-E. La comisión de representantes de los empleados no sustituirá al sindicato en su función de defender los derechos y los intereses colectivos o individuales de la categoría, incluso en cuestiones judiciales o administrativas, hipótesis en la que será obligatoria la participación de los sindicatos en

negociaciones colectivas de trabajo, bajo los términos de los incisos III y VI del epígrafe del art. 8º de la Constitución.”

Para tratar de los principios de Derecho Colectivo del Trabajo, Russomano (1989) divide la disciplina en tres capítulos: Organización sindical, Negociación colectiva y Conflictos de trabajo y métodos de solución. A partir de ahí, establece, para el primer capítulo, el principio de la libertad sindical, compuesto de: autonomía sindical, sindicalización libre y pluralidad sindical. Para el segundo capítulo, negociación colectiva, los principios mencionados por el autor son: libre negociación, legalidad, ampliación progresiva del elenco de las unidades de negociación colectiva, buena fe, efecto *erga omnes* de las negociaciones colectivas, perdurabilidad de los derechos concedidos a través de convenios o acuerdos colectivos tras la extinción de los mismos e interpretación de los convenios colectivos según el criterio de aplicación de la cláusula más favorable al trabajador. Finalmente, en lo referente al capítulo de los conflictos y métodos de solución, destaca los siguientes principios: conciliación, lealtad, acción pacífica, legitimidad, información y adecuación, suspensión de los contratos individuales de trabajo, prevalencia de la decisión judicial sobre la voluntad de proseguir en la huelga.

Delgado (2016) enfatiza la existencia de principios especiales de Derecho Colectivo del Trabajo en la Constitución Federal de 1988, a saber, resumidamente: libertad asociativa y sindical, autonomía sindical, intervención sindical en la negociación colectiva laboral y equivalencia entre los contratantes colectivos.

Gomes (2012) esclarece que el Derecho Colectivo del Trabajo posee instituciones propias y cuenta, igualmente, con un abanico de principios peculiar, a saber, resumidamente: libertad asociativa, autonomía sindical, intervención sindical en la normativización colectiva, equivalencia de los contratantes colectivos, lealtad en las negociaciones colectivas, creatividad jurídica en la negociación colectiva y adecuación sectorial negociada.

No se incluye entre los objetivos del presente estudio el relevante debate respecto a la conceptualización y naturaleza de los principios. Sin embargo, se entiende que el Derecho del Trabajo trata de las necesidades más básicas y concretas de los individuos y cuenta con un lado relativo a los principios marcadamente presente y que permea el abordaje de todo y cualquier tema de esta vasta rama del Derecho. Por esta razón al dirigir la mirada hacia la figura del sindicato y hacia las relaciones colectivas del trabajo, será siempre posible vislumbrar como tela de fondo la existencia de los principios que, en su función fundadora, interpretativa y subsidiaria, conforman las bases teleológicas del sistema jurídico brasileño, sobre las que el operador del Derecho va a actuar (Silva, 2014).

## **1.2 Sindicato: concepto y funciones**

El sindicato se puede conceptualizar como una entidad organizada compuesta por miembros que son personas físicas en el caso de la categoría profesional o personas jurídicas en el caso de la categoría económica. A esta entidad le cabe el estudio, defensa y coordinación de los intereses económicos o profesionales, conforme lo establecido en el art. 511 de la CLT.

En Brasil, los sindicatos detentan ciertas prerrogativas específicas de representación de la categoría con base en el artículo 8º de la CF/88 y en el art. 513 de la CLT y que no se alteraron con la Ley 13.467/2017. La Constitución brasileña establece en el art. 5º, XVI el derecho de reunión, por lo que, básicamente todos pueden reunirse pacíficamente, sin armas y en locales abiertos al público. Por otro lado, el art. 8º, trata de la libertad de asociarse lo que significa un derecho mucho más específico y de especial importancia para el sindicalismo, lo que reconoce Silva (2013: 267): “La reunión es, por otro lado, una formación grupal pasajera,

punto en el que se distancia de la asociación, que es la organización permanente y de base contractual, fundamentada en un acuerdo entre personas”.

El Convenio 87 de la OIT, intitulado “Libertad Sindical y Protección al Derecho de Sindicalización” prefiere el uso de la expresión más genérica “organización” en lugar de “sindicato”: “Art. 10 — En el presente Convenio, el término ‘organización’ significa cualquier organización de trabajadores o de empleadores que tenga por finalidad promover y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

Aún con respecto al concepto de sindicato son palabras del jurista argentino Recalde (2017: 51): “Entonces, la asociación sindical es, esencialmente, una coalición permanente de trabajadores que se relacionan en forma solidaria y organizada con la finalidad de defender sus intereses, sin que sea determinante que estén constantemente reunidos”.

Debe añadirse la síntesis de Brito (2015: 106): "(...) asociación con finalidad de defensa y coordinación de intereses económicos o profesionales de empleadores o de trabajadores”.

Con referencia a los elementos que constituyen un sindicato en el sistema brasileño, el art. 511 de la CLT trae importantes definiciones, valiendo su transcripción:

Art. 511. Es lícita la asociación con fines de estudio, defensa y coordinación de sus intereses económicos o profesionales de todos los que, como empleadores, empleados, agentes o trabajadores autónomos o profesionales liberales ejerzan, respectivamente, la misma actividad o profesión o actividades o profesiones similares o conexas.

§ 1º La solidaridad de intereses económicos de los que emprenden actividades idénticas, similares o conexas, constituye el vínculo social básico que se denomina categoría económica.

§ 2º La similitud de condiciones de vida oriunda de la profesión o trabajo en común, en situación de empleo en la misma actividad económica o en actividades económicas similares o conexas, compone la expresión social elemental comprendida como categoría profesional.

§ 3º Categoría profesional diferenciada es la que se forma de los empleados que ejerzan profesiones o funciones diferenciadas por fuerza de estatuto profesional especial o en consecuencia de condiciones de vida singulares.

§ 4º Los límites de identidad, similitud o conexidad fijan las dimensiones dentro de las que la categoría económica o profesional es homogénea y la asociación es natural.

Se puede destacar, a partir del mencionado artículo, el énfasis de la legislación brasileña en la comunión (que conforme Arouca (2013) es “imaginaria”) de intereses económicos, la semejanza en las condiciones de vida de quienes ejecutan actividades similares o conexas, conceptuándolo de forma amplia y genérica y posicionando con excepcionalidad, en el § 3º la existencia de categorías que posean estatuto profesional específico o condiciones de vida particulares.

La finalidad del sindicato es defender los intereses de la categoría que representa, bajo el enfoque de las directrices del Derecho Internacional, principalmente los Convenios de la OIT y de los preceptos legales y constitucionales. El artículo 511, antes transcrito, enfatiza los intereses económicos y profesionales. Bajo toda evidencia esta norma no busca limitar el orden de intereses que pueden defender los sindicatos. En este sentido, debe mencionarse la defensa de la salubridad y seguridad del medio ambiente laboral (artículo 225 de la CF) y de la salud y la integridad física de los trabajadores como parte del derecho constitucional a la salud (artículo 196 de la CF) y que también compone el conjunto de intereses de las categorías que defienden los respectivos sindicatos.

Conforme será tratado, la institucionalización del sindicalismo brasileño tiene origen fascista, que los cooptó, creando una aproximación con la cosa pública que, automáticamente los ha vuelto dependientes de ese mismo Estado y los alejó de los componentes de la categoría. Ese contexto es motivo de críticas, visto que la naturaleza privada del sindicato es garantía de su autonomía e independencia frente a los otros entes privados y frente al Estado. Además de ello, su principal compromiso es con los intereses de la categoría que lo compone.

Evidentemente, el sindicato, al tratarse de un ente dotado de tan relevante rol en la sociedad, es también un actor político, puesto que participa de disputas de poder. Por lo que, buscando la concretización de los intereses de determinada categoría irá, necesaria y fatalmente, en algún momento, colidir con los intereses de otros grupos, estén estos o no organizados también como sindicatos. De esta manera la actuación política, dado el accionar de la entidad sindical en el espacio público, interfiriendo en las pautas de políticas públicas, presentando sus intereses a otros particulares, al Estado o a la sociedad en general, forma parte de la función sindical.

Brito (2015: 118) reconoce las dos facetas de la actuación de los sindicatos: la sindical propiamente dicha y la política y específica a este respecto:

"En la primera, podemos decir que las entidades sindicales actúan de forma directa, su conducta se caracteriza como descripta en el ordenamiento, como el conjunto de prerrogativas de las entidades sindicales: firmar contratos colectivos, representar judicial y extrajudicialmente a los integrantes de la categoría, coordinar los movimientos huelguistas etc. La segunda, por su parte, consiste en el conjunto de acciones desarrolladas para alterar el sistema existente, adecuándolo a la necesidad de las clases que componen la relación capital-trabajo".

De esta forma, si por un lado el artículo 511 de la CLT determina las finalidades de los sindicatos, el artículo 513 establece sus prerrogativas, entre las que se encuentra "celebrar contratos colectivos", recordando que el uso de la expresión "contratos" se debe leer de acuerdo con la redacción del artículo 611, epígrafe y § 1º de la CLT, o sea, se debe entender como la prerrogativa de firmar Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo.

Brito (2015: 142), respecto a las funciones sindicales, menciona las seis a seguir: "función económica, función política, función ética, función negociadora o reglamentar, función asistencial, función de representación".

Función económica: en sentido amplio, corresponde al ejercicio de los medios que sean necesarios para costear la propia actividad sindical. En un sentido más restricto, tal función está relacionada con el desempeño de actividades económicas por parte del sindicato. Observando la prohibición expresa de que el sindicato ejerza actividad económica, conforme art. 564 de la CLT, el autor afirma que, por el principio da libertad sindical, las limitaciones para las actividades de dichas entidades se encuentran únicamente en la Constitución Federal, motivo por el que, el vedamiento de la parte final del art. 564 de la CLT no estaría más en vigor (Brito, 2015: 143):

"Si las asociaciones sindicales gozan de libertad de administración, no siendo posible que sufran interferencias del Estado, como preceptúa el art. 8º, inciso I, de la CF/88, es obvio que ellas pueden ejercer actividad económica, siempre que lo hagan por medio de actividades lícitas y que se muestren necesarias para cumplir su finalidad que, no está de más repetir, es coordinar y defender los intereses profesionales y económicos, en pro de trabajadores y empleadores".

**Función política:** Comprendiendo el sindicato como un ente que se activa en pro de una determinada agremiación de personas, es admisible, consecuentemente, su actuación política, lo que no significa, necesariamente, su comprometimiento político partidario. Se debe agregar a este respecto, que el contenido del apartado "d" del art. 521 de la CLT suscita salvedad constitucional idéntica a la mencionada con respecto a la función económica.

**Función ética:** la actuación sindical debe estar permeada por la buena fe objetiva y el establecimiento de orientaciones éticas. A este respecto, Brito (2015: 146) ve como indispensable la comprensión de esta función ética, teniendo en cuenta el conflicto de intereses que es inherente a las relaciones entre capital y trabajo: "Es que las relaciones entre el capital y el trabajo, principalmente a nivel colectivo, se caracterizan por el choque de intereses, la mayoría de las veces antagónicos, lo que presupone cierta beligerancia, que se acentúa cuando se utilizan medios de acción sindical directa".

**Función negociadora o reglamentar:** Bajo los términos del art. 8º, VI de la CF, el sindicato posee la prerrogativa de ejercer la función negociadora con exclusividad. Al ejercer la función negociadora, el sindicato busca establecer reglas referentes a las relaciones de trabajo, teniendo como directriz los intereses de la categoría que representa. En la actualidad esta representa la principal función y de mayor alcance estratégico de las entidades sindicales. Se podría decir, que se reconoce como su propia razón de ser, incluso porque, bajo los términos del art. 7º, XXVI de la CF, el "reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo" es un derecho de los trabajadores.

**Función asistencial:** Se trata de la función por medio de la que el sindicato presta, a sus asociados, servicios que no tienen relación directa con las actividades laborales propiamente dichas, sino que se traducen en forma de auxilio, cooperación o amparo a los miembros de la categoría. No obstante se trate de una importante función sindical que actúa para fortalecer el vínculo entre cada miembro de la categoría y el sindicato, reforzando el sentido de unión y protección mutuas, Brito (2015: 148) alerta que la función asistencial:

"Apenas no debe ser la principal, dentro de la finalidad del sindicato de defender los intereses del grupo que representa, dado que se cumple de otras formas, por medio de la gestión que las organizaciones sindicales realizan frente a los empleadores y al Estado buscando mejores condiciones de vida y de trabajo para aquellos que representan y no, principalmente, ofreciendo servicios que son responsabilidad de terceros".

**Función de representación:** Para que el sindicato actúe efectivamente a favor de los intereses de la categoría se hace inherente que la entidad sindical la represente, o sea, actúe en su nombre. La representación de los miembros de la categoría es un derecho establecido, inicialmente, en el art. 8º, III, de la CF y también estampado en el art. 513, apartados "a" y "b" de la CLT (Art. 513. Son prerrogativas de los sindicatos: a) representar, frente a las autoridades administrativas y judiciales los intereses generales de la respectiva categoría o profesión liberal o los intereses individuales de los asociados relativos a la actividad o profesión ejercida; b) celebrar contratos colectivos de trabajo;).

La función de representación adquiere una mayor importancia cuando hablamos del tema de salud y seguridad ocupacional, considerando que, tanto en las negociaciones colectivas como en la propuesta de acciones judiciales o postulaciones administrativas, el sindicato es la entidad dotada de condiciones para actuar en pro de la categoría buscando el establecimiento y mantenimiento del ambiente de trabajo saludable y seguro, la presencia de riesgos ocupacionales aún no documentados, el respeto a las NRs y la constatación de rutinas de trabajo nocivas.

Dentro del contexto de la función de representación también merece destaque, con relación a la salud, higiene y seguridad del trabajo, la norma legal que permite que el

sindicato emita la CAT a favor del empleado que sufra accidente de trabajo *lato sensu*, conforme establece el art. 22 de la Ley 8.213/91:

"Art. 22. La empresa o el empleador doméstico deberán comunicar el accidente de trabajo a la Previsión Social hasta el primer día útil siguiente a la ocurrencia, y, en caso de muerte, de inmediato, a la autoridad competente, bajo pena de multa variable entre el límite mínimo y el límite máximo del sueldo de contribución, sucesivamente creciente en las reincidencias, aplicada y cobrada por la Previsión Social

§ 1° De la comunicación a la que se refiere este artículo recibirán copia fiel el accidentado o sus dependientes, así como el sindicato al que corresponda su categoría.

§ 2° Frente a la falta de comunicación por parte de la empresa, la podrán formalizar el propio accidentado, sus dependientes, la entidad sindical competente, el médico que lo asistió o cualquier autoridad pública, no prevaleciendo en estos casos el plazo previsto en este artículo. (...)"

El objetivo de la CAT es formalizar la ocurrencia de infortunios laborales y su emisión es obligatoria incluso cuando se tratar apenas de una sospecha, por interpretación del artículo 169 de la CLT (Art. 169 – Es obligatoria la notificación de las enfermedades profesionales y las producidas en razón de las condiciones de trabajo, comprobadas y objeto de sospecha, conforme las instrucciones del Ministerio del Trabajo).

Esto significa que cuando el empleador emite una CAT no está automáticamente reconociendo el accidente ni tampoco tomando la culpa por un infortunio laboral relatado por el empleado. Sin embargo, el artículo 22 de la Ley 8.213/91 garantiza que la resistencia del empleador en emitir la CAT no perjudique el empleado, especialmente, para la obtención del beneficio por incapacidad pago por la Seguridad Social que, en su modalidad de “accidente laboral” repercute de modo diferente en el contrato de trabajo relativamente a la modalidad de beneficio “común”.

Aún con respecto a las funciones sindicales, Arouca (2013: 154), por su parte, realiza un análisis crítico con relación al asunto, cuestionando las limitaciones de una teorización sobre las funciones sindicales con base exclusivamente en el texto legal. A partir de los análisis de estudiosos latinoamericanos (2013: 154) puntúa la función política del sindicato, considerándolo como entidad que inmediatamente busca finalidades de naturaleza económica, pero con una finalidad mediata que,

“pertenece al futuro como una visión de la sociedad del mañana, construida sobre los pilares de justicia social, luego una finalidad de carácter político, hasta porque tiene origen político y su problema ya no consiste en la simple lucha contra el empresario, sino también en la reorganización del mundo; por este motivo, cada corriente sindical es una idea política, pero con un punto de concordancia: la injusticia del régimen y su necesaria modificación”.

El presente estudio tendrá como enfoque las funciones negociadora y de representación de los sindicatos con relación a la salud, higiene y seguridad del trabajo.



### 1.2.1 Contextualización de la cuestión sindical en América Latina y en Brasil

Es común al trazar la historia del sindicalismo remitirse a las corporaciones de oficio como la referencia más remota para la convergencia de individuos con intereses profesionales comunes. Por otro lado, la distancia temporal entre las corporaciones de oficio y los sindicatos es tan grande, dado que funcionan en contextos históricos y sociales muy dispares, que la aproximación que se hace comúnmente al llevar a cabo esta cronología presenta finalidad apenas ilustrativa y estética, casi un anacronismo, esto porque es justamente con el inicio de la Modernidad, en el contexto del fin de las Corporaciones de Oficio, con la Revolución Francesa en el campo político y la Revolución Industrial en el campo económico que el sindicalismo nace y pasa a ocupar su lugar en la historia. Teixeira (1979) discute dicho tema con profundidad al diferenciar los orígenes, de un lado, del sindicalismo patronal (las corporaciones de oficio) y del sindicalismo operario (las *compagnonnages* francesas).

En Brasil, a pesar de la Constitución de 1824 haber extinguido las corporaciones de oficio, ellas tampoco habían existido en el territorio brasileño, lo que explica Teixeira (1979).

La revolución industrial apartó definitivamente a quienes poseían los medios de producción de la mano de obra que operaba tales medios. Así, se dividieron también los intereses: resumidamente, a los dueños de los medios de producción les interesa producir lo máximo, a partir de lo mínimo y a los que ofrecen su mano de obra les interesa recibir el mayor pago por el mínimo esfuerzo dispensado.

La simplicidad con la que se coloca la oposición de tales intereses no representa, sin embargo, la dimensión del desequilibrio de fuerzas en el terreno de las relaciones que de todo ello se desprende. Con relación a este asunto las reflexiones de Karl Marx en *El Capital* con respecto al salario (Marx, 2008) fundamentan, ahondan e ilustran dicha afirmación.

En ese sentido, tomamos también las palabras de Brito (2015: 54):

"En primer lugar, se alteró el sistema productivo y el trabajo en las fábricas provocó gran concentración de trabajadores. En segundo lugar, al haber elevada oferta de brazos para pocas vacantes, los tomadores de servicios podían imponer las condiciones de trabajo que desearan, siendo las mismas deshumanas, hasta por la inexistencia de normas que regularan el trabajo dentro de los moldes necesarios".

Por todo lo dicho, no cabe duda de que la Revolución Industrial y el liberalismo inauguraron una nueva economía y un nuevo modo de producir e intercambiar bienes. Esta nueva modalidad se muestra permeada por relaciones en desequilibrio entre trabajadores y dueños de los medios de producción. Todo ello favorece una cierta insurgencia y tensión que justifica el surgimiento de agremiaciones para reunir los intereses de quienes no se encontraban en situación de imponerse, individualmente, a las condiciones que se establecían con estas nuevas relaciones.

Sobresale en este inicio de era industrial, la cuestión de las condiciones de trabajo ambientalmente inadecuadas y peligrosas para la salud humana como convergencia motivadora de la unión de trabajadores en pro de objetivos comunes.

En América Latina, el movimiento migratorio europeo ocurrido a partir de la segunda mitad del siglo XIX, si bien contribuyó, de inicio, para una heterogeneidad que dificultaba una identidad de clase (Mattos, 2009), trajo consigo todo un conjunto de ideas nuevas fruto de movimientos de resistencia e intentos de reorganización social pos revolución industrial: principalmente el anarquismo y el socialismo. La industrialización y la urbanización daban sus primeros pasos en aquella parte del Nuevo Mundo, lo que presentaba un escenario favorable para el surgimiento de las primeras organizaciones de trabajadores. A este respecto Godio (1989) destaca los procesos de independencia de tipo oligárquico y aristócrata

ocurridos en los países latinoamericanos, dando origen a estados autoritarios (mismo bajo la forma de democracias), lo que se dio principalmente porque el proceso colonial hispano y portugués se fundó en el latifundio asociado a la mano de obra esclava. Todo esto hacía imposible que hubiera un ambiente sociocultural adecuado para que ocurriera un proceso de independencia por medio de una revolución burguesa. Godio (1989: 45) sintetiza la situación de los movimientos obreros en el contexto político del nacimiento de los estados nacionales latinoamericanos de la siguiente manera:

“La cuestión se presenta así: tanto en los países de dictaduras militares bárbaras como en los países de regímenes liberal oligárquicos, era obligatorio para el movimiento obrero sentirse “heredero” de los intentos liberales frustrados o “incompletos”.

La actuación de los movimientos de trabajadores durante este período de transición entre los siglos XIX y XX está marcada por la represión estatal, una vez que trataban abiertamente de las profundas contradicciones sociales y conflictos que la industrialización estaba generando: exploración de los trabajadores, malas condiciones de trabajo, trabajo exhaustivo, a lo que se puede añadir la creciente demanda por la ampliación del sufragio, que era una cuestión a destacar en las incipientes democracias. Se le debe sumar a tales factores el hecho de que estos movimientos solían organizarse también bajo la forma de partidos políticos y no solamente de sindicatos o asociaciones de trabajadores. Es importante destacar, en este período, la influencia del anarquismo o anarcosindicalismo, que tuvo inicialmente un alcance social más extenso debido a la preeminencia de un discurso relacionado a huelgas, boicoteos y luchas de naturaleza económica. En este momento histórico, las prácticas anarquistas ganaron más popularidad frente al socialismo que se mostraba más teórico, jerarquizado y preocupado con la inserción política (Godio, 1989; Mattos, 2009; Nascimento e Nascimento, 2015).

La centralidad del sindicalismo en el campo político de estas naciones emergentes es evidente. Nacían estados y con ellos nacía, por la industrialización, una clase trabajadora que no existía cuando las relaciones eran entre las metrópolis y las colonias. En esta línea, también enfatiza Godio (1989: 58).

Ya en el siglo XX, con la crisis de 1929, las economías latinoamericanas se vuelcan hacia la propia industrialización, lo que significaba mayor presencia y actuación estatal en la economía para ejecutar políticas de sustitución de importaciones. En esta misma época, se supera poco a poco la fase de represión sobre los movimientos de trabajadores para pasar a una fase de reglamentación estatal de tales prácticas. Las asociaciones de trabajadores pasan de un período de clandestinidad y congelamiento de conflictos, para una fase de tolerancia y descriminalización conforme observan Romita (1976) y Recalde (2017). Ese último destaca la existencia de una fase de cooptación, por la que el sindicato pasa a ser herramienta que sirve a finalidades no acordes a los objetivos e intereses de la categoría (Recalde, 2017: 44):

“En el caso de las entidades sindicales, cuando el gobierno, los partidos políticos y los empleadores influyen en los sindicatos a tal grado que los hacen funcionales a sus proyectos, pero no a los intereses de los trabajadores. Estas maniobras suelen ir acompañadas por corrupción de los dirigentes sindicales”.

Zapata (1995), por su lado, destaca que el sindicalismo en América Latina representa un movimiento con raíces institucionales en la política de sustitución de importaciones, lo que hizo que los sindicatos tuvieran un rol de mediadores entre el sector productivo, el Estado y los empleados.

De un modo general, en América Latina, a diferencia de lo ocurrido en Europa y Estados Unidos, la trayectoria de los sindicatos está marcada por un estrecho vínculo con el

Estado, aunque se encuentren países latinoamericanos con una historia de sindicalismo cooperativista y otros de sindicalismo clasista. Tal aproximación con el Estado, en algunos casos, ocurrió por cooptación estatal como en Brasil (sindicalismo corporativista), a partir del momento que los conflictos entre capital y trabajo están prácticamente “estatizados” y con ellos también las relaciones colectivas de trabajo y los sindicatos.

Es cierto que este involucramiento con el Estado y con temas públicos ocurrió también, gracias a la viva actuación de los sindicatos como actores políticos, a ejemplo de lo ocurrido en los procesos de redemocratización en varios países de la región en las décadas del 70 y 80 del pasado siglo. Habiendo, además, países como Uruguay y Chile en los que el sindicalismo fue de tipo clasista, con base en el marxismo y en la idea de la lucha de clases, cultivando una relación más lejana con el Estado.

### **1.2.2 Orígenes y breve historia del sindicalismo brasileño: el varguismo, estructura laboral y sindical**

El origen de la “clase” trabajadora brasileña nos remonta, inevitablemente, a los tiempos de la esclavitud. Aunque no sea posible hablar de sindicalismo en aquella época, dado que el trabajo libre y asalariado era restringido y la industrialización inexistente, ya antes de 1888 era posible detectar hechos y acontecimientos que muestran movimientos de trabajadores unidos en pro de intereses comunes.

Con relación a esto, Mattos (2009: 22) apunta la existencia de asociaciones, sociedades y hermandades que aglutinaban trabajadores libres buscando el apoyo mutuo, concesión de crédito, auxilio financiero para los socios y dependientes y también los intentos frustrados de esclavos de constituir especies de agremiaciones similares.

Fue justamente el cambio en el modelo económico brasileño, que ya no se basaba más en el trabajo esclavo y poco a poco se fue industrializando y urbanizando, lo que propició el surgimiento del sindicalismo. Como afirma Brito (2015): "Los acontecimientos del final del siglo XIX, no obstante, crearon las condiciones para que efectivamente surgiera el sindicalismo brasileño" (p. 61).

Por otro lado, si el lado opresivo y violento del período de esclavitud se mantuvo o se dilató a las relaciones laborales libres, Mattos (2009: 25) sigue su reflexión y destaca el hecho de que la solidaridad entre trabajadores, que ya existía antes de 1888, incluso se haya proyectado para el período posterior a la abolición y se constituyera en el elemento de base de la formación de la clase trabajadora en Brasil:

“Al inicio del siglo XX, cuando comienzan a surgir los primeros sindicatos de los trabajadores del puerto, como la Unión de los Estibadores o la Sociedad de Resistencia de los Trabajadores en Trapiches de Café, son visibles las continuidades con relación al período de la esclavitud”.

En este sentido se suman los estudios de Cardoso (2019) respecto al contexto histórico del mundo del trabajo en Brasil. Preocupado con la cuestión de la desigualdad, su justificativas y la legitimación del orden, el autor pone luces en el hecho de que la transición desde el modo de trabajo esclavo al trabajo libre se trató de un proceso lento, lleno de conflictos y violencia.

Interesante es destacar la exposición de Cardoso (2019: 61-63) cuando detalla cómo las elites se han utilizado de la violencia estatal y del trabajo para mantener su posición social y económica y contener el “enemigo interno” que, en un primero momento eran los trabajadores esclavos y esclavos libertos. En un segundo momento los inmigrantes europeos llegaron para ocupar el espacio del trabajo libre. Sin embargo, su presencia también desplazó las fuerzas de represión una vez que trajeron ideas perturbadoras para las elites como el

anarquismo y el comunismo. Escenarios como este demuestran “el temor de las clases dominantes frente a las mayorías de desprovidos, al punto de, a la menor señal de peligro, utilizar fuerza desproporcional al peligro real” como explica el mismo autor (2019: 61 y 85).

Tales consideraciones exponen la represión dirigida a movimientos sociales, incluso los movimientos de trabajadores o de un sindicalismo incipiente. En realidad, esto se muestra como la transposición, con adaptaciones, de las prácticas y estructuras de la esclavitud hasta los primeros 30 años del siglo XX en Brasil con influencias que llegan a la actualidad, conforme indican Cardoso (2019) y Mattos (2009). Las prácticas de represión y violencia se constituyen en el terreno donde se han desarrollado las relaciones laborales en Brasil.

Las cuestiones relativas al medio ambiente del trabajo o a lo que hoy se denomina salud, higiene y seguridad del trabajo eran ya relatadas en aquella época. Al respecto Mattos (2015: 40) reproduce fuentes históricas relativas al trabajo en la minería, en los puertos y el trabajo de las costureras, este último ejecutado en “locales de trabajo que confundían el ambiente de la producción con el ambiente doméstico de los propietarios, como el caso de las “casas de *madames*”, o “atelier de costura”. Jornadas extenuantes, descuentos salariales abusivos, accidentes, exploración y abusos eran constantes.

Ya con respecto al nacimiento del sindicalismo brasileño con el enfoque en su reglamentación, Brito (2015: 62) observa que, a pesar de la falta de coincidencia entre el contenido del primer diploma legal acerca del asunto (Decreto 979/1903 - regulador de los sindicatos agrícolas) y el que posteriormente vino a delinearse como sindicalismo: "(...) no se puede negar que es en este período [fin del siglo XIX e inicio del XX] que comienza a estructurarse el sindicalismo brasileño – pese a que será totalmente modificado, por imposición de Vargas, durante la década de 1930".

El Decreto 1.637/1907, a su vez, literalmente "crea sindicatos profesionales y sociedades cooperativas". Su artículo 1º dice lo siguiente:

"Art. 1º Se faculta a los profesionales de profesiones similares o conexas, incluso las profesiones liberales, a organizar entre sí sindicatos, teniendo como finalidad el estudio, la defensa y el desarrollo de los intereses generales de la profesión y de los intereses profesionales de sus miembros."

Romita (1976), por su parte, resalta la presencia de garantía de pluralidad sindical en la norma antes mencionada, a partir de los arts. 2º y 4º del Decreto en cuestión:

"Art. 2º Los sindicatos profesionales se constituyen libremente, sin autorización del Gobierno, bastando, para obtenerlos favores de la ley, depositar en la oficina del registro de hipotecas del distrito respectivo tres ejemplares de los estatutos, del acta de la instalación y de la nómina de los miembros del directorio, del consejo y de cualquier cuerpo encargado de la dirección de la sociedad o de la gestión de sus bienes, con la indicación de la nacionalidad, de la edad, de la residencia, de la profesión y de la calidad de miembro efectivo u honorario. El oficial de registro de las hipotecas está obligado a enviar, dentro de los ocho días de la presentación, un ejemplar a la Junta Comercial del Estado respectivo y otro al procurador de la República. Este deberá, dentro de tres meses luego de la comunicación, remitir recibo con la declaración de regularidad. Si, finalizado este plazo, el procurador no lo hubiera hecho, quedarán sanadas las irregularidades.

(...)

Art. 4º Los sindicatos tendrán la facultad de federarse en uniones o sindicatos centrales, sin limitación de circunscripciones territoriales. Las federaciones tendrán personalidad civil separada y gozarán de los mismos derechos y ventajas de los sindicatos aislados".

Este es un período que encierra el sindicalismo incipiente cuando el tema se encontraba en estado de ebullición en la sociedad, en un contexto compuesto por huelgas y, además, represión estatal de los movimientos de trabajadores, especialmente los de origen anarquista y comunista (Mattos, 2015). Ya en Nascimento e Nascimento (2015: 100) se observan las siguientes apreciaciones:

“Son trazos del inicio del movimiento sindical brasileño la libertad de esas asociaciones, creadas sin restricciones, en cuanto a su número y funciones; la influencia étnica que sufrieron, agrupando personas de la misma nacionalidad (...) la diversidad de criterios de representación, coexistiendo la representación de la profesión y la de un sector de actividad económica; el asistencialismo, previsión, de mutualidad y de socorro; la inestabilidad – muchas asociaciones desaparecieron, algunas resurgiendo después; y la centralización en grado superior, una vez que un sindicato de la capital podía ser una central para diversos sindicatos de ciudades del interior”.

Por otro lado, en las primeras décadas del siglo XX, situaciones económicas como la crisis del precio del café y, en el campo político, de que se destaca las revueltas de los militares de bajo rango (que Brasil se suele llamar “revueltas tenentistas”) han favorecido la centralización del poder en favor del gobierno federal y, por consecuencia, el debilitamiento de las elites locales. Esta situación se puede apuntar como un inicio de una apertura de espacio para que la pauta de los derechos sociales de hecho ingrese en el escenario político brasileño.

Aún respecto a los derechos sociales, Cardoso (2019: 165) destaca que en las tres primeras décadas del siglo XX (período inmediatamente anterior a la ascensión de Vargas al poder) es el sindicalismo que desempeña el rol de expresión política popular, una vez que el derecho al voto era muy restricto (excluía mujeres, iletrados, inmigrantes).

Sumado a esta apertura, la situación del mundo laboral y de las relaciones sociales en esta época ayudaron la formación de la imagen de Getúlio Vargas, años más tarde, como “padre de los pobres” y proveedor o padrino de los trabajadores, lo que también destaca Cardoso (2019: 69).

Con la reglamentación, en la tercera década del siglo XX, se inicia la fase de aproximación al Estado, y la incuestionable intervención de este sobre los sindicatos como el rasgo más fuerte de las relaciones colectivas de trabajo en Brasil. Siguiendo esta línea, el Decreto 19.770/1931, contrariando la legislación anterior, estableció la regla del sindicato único, una vez que, por él, bajo los términos de los artículos 2º y 9º:

"Art. 2º Constituidos los sindicatos de acuerdo con el artículo 1o, se exige, para que sean reconocidos por el Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio y adquieran, así, personalidad Jurídica, que sus estatutos hayan sido aprobados por el Ministerio, acompañados de copia autentica del acta de instalación y de una relación del número de socios, con los respectivos nombres, profesión, edad, estado civil, nacionalidad, residencia y lugares o empresas donde ejercieron su actividad profesional.

Art. 9º Segmentada una clase y asociada en dos o más sindicatos, será reconocido el que reúna dos tercios de la misma clase, y, si esto no se verifica, el que reúna mayor número de asociados.

Párrafo único. Ante la hipótesis de que preexistan una o más asociaciones de una sola clase y pretendan adoptar la forma sindical, bajo los términos de este decreto, se dará el reconocimiento en concordancia con la fórmula establecida en este artículo".

Respecto al Decreto 19.770/1931 y su importancia en la conformación de la estructura sindical brasileña, sigue el comentario de Brito (2015: 63-64):

"No fue solo la regla del sindicato único que el Decreto n. 19.770/31 afirmó, sino también toda la estructura rígida, no tocando la organización sindical, lo que nos distanció de un modelo de libertad sindical y que perdura hasta hoy (...). Estableció la sindicalización por categoría - que, a decir verdad, ya era un hecho bajo la égida del Decreto n. 1.637/07 -, estructuró nuestro sistema confederativo, transformó el sindicato en órgano de colaboración con el Estado, le negó función política y le dio función asistencial".

A este respecto está de acuerdo Nascimento (2015: 106) señalando la maniobra estatal para reducir la influencia del anarcosindicalismo, neutralizando el movimiento operario que existía hasta el momento y favoreciendo, ideologías fascistas con medidas enérgicas por parte del gobierno contra manifestaciones revolucionarias.

Cabe observar que pese a que la Constitución promulgada (tres años después del Decreto n. 19.770/1931) estableciera literalmente la regla de la pluralidad sindical (art. 120 y párrafo único), esto se mostró letra muerta, en virtud de que el texto constitucional de 16/07/1934 fue modificado por el Decreto 24.694/1934 de 12/07/1934, o sea, pocos días antes de la promulgación de, en la época, la nueva Constitución. A seguir la transcripción de ambos textos, el de la Constitución antes de la alteración del referido Decreto y, en secuencia, el texto del Decreto 24.694/1934 de 12/07/1934 (Art. 5º, II, "a" y art. 12 y párrafos), con destaques añadidos:

"Art 120. Los sindicatos y las asociaciones profesionales serán reconocidos de conformidad con la ley.

Párrafo único. **La ley asegurará la pluralidad sindical y la completa autonomía de los sindicatos".**

"Art. 5º Al solo efecto de su constitución y reconocimiento, los sindicatos, deberán satisfacer los siguientes requisitos:

(...)

II – En cuanto a los empleados:

a) reunión de asociados, de uno y otro sexo y mayores de 14 años, que representen, como mínimo, un tercio de los empleados que ejerzan la misma profesión en la respectiva localidad, identificados bajo los términos del art. 38;

(...)

Art. 12 Los sindicatos reconocidos en este decreto podrán ser distritales, municipales, intermunicipales, provinciales, interprovinciales o nacionales.

§ 1º Los sindicatos de los empleadores se podrán constituir por profesiones o actividades ejercidas en una misma localidad, en un mismo o en varios estados o en todo el país.

§ 2º **Los sindicatos de empleados serán siempre locales; no obstante, en casos especiales, atendiendo a las condiciones peculiares a determinadas profesiones, el Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio podrá fijarle a los sindicatos respectivos una base territorial más extensa.**

§ 3º **En cualquier hipótesis del § 2º el área fijada al sindicato deberá coincidir siempre con las de las divisiones administrativas del Estado o de la Unión.**

Mattos (2015: 67) confirma la misma constatación:

“Los representantes operarios contaron con la combinación de las restricciones de empresarios y de la iglesia al modelo del sindicato único, consiguiendo así incluir en la Carta un dispositivo que garantizara la libertad sindical. Sin embargo, las reglamentaciones posteriores del precepto constitucional en las leyes ordinarias retomaron el camino de la imposición del modelo del sindicato oficial”.

Pocos años después, con la Constitución de 1937 y la instalación del régimen autoritario del presidente Getúlio Vargas, se consolidó la imposibilidad de un sistema de pluralidad sindical. En este sentido la CLT, promulgada en mayo de 1943, convergió con el tono corporativista y controlador del sistema sindical en vigor desde la década anterior. En el marco de la década de 1940 cuando el régimen dictatorial de Vargas entra en declinación, la promulgación de la CLT formó parte de una maniobra política para manipular la opinión pública y crear la imagen de Vargas “padre de los pobres”, un protector de los trabajadores que les entrega la ley como una manifestación de benevolencia, lo que también reconoce Mattos (2015: 71).

Desde la nueva república pos Vargas hasta el régimen dictatorial que se instauró en 1964 nada fue capaz de imprimir alteraciones en relación a la estructura sindical, lo que muestra que en la trayectoria del sindicalismo brasileño, desde su reconocimiento legal, la cooptación de los sindicatos por el Estado ha sido una constante y siempre ha servido a los intereses del mismo, independientemente si se está frente a un régimen formalmente democrático o no.

A pesar de esto, merece destaque la actuación combativa de los sindicatos brasileños en la década de 1980 en el contexto de la redemocratización. Con relación a esto escribe Brito (2015: 67):

"Este período, para el sindicalismo, es una época de cambios. El movimiento sindical se divide en 1983, tras tentativas de organización conjunta, al fundarse la CUT, Central Única de los Trabajadores y, posteriormente, la Central General de los Trabajadores (CGT) en 1986. La primera pretendiendo una reforma general del movimiento sindical, reforma esta que indicaba el camino de la libertad y autonomía sindicales y, la segunda, chocándose contra la intervención del Estado, pero pregonando el mantenimiento de la unidad sindical".

A seguir, Mattos (2015: 77) coincide también al tratar del período del régimen militar:

“En esas fases, la fuerza de los trabajadores organizados rompió los límites legales del derecho de huelga. Especialmente en el año 1960, la importancia política de los trabajadores y de los sindicatos fue enorme y sus propuestas para las grandes cuestiones nacionales eran necesariamente debatidas por toda la sociedad. Sin embargo, la estructura sindical permaneció inalterada. Esto era indicio de que los líderes más combativos preferían utilizar los recursos del sindicato oficial a combatir decisivamente su modelo entrelazado con el Estado”.

En este aspecto también está de acuerdo Bonciani (1996) y Alves (2000: 112) que, en su abordaje crítico sobre el movimiento sindical en las décadas de 1980 y 1990 dice:

“La fecha significativa es mayo de 1978. A partir de ahí tuvimos el resurgimiento del movimiento sindical en el país, que iría a volverse la “punta de lanza” de la resistencia operaria a la sobreexplotación de la fuerza de trabajo, uno de los pilares del modelo de acumulación capitalista, instaurado por el bonapartismo militar a partir de 1964”.

El reconocimiento de tales momentos de protagonismo de los sindicatos brasileños no excluye la observación de que la estructura sindical creada alrededor de este armazón legislativo de las décadas de 1930 y 1940 resistió prácticamente intacta a lo largo de toda la segunda mitad del siglo XX y la primera década del siglo XXI. De hecho, solo sufre alteraciones más sustanciales con el advenimiento de la Ley 13.467/2017 (Reforma Laboral) que promovió profundas alteraciones en el texto de la CLT, entre las que se destaca el fin del impuesto sindical obligatorio. Asimismo, la regla de la unicidad sindical, con el argumento de que se trata de imposición constitucional, continúa en vigor, componiendo un escenario jurídico cuya repercusión social solamente podrá ser evaluada con el pasar del tiempo y las manifestaciones de la doctrina jurídica, de la jurisprudencia, de los estudios sociológicos y de la propia práctica sindical.

En el marco pos Constitución de 1988, Romita (1993: 12) expone con precisión lo que entiende como “contradicción” entre el Estado Democrático de Derecho proclamado con la nueva Ley Mayor y el mantenimiento de “institutos autoritarios y corporativistas” como la excesiva intervención estatal en los sindicatos, la rigidez constitucional en la regulación de las relaciones de trabajo y “la concepción estatal del Derecho, que considera jurídicas apenas las normas impuestas por la voluntad del Estado”.

Respecto de los cambios legislativos promovidos cuando Brasil estuvo gobernado por el partido de los trabajadores, más específicamente, por Luís Inácio Lula da Silva, Ladosky, Ramalho y Rodrigues (2014: 63) ya apuntaban que los cambios en el reglamento de los sindicatos aquel tiempo se quedaron “a medio término” o incompletos, conservando el corporativismo y la estructura organizada por Getúlio Vargas.

### 1.2.2.1 Sindicalismo de Estado

En este punto se permite realzar algunas ideas ya tratadas anteriormente para enfatizar la constitución del “sindicalismo de Estado”, situación muy particular de Brasil y se constituye como elemento esencial para investigar cómo actúan los sindicatos hoy día.

Después de años de estudios relacionados con el tema en diversas áreas como Historia, Política y Sociología, se creó la expresión “Sindicalismo de Estado” para designar el sindicalismo brasileño originado y edificado mediante interferencia, control y centralización estatal. Esta expresión se refiere a la política estatal de intervención en los sindicatos y que define su modo de actuar hasta el presente.

“Sindicalismo de Estado”, por lo tanto, es una expresión que permite situar el momento en el que se crea el Ministerio de Trabajo en 1930 (Decreto 19.433 de 26 de Noviembre de 1930) y se promulga la CLT en 1943 (Decreto-ley 5.452/1943), además de permitir el análisis de las realizaciones de los sindicatos como actores sociales, en términos de propuestas o ejecución de políticas públicas dirigidas a los trabajadores representados.

Mattos (2009) defiende que la “clase trabajadora en formación”, durante la transición de los siglos XIX y XX en Brasil (por lo tanto antes del *varguismo*), estaba suficientemente organizada para realizar huelgas y presentar pautas propias de reivindicaciones, actuante en temas políticos y en la vida pública de las ciudades que iniciaban su proceso de crecimiento, conforme ya señalado. El autor narra que estos movimientos de trabajadores fueron sofocados, justamente ante el surgimiento de una política estatal de control sobre los sindicatos. O sea, lo que se cree por sentido común como “inicio” del sindicalismo brasileño sería, en realidad, su muerte, afirmación con la que coincide Pont (2008). A este propósito, Nascimento y Nascimento (2015: 107) al comentar el contexto sociopolítico al inicio de la década de 1930, afirman específicamente al tratar de la promulgación del mencionado Decreto 19.770/1931:



“(…) antes, los sindicatos eran personas jurídicas de derecho privado, después su estatización fue manifiesta; antes, los sindicatos eran libremente creados por los interesados, con administración y estatutos propios; luego, bajo la custodia del entonces Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio, pasaron a ser órganos de colaboración del Gobierno; antes, sus estatutos eran auto elaborados, después, estandarizados; antes, los sindicatos tenían autonomía, después, se volvieron dependientes del reconocimiento del Estado, que les exigía que presentaran informes de su actividad. Para mejor consecución de esos fines, se adoptó como estructura de representación de los trabajadores la de un sindicato único en cada base territorial, de tal modo que quedó comprometida la libertad de fundación de más de un sindicato de trabajadores de la misma categoría y base territorial”.

Pont (2008: 34-37), por su parte, señala que, antes de 1930, el Estado brasileño trataba la cuestión social y los conflictos en las relaciones de trabajo de forma puntual, sin que existiera una política o una serie de medidas institucionalizadas con referencia al asunto. Cuando se promulga la CLT la coyuntura política era, básicamente, la de un régimen autoritario, en el que la relación entre el presidente Getúlio Vargas y la clase trabajadora bien se define en las palabras de Lobo (1992: 28):

“La posición del Gobierno Provisorio con relación al movimiento operario autónomo, se hace evidente durante la represión de las huelgas en São Paulo. El grupo comunista de São Paulo formó una Comisión Provisoria de Reorganización Sindical para reestructurar los sindicatos que la represión de la década del veinte había extinguido y perseguido cuando avanzaron las fuerzas pro Vargas para tomar la capital. Las recién instauradas agremiaciones operarias, organizaron huelgas que eran inmediatamente sofocadas por orden de Vargas, quien había asumido el 11 de octubre de 1930 y temía represalias diplomáticas de las compañías extranjeras perjudicadas: São Paulo Gas Company y Electrical Company”.

Pasada la fase anterior de represión al movimiento operario, se formó una especie de pacto social entre las entidades de trabajadores, la burguesía y el Ministerio del Trabajo, Industria y Comercio. La burguesía referida aquí estaba formada por el empresariado industrial que se constituyó en la transición entre los siglos XIX y XX. Cardoso (1963: 161) se refiere a esa burguesía brasileña incipiente como un grupo heterogéneo, de origen preindustrial, dotada de posicionamientos ambiguos que trajo ventajas de dominación ideológica sobre los trabajadores, pero a la que también coloca reducida a una posición de "vasallaje frente a los que manipulan el aparato estatal".

Pont (2008: 184) define el papel de ese empresariado industrial brasileño en el mencionado pacto social de la siguiente manera:

"Innúmeras razones podrían explicar este direccionamiento. Con todo, me restringiré a apenas tres: 1º) fue el gran industrial, más que otro cualquiera, quien poseía los medios de producción, el gran responsable por la generación de empleo en el período analizado, teniendo en cuenta la gran concentración de operarios en sus fábricas; 2º) ese gran contingente de trabajadores, en un mismo local de trabajo, trajo profundas consecuencias a las relaciones sociales y políticas existentes entre capital y trabajo y, 3º) fue el gran empresario industrial quien supo sacar más ventajas a esa situación, dado que los intereses políticos del gobierno central, dirigidos hacia la implementación de una legislación social, le permitían negociar ventajas y beneficios directos o indirectos".

El mismo autor detalla que el Estado no representaba los intereses económicos del empresariado industrial, de tal forma que los trabajadores obtuvieron conquistas y ganancias en la contienda capital x trabajo durante las primeras décadas del siglo XX. Sin embargo, el Estado sí representaba los intereses políticos del empresariado industrial y en este sentido, subraya Pont (2008: 135) que el Estado varguista: "incorporó al operario urbano en el proceso de expansión capitalista en curso, dentro de los límites del sistema, vale decir, controlando las actividades políticas de sus organizaciones sindicales".

Este Ministerio recién creado defendía los intereses específicos de los trabajadores, si bien los nivelaba hacia abajo – con el objetivo de garantizar el atendimento de los intereses privados – como, por ejemplo, la creación de un salario mínimo que, aún siendo un valor insatisfactorio, representaba una conquista para los trabajadores, al mismo tiempo que al empresariado le aseguraba mano de obra barata.

Mattos (2015: 61) califica la actuación del gobierno Vargas en el mundo del trabajo como uno de los “legados” de esta especie de gestión y la conceptúa como la difusión de la idea “de convivencia armónica entre trabajadores y empresarios, arbitrada por un Estado que sería, según los discursos de entonces, al mismo tiempo regulador y protector, presentándose como precursor de la legislación social”.

La idea de convivencia armónica impuesta o mediada por un tercero ya fue explorada por Foucault (2005: 119) en sus reflexiones sobre los “cuerpos dóciles”:

“[la disciplina] disocia el poder del cuerpo; hace de él por un lado una “aptitud”, una “capacidad” que ella busca aumentar e invierte por otro lado la energía, la potencia que podría resultar de eso, y hace de ella una relación de sujeción estricta. Si la explotación económica separa la fuerza y el producto del trabajo, digamos que la coerción disciplinar establece en el cuerpo el eslabón coercitivo entre una aptitud aumentada y una dominación acentuada”.

Mattos (2015) especifica que el cuerpo de leyes sociales editadas en aquella época abarca las leyes previsionales, las laborales propiamente dichas, la legislación sindical, (basada en la regulación estatal, en la regla del sindicato único y en el impuesto sindical obligatorio) y la legislación que instituye una rama específica del Poder Judicial destinado a solucionar los conflictos entre capital y trabajo y con poderes normativos sobre conflictos colectivos de trabajo: la Justicia Laboral, originalmente parte del Poder Ejecutivo y que, con entrada en vigor de la CLT, pasó a integrar definitivamente el Poder Judicial. En tal sentido, Pont (2008: 63) hace la siguiente reflexión:

"A través de esas medidas, más allá de pretender el control de la economía, el Estado pretendía imponer un modelo en el que sería el árbitro (directo o indirecto) de los conflictos entre capital y trabajo. Para tanto, el art. 139 de la Constitución instituía la Justicia Laboral que – si bien no integraba el Poder Judicial – tenía como finalidad "dirimir conflictos oriundos de las relaciones entre empleadores y empleados, reguladas en la legislación social".

De acuerdo con todo lo dicho, la característica principal de las normas editadas por Vargas, y por todos los gobiernos que lo siguieron, fue el control estatal sobre las entidades sindicales. Con el paso del tiempo el tipo de control ejercido se manifestaba de diferentes formas, destacándose la interferencia e imposición de requisitos legales para que se constituyera y funcionara un sindicato. Por otro lado, en tiempos de regímenes políticos no democráticos o autoritarios, muchas veces hubo, además de control burocrático, represión, casación de derechos y cierre de las actividades de determinados sindicatos. Por lo general, esto sucedía cuando los mismos estaban relacionados a partidos políticos de oposición al

gobierno, a ejemplo de lo que ocurrió con la persecución a los comunistas por parte de Vargas en la década de 1940.

Retomando el tema del control estatal sobre los sindicatos, el mantenimiento durante décadas de la regla del sindicato único, que se mantuvo en el sistema jurídico aún en pleno siglo XXI pese a la Ley 13.467/2017, es un hecho que merece destaque y al que varios autores hacen referencia como una de las principales manifestaciones de la interferencia estatal. Sobre este tema, opina Lobo (1992: 60):

“La ley sindical de marzo de 1931 hizo que el sindicalismo perdiera su naturaleza civil: dejando de representar la libre asociación de trabajadores para integrar la sociedad estatal. El sindicato de naturaleza pública choca de frente con la función de exprimir los intereses privados de los trabajadores y del patronato”.

En el mismo orden de ideas, a pesar de no utilizar la expresión “sindicalismo de estado”, Fausto (1995: 374) claramente toma este concepto en sus estudios históricos y en lo tocante al mantenimiento fiscal y monopolista de la estructura sindical afirma: “El impuesto garantizaba la sobrevivencia de la organización, siendo el número de sindicalizados, desde este aspecto, un factor de baja importancia”.

El sindicalismo de Estado en Brasil constituye un capítulo de la historia de vital importancia cuando se pretende tejer un análisis de la actuación sindical con relación a la salud, higiene y seguridad del trabajo. Desde esta perspectiva, es menester recordar que, hasta la Constitución de 1988 (art. 8º, I), los sindicatos solamente podían entrar a funcionar por medio de autorización estatal, bajo la forma de una Carta Sindical.

Hasta entonces, el MTE poseía un excesivo poder administrativo sobre el proceso de registro de sindicatos, en evidente incompatibilidad con el principio de libertad sindical. Actualmente, por imposición constitucional vigora la libertad sindical y la no interferencia estatal en los sindicatos, lo que no ha impedido que permanezca la regla de la unicidad sindical y un sin fin de Decretos e Instrucciones del MTE para regular procedimientos que deben seguir los sindicatos.

### **1.2.3 Negociación colectiva**

#### **1.2.3.1 Concepto, procedimientos y actores**

La negociación colectiva es la manifestación de la principal función sindical y hace referencia a la capacidad de colocar frente a la contraparte los intereses de los representados, con la finalidad de establecer un reglamento común que solo puede reducir derechos de los trabajadores en carácter excepcional y por medio de contrapartida. Siguiendo esta idea, Lima y Lima (2017) señalan que "las negociaciones colectivas son instrumentos de progreso y no de retroceso social. Por consiguiente, una eventual reducción de derecho asegurado por ley solo puede ser lícita por medio de contrapartida equivalente o más ventajosa para los trabajadores" (p.95).

El Convenio 154 de la OIT establece el compromiso de las naciones signatarias de estimular la negociación colectiva y, en su artículo 2º conceptúa negociación colectiva bajo los siguientes términos:

Art. 2 — Para efecto del presente Convenio, la expresión ‘negociación colectiva’ comprende todas las negociaciones que tengan lugar entre, de una parte, un empleador, un grupo de empleadores, una organización o varias organizaciones de empleadores, y, de otra parte, una o varias organizaciones de trabajadores, con fin de:

a) fijar las condiciones de trabajo y empleo; o

- b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores; o
- c) regular las relaciones entre los empleadores o sus organizaciones y una o varias organizaciones de trabajadores, o alcanzar todos estos objetivos de una sola vez.

De acuerdo con el Convenio 98 de la OIT la negociación colectiva es el medio por el que capital y trabajo pueden, voluntariamente, establecer condiciones de trabajo y cabe al Estado estimularla. Establece la protección de los trabajadores contra actos que atenten contra la libertad sindical, especificando actos que subordinen el empleo a la condición de no se afiliarse o de desafiliarse de un sindicato y de despedir o perjudicar a un trabajador por motivo de su afiliación al sindicato, participación en actividades sindicales fuera del horario de trabajo o durante este período, con el consentimiento del empleador (ítem "b", art. 1°).

El Convenio n° 98 de la OIT también prevé la protección de la organización de trabajadores contra actos de injerencia en su formación, funcionamiento o administración, especificando "medidas destinadas a provocar la creación de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores" o mantenerla financieramente, con la finalidad de controlarla. Refiriéndose a la negociación colectiva y su razón de ser Arouca (2013: 177) especifica lo que sigue:

“En la solución de los conflictos se busca, entonces, un tratado de paz que atienda a los trabajadores sin comprometer la empresa y el Estado, preservando el orden político. Es por esta razón que el procedimiento adoptado supone la negociación con renunciaciones y concesiones recíprocas”.

Al tratar de la función negociadora de los sindicatos, Brito (2015: 147) por su parte, diferencia las expresiones "negociación colectiva" y "contrato colectivo":

"Obsérvese que, con relación a la función negociadora, se debe separar la negociación colectiva de la contratación colectiva, o sea, se debe observar que la negociación es medio autocompositivo de solución de conflictos, mientras que el contrato colectivo (en sentido genérico) es apenas uno de los medios de materializar una negociación exitosa".

Nuevamente se llama la atención, brevemente, sobre una cuestión semántica: la expresión "contrato colectivo" que constaba en el texto original de la CLT fue suprimida en 1967, que impuso en el epígrafe del artículo 611 y su § 1° la distinción entre Convenio Colectivo de Trabajo y Acuerdo Colectivo de Trabajo, valiendo transcribir:

Art. 611 - Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo de carácter normativo, por el que dos o más Sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el ámbito de las respectivas representaciones a las relaciones individuales de trabajo. (Redacción dada por el Decreto-ley n° 229, de 28.2.1967)

§ 1° Le está facultado a los Sindicatos representativos de categorías profesionales celebrar Acuerdos Colectivos con una o más empresas de la correspondiente categoría económica, que estipulen condiciones de trabajo, aplicable en el ámbito de la empresa o de las acordantes respectivas relaciones de trabajo. (Redacción dada por el Decreto-ley n° 229, de 28.2.1967)

§ 2° Las Federaciones y, en su falta, las Confederaciones representativas de categorías económicas o profesionales podrán celebrar convenios colectivos de trabajo para regir las relaciones de las categorías vinculadas a ellas, no organizadas en Sindicatos, en el ámbito de sus representaciones.

Aunque tal condición específica de la legislación brasileña vuelva defensible la idea de que “contrato colectivo” consiste en una tercera especie más allá del Acuerdo y del Convenio, para los fines del presente estudio, se adoptará genéricamente la expresión “contrato colectivo” para hacer referencia al género del que CCT y ACT son especies. Reconociendo, no obstante, la pertinencia de la divergencia terminológica en este tema, destacamos el entendimiento contrario que, a ejemplo de Delgado (2016: 245), prefiere la expresión “diplomas negociadores colectivos”:

“En la diversidad de los países del Occidente hay distintos diplomas negociadores colectivos, que tienen, en común, importantes características estructurales, aunque presenten particularidades dependiendo de las circunstancias socio-jurídicas propias de cada experiencia histórica individualizada. En Brasil, hoy forman el grupo institucionalizado de diplomas de esa naturaleza el Convenio Colectivo del Trabajo– CCT y el Acuerdo Colectivo del Trabajo – ACT. Se debe hacer una referencia también al contrato colectivo del trabajo. No obstante, se la haga en ítem apartado, visto que el mencionado diploma no se encuentra aún institucionalizado en el orden jurídico del país, sea porque no ha merecido tipificación y regulación del legislador o porque no ha llegado a elaborarse e imponerse como costumbre laboral, dada la práctica negociadora colectiva vivida en la sociedad brasileña”.

En otro orden de ideas, siguiendo la línea de razonamiento de Brito (2015), de hecho, es pertinente la especificación de que el contrato colectivo puede considerarse una especie del género negociación colectiva. O sea, una negociación colectiva puede resultar en contrato colectivo, en Brasil más comúnmente denominado Acuerdo Colectivo de Trabajo y Convenio Colectivo de Trabajo. Puede, también, resultar en otros instrumentos: un reglamento interno, una carta de intenciones, postulados generales, misión y visión de empresa, etc.

A pesar de tales distinciones, para la finalidad del presente estudio se utilizarán las expresiones contrato colectivo y negociación colectiva indistintamente siempre para hacer referencia al instrumento (documento escrito) que exprese el resultado del consenso al que llegaron dos entidades sindicales (en el caso de los CCTs) o una entidad sindical y empresa(s) (en el caso de los ACTs) dotado de la fuerza normativa y de las características que le confiere la Ley, bajo los términos de los artículos 611 y siguientes de la CLT y artículo 8° de la Constitución. Esto porque los análisis de esta investigación se vuelcan integralmente sobre normas colectivas de trabajo en su sentido más corriente y estricto, sea cual sea, ACTs y CCTs. En tal sentido cabe destacar que el propio texto de la CLT permaneció con la expresión “contrato colectivo” en la acepción y alcance que aquí se pretende (Art. 513). Son prerrogativas de los sindicatos: (...) b) celebrar contratos colectivos de trabajo;”. Señálese: no se cogita aquí “contrato colectivo” como una tercera especie diferente del CCT y del ACT, sino como una relación de género y especie, abarcando CCTs y ACTs.

Superadas estas cuestiones terminológicas y conceptuales, en lo que compete a la naturaleza de la negociación colectiva, son importantes, una vez más, las palabras de Arouca (2013: 177):

“La negociación colectiva constituye el punto de acierto entre capital y trabajo, que se materializa en un instrumento con fuerza de ley, tras avances y retrocesos, renuncias y concesiones, contando con el incentivo y la protección del Estado. Por lo tanto, significa un medio de avance de la clase trabajadora en un régimen capitalista que acepta reducir su poder, aunque sea para mantener su supremacía que se lleva a cabo con la compensación del lucro”.

Por tratarse de prerrogativa y monopolio sindical, los ACTs y CCTs tienen como actores principales a los propios sindicatos. Cabe además mencionar, por otro lado, la actuación, en momentos específicos, del Estado, representado por el Poder Ejecutivo (Ministerio del Trabajo/de la Economía) que es el órgano que le da la atribución de sindicato a una determinada agremiación de trabajadores o de empresas, el Poder Judicial (Justicia Laboral) este último actúa, cuando provocado, en los más diversos temas relacionados a la negociación colectiva, entre los que se destaca la anulación de cláusulas convencionales y la negociación colectiva de conflictos y, por último, el Ministerio Público del Trabajo. Las empresas, evidentemente, consisten en presencia imprescindible para la negociación colectiva.

La diversidad de actores involucrados evidencia todo un abanico de intereses y objetivos que se constituyen en la tela de fondo donde se desarrolla una negociación colectiva. Además, dichos intereses y objetivos están compuestos de temas de las más variadas especies, más allá del carácter económico, como se podría pensar en un inicio. Como es típico de las relaciones entre instituciones sociales, la negociación colectiva no es diferente: ella también se encuentra permeada por todo un juego de fuerzas políticas, económicas y sociales de los actores involucrados.

### **1.2.3.2 La Ley 13.467/2017: la negociación colectiva y la protección de la salud del trabajador**

No es el intento del presente estudio analizar con detalles la reforma laboral de 2017, tampoco detenerse con profundidad a los impactos de dicha reforma en la salud y seguridad de los trabajadores. Por otro lado, es inaceptable ignorar este importante marco legal que ocurrió durante la presente investigación. Así es que, por considerar que la Ley 13.467/2017 es un intento de modificar – o más, poner al revés - la dinámica de las relaciones laborales, es esencial acercarse de ese tema. En el presente tópico de ley en cuestión es analizada con mayor enfoque en la negociación colectiva y, en el Capítulo 2, deteniéndose más en los derechos individuales.

El hecho de que cambios en la sociedad tales como oferta de servicios públicos de calidad, la creación de empleos y el incremento de las condiciones de trabajo en favor de los trabajadores ocurren más por el manejo de reglas de economía y no tanto por la creación de reglas jurídicas parecería evidente. Sin embargo, eso deja de ser una constatación clara o segura cuando la temática social ingresa en los debates en el Parlamento.

Análisis al ejemplo de la que hacen Araújo y Oliveira (2014: 33) revelan que desde décadas pasadas gobiernos anteriores defendían reformas en la CLT como forma de alcanzar logros económicos y sociales.

Así, en la segunda década del siglo XXI se pasó situación semejante. La suma de un contexto económico desfavorable y la inestabilidad política cuyo punto máximo fue el *impeachment* de Dilma Rousseff fortaleció las voces en favor de modificaciones en la CLT en el sentido de reducir derechos de los trabajadores o de “flexibilizarlos”. Michel Temer, asume el poder comprometido con fuerzas políticas liberales opositoras de Rousseff que exigían “reformas”, bajo la justificativa de actualizar la ley y retomar con urgencia el crecimiento económico de Brasil.

Lima y Bridi (2019: 325) al tratar de la reforma laboral y la precariedad plantean la idea de una “cultura tecnocrática” que califican como “anárquica” y al mismo tiempo “colaborativa” y “comunitaria”. Observan que el encuentro de las tecnologías digitales con el liberalismo es causa de impactos y transformaciones en el mundo del trabajo que ahora está repleto de empresas que actúan exclusivamente en red y en línea, cuya mercadería es, básicamente, la prestación de servicios. En este sentido los reclamos para una modernización

de la ley en el sentido de la flexibilización se parecen más con una justificativa para imponer la precarización por medio de la ley.

Sin intentar analizar, en este momento, los múltiples enfoques respecto al uso político de las TICs (tecnologías de información y comunicación), es importante observar que, si en el siglo XIX las leyes laborales se presentaban como resultado de luchas de los trabajadores, en el siglo XXI, las fuerzas económicas se utilizan del reglamento laboral para imponerse a los más frágiles, a pesar de la integración que la tecnología puede favorecer. Al menos en el caso brasileño, hasta las dos primeras décadas del presente siglo, las TICs no resultaran en un factor de unión y fortalecimiento de los trabajadores.

En términos de negociación colectiva, se destacan los artículos 611-A y 611-B, inseridos por la Ley 13.467/2017 que establecen respectivamente, los temas que pueden ser objeto de negociación colectiva con prevalencia sobre la ley, observado el artículo 8º, epígrafe, III y VI, de la CF y, los temas sobre los que no puede haber negociación colectiva con la intención de establecer niveles inferiores a lo dispuesto en las normas provenientes del Estado.

Obsérvese que, a la par de esta definición general de los artículos 611-A y 611-B, en lo que atañe a salud, higiene y seguridad del trabajo, uno de los desdoblamientos del artículo 611-A pretende permitir la negociación colectiva con prevalencia sobre la ley que hace referencia a la definición del grado de insalubridad que, bajo los términos del inciso XII, podrá tratar del “encuadramiento del grado de insalubridad y prorrogación de jornada en locales insalubres, incluida la posibilidad de contratación de pericia, retirada la licencia previa de las autoridades competentes del Ministerio del Trabajo, desde que se respeten, integralmente, las normas de salud, higiene y seguridad del trabajo previstas por ley o en normas reglamentarias del Ministerio del Trabajo”. Del mismo modo, los incisos I, II y IX, respectivamente sobre jornada de trabajo, banco de horas y remuneración por productividad también se refieren al tema en cuestión, en la medida que la cantidad de horas trabajadas tendrá impacto directo sobre la salud física y mental del trabajador.

Disposiciones como las antes mencionadas reflejan una profunda contradicción entre el discurso a favor de la Ley 13.467/2017, basado en la necesidad de distanciar las intervenciones estatales que dificultan la negociación colectiva y, concretamente, los dispositivos que efectivamente constan en la letra de la ley aprobada y que muestran contornos de alejamiento de la actuación estatal en la garantía de índices mínimos de higiene, salud y seguridad ocupacional. Tal conclusión se ve reforzada por la permanencia de dispositivos como, por ejemplo, se puede notar en el texto de la CLT cuando se refiere hasta los mínimos detalles en los procedimientos preparatorios de contratos colectivos. El artículo 612 continuó con su redacción de 1967 que determina que el pacto para ACTs y CCTs solamente puede ocurrir si así lo delibera una asamblea. El artículo 613 continúa a establecer, en sus ocho incisos, qué ítems deben constar obligatoriamente en los Acuerdos y Convenios, los que deben hacerse siempre por escrito (párrafo único).

Tales reglas se extienden desde el artículo 611 hasta el artículo 625 y consisten en una evidencia de la magnitud del control estatal sobre las relaciones colectivas de trabajo y sobre la actuación de los sindicatos que ha permanecido intocada con la Ley 13.467/2017.

La pormenorización contenida en la CLT con relación a cuestiones eminentemente prácticas e internas de los sindicatos, sobre las que debería imperar la libertad y la autonomía de los integrantes de las categorías, hacen surgir, clara y concretamente, el significado y el alcance del sindicalismo de estado brasileño que se encuentra lejos de acabar al aprobarse la reforma laboral. Siguiendo esta línea, Delgado (2002: 239) alerta que, en el modelo que denomina “juslaboralista autoritario”, el control estatal sirve para negar los conflictos, absorbiéndolos y “tejer, minuciosamente, las prácticas para su solución”.

En este sentido, Arouca (2013: 219) completa el abordaje:

“Para mejor comprender el rol de los sindicatos en las negociaciones colectivas, se debe despreciar la teorización y conocer los obstáculos que impone la legislación, el Estado, especialmente por medio del Ministerio del Trabajo, del Poder judicial, específicamente por la Justicia Laboral y, también, del Ministerio Público del Trabajo”.

Con respecto a la posibilidad de negociación colectiva directamente entre empresa y empleados cuando hubiera rechazo o inercia del sindicato, previsión anterior a la Ley 13.467/2017, Arouca (2013: 221) observa que, frente a la alegación de una relativa independencia de amarras sindicales estaría oculto un elemento poderoso de debilitamiento de las pautas de los trabajadores, véase su comentario sobre el art. 617 de la CLT:

“El mecanismo creado, como ya se vio, dejaba que el empleador provocase la negociación en virtud de reivindicaciones propias, si el sindicato auténtico recusaba, era accionada la federación y si el rechazo se repetía, la confederación; siempre existía la posibilidad de encontrar mayor receptividad en las entidades superiores, casi siempre más dóciles y menos actuantes; pero si aún así persistía el rechazo, la negociación podría procesarse apenas con los empleados que, por supuesto, aceptarían la propuesta patronal dado que, por debajo de la alfombra, siempre existía la amenaza velada de despido”.

En un metanálisis de la actuación de los sindicatos en las negociaciones colectivas, mucho antes de la aprobación de la Ley 13.467/2017 Arouca (2013: 219) ya destacaba lo siguiente:

“La crítica insiste en difundir que nuestros sindicatos son débiles y acomodados, poco adeptos a las negociaciones colectivas, (...). En esto, sin embargo, hay solo medias verdades (...). Se discute la negociación colectiva bajo dos ángulos, conforme la teorización de los analistas y académicos que, como regla, nunca asistieron a una asamblea sindical, jamás se involucraron en una huelga y muchas veces ni siquiera han conversado con un trabajador (...). Casi siempre lo que se dice es que los sindicatos no saben negociar o que negocian mal. Según el juicio de Renato Rúa de Almeida, el proceso de negociación colectiva se ve perjudicado por el sistema de unicidad sindical, representación por categoría, contribución sindical obligatoria y por el poder normativo de la Justicia del Trabajo”.

Es evidente, por consiguiente, la complejidad al tratar de omisiones sindicales en un sistema de normas jurídicas que resulta en el aprisionamiento de la actuación sindical por la imposición de sucesivas barreras burocráticas que no se traducen en beneficios para los individuos que componen la categoría, sino que revelan solamente la herencia del sindicalismo de Estado y del corporativismo.

La modificación de la fase que nutre el sistema de relaciones colectivas de trabajo en Brasil se podría haber modificado con el advenimiento de una reforma de la CLT y con la discusión de una Enmienda Constitucional que pudiera promover las alteraciones necesarias en el artículo 8° de la CF. Se verifica, no obstante, que aprobada la reforma laboral, estos puntos de sensible importancia para el mundo del trabajo permanecieron intactos.

Permítasenos aquí, una pequeña digresión respecto al contexto histórico de la edición de la Ley 13.467/2017, tomando las valiosas observaciones de Husek (2017: 53):

“Consideramos que los cambios en la legislación laboral deberían darse con amplia divulgación, discusión entre juristas, políticos, economistas y trabajadores. Es un hecho que la CLT necesita alteraciones, ahora bien, la discusión para que estas se consagren sería de vital importancia. Si la antigua CLT surge por el



Decreto-ley 5.452/43, y carga en sus hombros la desconfianza de haber sido impuesta por el Estado, perdurando por 74 años, la nueva CLT podría haber pasado por un proceso de depuración más prolongado, exactamente con el objetivo de permanecer por largo tiempo”.

Siguiendo esta línea y, más específicamente, haciendo referencia al lado de la reforma laboral sobre el tratamiento que se le pretende dar al tema de la salud, higiene y seguridad del trabajo en las negociaciones colectivas, lamenta el dispositivo introducido por el párrafo único del artículo 611-B al decir que “Reglas sobre duración del trabajo e intervalos no se consideran normas de salud, higiene y seguridad del trabajo para los fines de lo dispuesto en este artículo”. Eso porque, es nítida la tentativa del legislador brasileño de imponer contornos jurídicos a una situación que pertenece al ámbito de las ciencias de la biología y de la salud, no bastando que, por el texto de la ley, se establezca que un determinado asunto incida o no en la salud de las personas. No fue por otra razón que dicho dispositivo sufrió duras críticas de estudiosos del asunto. Obsérvese, como añadidura, que el reconocimiento de la relación directa entre limitación de jornada y protección de la salud del trabajador ya estaba presente en las constataciones de Marx (2008), en el capítulo referente a la jornada de trabajo en *El Capital*, acompañando hasta la actualidad a toda una línea de estudiosos de Derecho Constitucional (Mallet y Fava, 2013).

Al comentar específicamente este dispositivo legal, Souza (2018: 478) concluye:

“El párrafo único del art. 611-B, por lo tanto, se trata de dispositivo extremadamente pintoresco. Aparenta buscar, con una frase, la modificación del indeclinable hecho de que algunas de las más importantes reglas sobre salud, higiene y seguridad del trabajo están constituidas por orientadores de duración del trabajo e intervalos”.

Süssekind (2010) también resalta que las normas limitadoras de la jornada tienen origen en la Declaración Universal de los Derechos de 1948 y se encuentran en el centro del surgimiento del Derecho del Trabajo, apuntando su naturaleza biológica (recomposición de la condición física), social (permite convivencia familiar y social) y económica (permite la creación de más puestos de trabajo).

Todavía sobre el mismo tema, Silva (2017: 44) observa que los estudios sobre salud y seguridad ocupacional consideran una jornada de 8 horas diarias. Menciona, a modo de ejemplo, que los límites de presión sonora consideran una carga de trabajo máxima de 8 horas por día y que es “irrelevante, cuando se trata de sordera ocupacional, que se pueda descansar al día siguiente o la próxima semana; la presión sonora presenta efectos acumulativos y no conoce el concepto de reposo del cuerpo y de la mente en días de descanso compensatorios”, por lo que es evidente la total pertinencia para la salud, higiene y seguridad ocupacional de las cuestiones relativas a la duración del trabajo e intervalos.

El autor ahonda sus observaciones (Silva, 2017: 44), llamando la atención para lo que dispone el artículo 611-B, XVII, de la CLT, según el que no le está permitido a la negociación colectiva “ir en contra de los modelos de las Normas Regulatoras del Ministerio del Trabajo” siendo que, como en el ejemplo antes mencionado, el propio texto de la CLT, con la modificación introducida por la reforma laboral ya va en contra de ellos.

De igual forma, la remuneración por productividad, en determinadas actividades, puede llevar al trabajador rápidamente a un estado de fatiga o estrés, tanto que, la NR 17, que se refiere a las normas reguladoras de ergonomía, presenta varios ítems relacionados a las exigencias de productividad (e.g. ítem 17.6.2).

El artículo 611-B veda la posibilidad de negociación colectiva sobre diversos temas, entre los cuales, a modo de ejemplo, están las normas de salud, higiene y seguridad del

trabajo (inciso XVII), seguro contra accidentes de trabajo (inciso XX) lo que, pese a la norma del ya mencionado párrafo único del mismo artículo, no descarta la conclusión de que las normas relativas a la productividad, jornada y a los intervalos se consideren atinentes a la salud, higiene y seguridad del trabajo. Por lo tanto, la norma colectiva que trate de productividad, jornada e intervalos no podrá significar la configuración de derechos a un nivel inferior al que se establece legal y constitucionalmente. La contrapartida equivalente o más ventajosa que se ofrezca, excepcionalmente, en una negociación colectiva con relación a tales temas se debe tomar con mucha cautela y cuidado porque puede traer oculta la ilusión de aceptar un beneficio de orden financiero a corto plazo y, a medio o largo plazo, perder la salud física y mental, acortar y empeorar los momentos de descanso, ocio, convivio familiar y social, etc.

Es cierto que, conforme asevera Romita (2002) la protección del trabajador no se puede considerar *a priori*, so pena de negar el carácter sinalagmático del contrato de trabajo. Pese a todo, el mismo autor reconoce también que el Derecho del Trabajo establece garantías para balancear las posiciones que los contratantes ostentan al inicio del contrato. Tal razonamiento, transpuesto al campo de la negociación colectiva permite fundamentar las severas reservas que se deben tener en negociaciones que busquen colocar en pauta cuestiones relacionadas a la salud, higiene y seguridad del trabajo, especialmente cuando se trate de abdicar de derechos en pro de beneficios económicos.

Otra cuestión que se relaciona a las posibilidades de actuación colectiva de los empleados en la reforma laboral consiste en las Representaciones Internas de Trabajadores (RITs) y la Reforma Laboral de 2017.

Los artículos 510-A y siguientes de la CLT tratan de las condiciones para instalación de las RITs, especificando la regla general de la Constitución Federal que, en su artículo 11 instituía la posibilidad de la elección de un representante de los empleados para, con exclusividad, “promover el entendimiento directo” en las empresas cuya plantilla ultrapase 200 empleados.

La Ley 13.467/2017 sistematizó la disposición general de la CF. Establece la RIT como una comisión compuesta de tres, cinco o siete miembros a depender del número de empleados que tenga la empresa. Dicta las reglas de elección de dichos miembros y establece sus roles.

Al analizar el reglamento Bridi (2017: 75-101) lo compara con el funcionamiento de las Comisiones que ya existían anteriormente a la Ley 13.467/2017. A partir de ahí concluye la autora que el reglamento limita y no contribuye para la organización y cohesión de los trabajadores.

Aquí una vez más, es posible observar que la Ley 13.467/2017 trae instrumentos de retroceso social. Desde el punto de vista del derecho colectivo del trabajo, el reglamento de las RITs, las quitó el valor que podrían tener para dar voz a las demandas de los trabajadores. Esto porque al ejemplo de lo que ya había ocurrido en el nacimiento del sindicalismo brasileño por medio del fenómeno del “sindicalismo de estado”, el diseño de las RITs demuestra el control estatal con respecto a su constitución y funcionamiento, por ejemplo, al establecer el plazo de solamente un año para actuar como representante sin posibilidad de reconducción (art. 510-D), además de especificar con riqueza de detalles cómo deben ocurrir la elección de los miembros y cuáles son los objetivos de las RITs (Bridi, 2017).

Además, la Ley 13.467/2017 no demuestra compromiso con la agregación de los trabajadores ni preocupación con la exposición de sus reclamos de modo a realmente influenciar la toma de decisiones en la empresa. La promoción del “entendimiento directo con la empresa” de que trata el artículo 8° de la CF parece haber desaparecido en el reglamento de la Ley 13.467/2017 que cuando lo promueve, lo hace sin considerar el desequilibrio típico de las relaciones laborales. En este sentido, Bridi (2017) destaca que las RITs anteriores a la

ley en cuestión garantizan tiempo y espacio físico para que los empleados puedan dedicarse a estas actividades, preocupaciones que no existen en el reglamento actual. La misma autora añade la cuestión de la interferencia de la empresa en la elección una vez que las reglas permiten la posibilidad de que jefes, líderes u otros tipos de empleados ocupantes de cargos de gerencia postulen la participación en la RIT (Bridi, 2017: 92).

Bridi (2017: 96) opina que el reglamento de las RIT debilita los sindicatos porque superpone los roles de una y de otro, dificultando el diálogo y contrariando los términos del Convenio 135 de la OIT que establece que organizaciones internas al ejemplo de las RITs deben cooperar y no competir con los sindicatos.

En tiempos de cambios constantes en términos de tecnología y de gestión, además de relaciones laborales más frágiles y precarias, las RITs pueden ser una importante herramienta promotora de salud y seguridad laboral por la posibilidad de captación directa de lo que ocurre en el cotidiano laboral. Sin embargo, no es posible encontrar avances en la constitución de las RITs justamente en un momento histórico en el que existe la necesidad de repensar y readaptar la actuación colectiva de los trabajadores.

Conforme los ya especificados límites y objetivos de la presente investigación se finalizan las consideraciones relativamente a la Ley 13.467/2017 tratando del contrato de trabajo intermitente a la luz del tema de salud y seguridad laboral.

Al tratarse de salud y seguridad laboral, el escenario de la precarización que trae la Ley 13.467/2017 es grave. Relaciones de trabajo flexibilizadas como las estudiadas por Lima y Bridi (2019) no encuentran en el sistema jurídico respuestas suficientes para los casos de accidentes y enfermedades laborales. Así, la precariedad se extiende a toda la sociedad, una vez que el nuevo reglamento también no se preocupa con aspectos de seguridad social. La posibilidad de que más y más trabajadores se encuentren incapacitados de modo temporario o permanente y se quedarán totalmente sin protección en términos profesionales y económicos es inminente. Lima y Bridi (2019: 337) con propiedad destacan que la falta de protección al trabajador no es fruto de la tecnología, sino de “los imperativos de la busca del capital por ganancias”.

En este sentido, el párrafo tercero del artículo 443 de la CLT, incluido por la Ley 13.467/2017 establece un nuevo tipo de contratación que bien sirve de ejemplo de la precarización ya expuesta en sus varias manifestaciones: económica, profesional y de seguridad social:

“§ 3o Considerase cómo intermitente el contrato de trabajo en el que la prestación de servicios subordinados no es continua y ocurre con variación de períodos de prestación de servicios y de inactividad, estipulados em horas, días, o meses, independientemente del tipo de actividad del empleado y del empleador excepto para los trabajadores de trasporte aéreo, reglados por ley propia”.

Las especificaciones de este contrato se encuentran en los artículos 452-A y siguientes de la CLT.

En el contrato de trabajo intermitente, la prestación de servicios puede ocurrir por semanas, meses, o días, alternándose con períodos de “inactividad” que no se consideran como tiempo de servicio a ningún título, incluso para fines de seguridad social. Así, es posible contratar un empleado para trabajar por tres días y no más llamarlo para trabajar por meses para nuevamente ofertar trabajo por más algunos días o semanas. El pago se da al final de cada uno de los períodos de servicios, así como también los pagos a la seguridad social.

El destaque, en este punto, se encuentra en el párrafo octavo del artículo 452-A que expone la precarización hasta sus últimas consecuencias, en términos de seguridad social al establecer que:

“§ 8o El empleador recaudará la contribución a la seguridad social y el depósito del fondo por tiempo de servicio, en la forma establecida en ley, con base en los valores pagos en el mes y entregará al empleado la prueba documental del cumplimiento de dichas obligaciones”.

Para este tipo de contrato con posibilidades amplias y flexibles, las reglas de cálculo de la recaudación a la seguridad social son las mismas de los contratos de empleo anteriores a la Ley 13.467/2017. La consecuencia es que, se la cantidad de horas o días trabajados resultar en una base de cálculo inferior al salario mínimo nacional (conforme el párrafo tercero del artículo 28 de la Ley de la Seguridad Social – Ley 8.212/91), el empleado, tendrá que completar el valor debido a la seguridad social por su cuenta. La falta de la recaudación puede resultar en exclusión del sistema de Seguridad Social hasta la regularización de los pagos.

Aún en términos de salud y seguridad de los empleados “intermitentes”, el artículo 118 de la Ley 8.213/91 (Ley de beneficios de Seguridad Social) establece que el empleado que sufra un accidente laboral (aquí la expresión legal abarca accidentes y enfermedades) tiene el derecho de no ser despedido injustificadamente por 12 meses desde el término del beneficio por incapacidad que es responsabilidad del INSS. Las consecuencias jurídicas y sociales de un empleado intermitente que sufra un accidente laboral bajo dichos reglamentos son aún desconocidas, sin embargo, ya es posible vislumbrar la situación de fragilidad y precariedad en la que se encontrará este trabajador ya que no cuenta con trabajo de modo continuo y desde que esté regularizado ante el INSS (con la dificultad ya explicada en el párrafo anterior), en los términos de la Ley 13.467/2017 el empleador no está obligado a ofertar oportunidad de trabajo a este empleado recién regresado de una licencia por motivo de salud.

De hecho, las situaciones tratadas demuestran que la ley 13.467/2017 concretiza la pérdida de oportunidad de promover una verdadera reforma laboral y sindical, observación con la que converge la doctrina.

Mannrich (2017: 250) constata, con precisión, lo que denomina de un “vaciamiento” de la actuación sindical ya que la homologación de la rescisión por el sindicato dejó de ser obligatoria y hay circunstancias relacionadas al establecimiento de compensación de jornada que también dispensan la aprobación sindical, a ejemplo del banco de horas semestral. El mismo autor vislumbra, por otro lado, un potencial margen para el fortalecimiento de la actuación de los sindicatos frente a la prevalencia de lo negociado sobre lo legislado con relación a algunos temas, bajo los términos de los artículos 611-A y 611-B de la CLT comentados anteriormente.

En sentido semejante, Souza (2018: 459) teje importantes consideraciones sobre lo que denomina “problemas de legitimidad sindical” al abordar el contexto de la Ley 13.467/2017:

“Comúnmente se afirma que en Derecho Colectivo – al contrario del Derecho Individual del Trabajo – las partes representativas poseen condiciones equivalentes de negociación. En el capitalismo, poder de fuego se mide por el dinero y no es secreto que trabajadores tienen menos que empresarios, incluso sus entidades representativas”.

El autor prosigue, reconociendo que el mayor o menor nivel de desequilibrio en la negociación colectiva puede variar conforme la condición económica, sin embargo, destaca que: “en épocas de desempleo y recesión, autonomía negociadora es simplemente el medio más rápido de disminuir salario, aumentar jornada y reducir condiciones de higiene en el medio ambiente laboral, Todo como forma de reducir costos y aumentar lucros”.

En resumen, el objetivo constitucional de mejora de las condiciones sociales de los trabajadores, constante en el artículo 7º, epígrafe, de la CF es la directriz que debe conducir

todo el reglamento del mundo del trabajo. Es importante observar que la propia CF, en este mismo artículo 7º, ya abre excepción para las posibilidades en las que la negociación colectiva podrá establecer parámetros inferiores a aquellos emanados del poder estatal: reducción salarial, compensación de jornada y turnos de sustitución, conforme incisos VI, XIII y XIV. Leyes que instituyan excepciones para allá de las constitucionales ciertamente pueden sufrir cuestionamientos en el Supremo Tribunal Federal (STF).

## Capítulo 2

### Las normas de Derecho Internacional

#### 2.1 Salud, higiene y seguridad ocupacional: aspectos normativos y sociales

Basados en el principio de que la justicia social es prerequisite para la paz, en 1919 los países vencedores de la Primera Gran Guerra (dentro ellos Brasil) fundaron la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ente internacional cuyo objetivo es trazar directrices para los países miembros sobre temas que corresponden al mundo del trabajo y a la seguridad social. Significa, en términos más concretos, una "internacionalización de la protección al trabajador", en palabras de Alvarenga (2018: 251). La misma autora destaca lo importante que es defender la salud y seguridad del trabajador, tema efervescente en el escenario mundial pos Revolución Industrial y piedra de toque de la creación de la OIT:

"La creación de la OIT se basó, además, en argumentos humanitarios y políticos que fundamentan la justicia social en el ámbito internacional del trabajo. Evidentemente, el argumento humanitario se apoya en las condiciones injustas y deplorables de trabajo y de vida de los trabajadores, a partir de la Revolución Industrial, en virtud de los cambios en el sistema de producción en el siglo XVIII en Inglaterra".

En el mismo orden de ideas, Oliveira (2012) recuerda el cambio radical impuesto por la Revolución Industrial, propiciadora de un ambiente de trabajo "agresivo y peligroso" y que provocó, como una de las muchas reacciones, la edición de la primera ley británica de protección al trabajo, estableciendo la jornada de 12 horas, entre otros parámetros ambientales. Es patente que la Revolución Industrial provocó como respuesta el surgimiento al mismo tiempo del sindicalismo, conforme señalado anteriormente, y también de la protección a la salud y seguridad del trabajador por intermedio de normas internacionales y de derecho interno.

La Constitución de la OIT de 1946 y la Declaración de los fines y objetivos de la OIT de 1944 instrumentalizan la revisión y sustitución del texto de 1919 que provenía del contexto de la extinguida Liga de las Naciones. Con la formación de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), tras el término de la Segunda Gran Guerra, la OIT reformuló y reafirmó sus objetivos, su lado actuante, su cooperación con la ONU y sus agencias y también su independencia, conforme consta en el artículo 39 de la Declaración de 1944:

"La Organización Internacional del Trabajo debe tener personalidad jurídica, y, precipuamente, capacidad para:

- a) adquirir bienes, muebles e inmuebles, y disponer de los mismos;
- b) contratar;
- c) intentar acciones."

La preocupación con las condiciones del medio ambiente laboral circundó y motivó la creación de la OIT. Es en este sentido que Gunther (2011) manifiesta: "Se creó la Organización Internacional del Trabajo con la misión de buscar estándares internacionales para las condiciones de trabajo". El mismo autor destaca que el Tratado de Versalles, que marcó el fin de la Primera Guerra y el nacimiento de la OIT, especifica tres motivadores para la fundación del órgano internacional en cuestión, en resumen: la paz universal basada en la justicia social, la necesidad urgente de mejora de las condiciones de trabajo que conducen a la injusticia y a la miseria, amenazando la paz, y la necesidad de que todos los países

mantengan regímenes de trabajo que busquen la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores.

En lo concerniente al aspecto normativo, el principal esfuerzo de la OIT es editar directrices de modo agrupado y coherente, teniendo como finalidad la promoción del trabajo decente, la justicia social y, finalmente, el rescate y el mantenimiento de la paz. Para este fin, se efectúa la edición de Convenios, que deben internalizarse por medio de un procedimiento propio de cada Estado signatario y de Recomendaciones que consisten en orientaciones que se refieren a temas cuyo debate no está maduro, pero que pueden señalar direcciones que podrían seguir los países miembros.

Ya Oliveira (2011: 84) propone que "los Convenios de la OIT sobre seguridad, salud y medio ambiente del trabajo se deben enmarcar como "convenios sobre derechos humanos", conforme mencionado en el art. 5º, § 3º, de la Constitución de la República".

A seguir, acompañamos la propuesta didáctica de Oliveira (2011) al delimitar el análisis de las normas internacionales atinentes a la salud y seguridad del trabajador a los Convenios 148, 155, 161, 167 y 187 de la OIT.

El Convenio 148, de la OIT, en vigor en Brasil desde 1983 trata de la Protección de los trabajadores contra riesgos debidos a la contaminación del aire, al ruido y a las vibraciones en el local de trabajo. La contaminación que frecuentemente ocurre en el ámbito industrial ultrapasa cuestiones laborales, puesto que puede perjudicar todo el entorno en el que se encuentra instalada determinada industria o fábrica.

Enfatizando que su aplicación está dirigida hacia todas las áreas de actividades económicas, el Convenio le atribuye al órgano gubernamental competente el establecimiento de los criterios que puedan definir los riesgos de la exposición al aire contaminado, al ruido y a las vibraciones, observando criterios técnicos. Cuando no sea posible evitar por completo estos riesgos para la salud, el Convenio establece que los trabajadores expuestos deben recibir tratamiento diferenciado, sea por la concesión de intervalos, controles de salud, exámenes periódicos, etc. y que, estos, no signifiquen gastos para los trabajadores involucrados. La transparencia y claridad de las informaciones brindadas a los trabajadores en lo que atañe a los riesgos mencionados en el ambiente laboral también es objeto de destaque en este Convenio (art. 13, e.g.).

El Convenio 155 de la OIT, intitulado, Seguridad y Salud de los Trabajadores, trae el concepto de "local de trabajo" como todos los lugares en los que los trabajadores deben comparecer o permanecer y que estén "bajo el control, directo o indirecto, del empleador" (art. 3º, "c"). Presupone que salud en el trabajo no significa solamente la ausencia de enfermedad, sino también "los elementos físicos y mentales que afectan la salud y están directamente relacionados a la seguridad y a la higiene en el trabajo" (art. 3º, "e").

En este Convenio los países se comprometen a formular e implementar políticas públicas en materia de salud y seguridad de los trabajadores (art. 4º) y a que exista un aspecto preventivo dotado de permanente evaluación y revisión de su contenido (art. 7º). Prevé, en adenda, que el sistema de inspección del trabajo garantice la aplicación de las leyes y reglamentos relativos a la seguridad, higiene y medio ambiente del trabajo (art. 9º).

Conforme fue establecido en el art. 10 del Convenio, las normas y las políticas públicas nacionales deberán preconizar medidas educativas dirigidas a trabajadores y a empleadores para auxiliarlos a cumplir sus obligaciones legales.

El referido Convenio 155 prevé también, que aquellos que proyectan, fabrican, importan, suministran o ceden "maquinaria, equipos o substancias para uso profesional" actúen con cautela, propicien el acceso a las informaciones sobre instalación y uso correcto de máquinas y substancias y acompañen la evolución de los conocimientos científicos respecto al asunto (art. 12).

Cabe destacar la previsión contenida en el art. 13 de este Convenio:

"Art. 13 — De acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales se deberá proteger a todo trabajador, siempre que sea necesario interrumpir una situación de trabajo, al considerar, por motivos razonables, que la misma presenta un peligro inminente y grave para su vida o su salud".

La parte IV del Convenio 155 establece las medidas que las empresas deben tomar, entre las que se encuentran garantía de uso seguro de substancias, máquinas, equipos y operaciones; suministro de equipos de protección; deber de colaboración entre empresas siempre que una o más desarrollen actividades simultáneas en el mismo local (art. 17); establecer medidas y medios adecuados para administrar primeros auxilios; promocionar la cooperación entre los trabajadores y sus representantes, divulgar la información sobre las medidas de seguridad y salud que toma el empleador, observando el secreto comercial; providenciar capacitación sobre seguridad e higiene ocupacional, abstenerse de imponer costo financiero al trabajador al adoptar medidas de seguridad e higiene ocupacional (art. 21). Este Convenio en Brasil está vigente desde 1993.

Con la ratificación del Convenio 155 de la OIT el gobierno brasileño ha editado sucesivas Resoluciones, creando grupos de trabajo que, desde 1993 hasta 2008, no habían concretizado políticas públicas de carácter preventivo con relación a salud, higiene y seguridad del trabajo. A pesar de que, según Oliveira (2011) las Resoluciones Interministeriales y Decretos constituyen un "esfuerzo" en pro de la protección y de una Política Nacional de Seguridad y Salud del Trabajador, el transcurso del tiempo expuesto antes no permite que tales medidas se puedan considerar pasos efectivos a favor de la concretización del trabajo decente.

El Convenio 161 trata de los **Servicios de Salud del Trabajo** y su vigencia en Brasil data de 1991. Establece que los servicios de salud del trabajo tienen función eminentemente preventiva y aconsejadora dirigida a empleadores, trabajadores y sus representantes en lo referente a mantenimiento de ambiente de trabajo seguro y saludable y a la adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores (art. 1º). El art. 5º establece las funciones de los servicios de salud del trabajo, "sin perjuicio de la responsabilidad de cada empleador", evidentemente.

El Convenio 161 también establece las siguientes formas de organización para los servicios de salud ocupacional: por ley, por negociación colectiva o por otros medios aprobados por la autoridad competente, luego de consultar los órganos representativos de empleadores y trabajadores. Se observa aquí una nueva evidencia de aproximación entre temas relativos a los sindicatos y la salud y seguridad ocupacional.

También en este Convenio se puede notar el énfasis sobre el derecho a la información de todo lo relativo a riesgos para la salud del trabajador. Por otro lado, el art.12 dispone que el acompañamiento de la salud ocupacional del trabajador no implique gastos para los mismos, sino que sea gratuito y, dentro de las posibilidades, se realice durante el horario de expediente.

El Convenio 167 trata de la Seguridad y Salud en la Construcción y su vigencia en Brasil se inició en el año 2007. Su ámbito de aplicación son los trabajos de edificación, obras públicas, montaje y desmontaje y transporte en obras, hasta la conclusión del proyecto. Bajo sus términos, "empleador" es cualquier persona física o jurídica que cuente con empleado(s) en obra y también, condicionalmente, el contratista o el subcontratista.

El artículo 11 del Convenio establece expresamente obligaciones para los trabajadores, más específicamente, el deber de cooperación en la aplicación de las medidas de seguridad y salud, el cuidado con la seguridad y salud propia y de sus compañeros, abstenerse de utilizar indebidamente dispositivos de protección, informar situaciones de riesgo inmediatamente y cumplir las medidas prescriptas relacionadas con el tema.



Continuando con el aspecto preventivo, el artículo 33 destaca el deber de facilitar el acceso a la información relativa a los riesgos para la salud y seguridad y de capacitar sobre las formas de prevención y control de riesgos.

Finalmente, el Convenio 187, no ratificado en Brasil, establece el compromiso de los países en "promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de prevenir lesiones, enfermedades y muertes provocadas por el trabajo, por intermedio de una política, de un sistema y de un programa nacional (...)" y por otro lado

"alcanzar progresivamente un ambiente de trabajo seguro y saludable a través de un sistema y programas nacionales de salud y seguridad en el trabajo, teniendo en cuenta los principios contenidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relevantes para el marco promocional de la salud y seguridad en el trabajo".

Este breve análisis permite identificar la inmensidad y amplitud de normas de derecho internacional del trabajo que se dirigen a la protección de la salud y seguridad de los trabajadores. Estos Convenios deben liderar y guiar el comportamiento de los países en el establecimiento de políticas públicas y en la aprobación de normas internas acerca del tema. Deben, por añadidura, pautar la acción de los particulares tanto por la intervención estatal promovida por el derecho interno, y que regula la vida de los entes privados, como por el tripartismo, base institucional del funcionamiento de la OIT, que otorga legitimidad frente a los trabajadores y empleadores.

Al enunciar la naturaleza de derechos humanos contenida en los tratados y convenios internacionales sobre derechos individuales y sociales laborales, Delgado y Delgado (2018) ven una aproximación entre los contenidos de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre, de 1948, y los Derechos Laborales establecidos internacionalmente. Identifican el derecho al reposo y a la limitación de horas trabajadas con las pautas del Derecho Individual del Trabajo y, en el ámbito del Derecho Colectivo, indican que los derechos humanos se relacionan con el derecho de organizar sindicatos y asociarse libremente a ellos.

Sin discordar de esa división didáctica, es posible observar que, profundizando el análisis, se pueden discutir algunos temas relativos a la jornada bajo el aspecto del Derecho Colectivo. Esto porque, es justamente en este ámbito donde, con frecuencia, se negocian cláusulas colectivas acerca de compensación de jornada, adición de horas extras y otros institutos relacionados a la duración del trabajo, como, por ejemplo, lo contenido en el art. 7º, XIII de la CF. Por otro lado, la íntima correlación entre la duración del trabajo y la salud, higiene y seguridad en el trabajo, que también reconocen los autores mencionados (p. 230) deja evidente que la división entre derecho individual y derecho colectivo del trabajo se puede volver meramente didáctica cuando se pasa a investigar la razón de ser y el rol que las propias entidades sindicales desempeñan para asegurarle los derechos laborales al colectivo de trabajadores que representa.

Para reforzar la idea, los mismos autores comentan, con respecto a la Ley 13.467/2017 y su pretensión de desvincular los temas relacionados con la duración del trabajo de las medidas de salud, higiene y seguridad del trabajador en pro de la libre negociación. En este sentido exponen Delgado y Delgado (2018: 232): "No se encuentra, en la Constitución y en las normas internacionales vigentes en Brasil, la idea de negociación colectiva laboral como vehículo para la precarización de derechos individuales y sociales fundamentales laborales".

Merece destaque, en el marco de la Ley 13.467/2017, la disposición contenida en el artículo 611-A, XIII que permite que, por negociación colectiva, se establezca la elasticidad de la jornada en ambiente insalubre, dispensando el permiso del Ministerio del Trabajo.

### 2.1.1 Salud, higiene y seguridad ocupacional en los orígenes del sindicalismo

Al valorizar el trabajo en primer lugar, se valoriza, en consecuencia, la protección de la salud, higiene y seguridad en el trabajo. Se entiende que si la vida protegida por la CF es la vida digna (artículo 1º, III), el ambiente de trabajo seguro y saludable forma parte del derecho a la salud del trabajador y es deber de toda la sociedad, incluyendo el Estado y a los empleadores.

Conforme lo destacado en el primer capítulo del presente estudio, tanto en el ámbito internacional como en Brasil, el sindicalismo surge como respuesta al proceso de industrialización desregulado, este proceso exponía a los trabajadores a toda especie de condiciones desfavorables de trabajo en lo relativo a salud, higiene y seguridad, sin considerar aptitud física o condiciones previas de cada individuo, visto el trabajo que se les imponía a niños y mujeres en las primeras plantas fabriles (Marx, 2008).

A ese respecto también señala Dejours (2015: 13): “La evolución de las condiciones de vida y de trabajo y, por lo tanto, de salud de los trabajadores no puede dissociarse del desarrollo de las luchas y de las reivindicaciones operarias en general”.

Cuando nace el capitalismo industrial (siglo XIX), observa Dejours (2015: 15), la cuestión que se necesitaba enfrentar no era, aún, la de la salud del trabajador o salud ocupacional, sino condiciones mínimas de sobrevivencia: “En vista de tal escenario, no cabe hablar de “salud” con relación a la clase operaria del siglo XIX. Antes de eso, era menester que se asegurara la subsistencia, independientemente de la enfermedad”.

Tal ausencia de condiciones mínimas de mantenimiento de la vida humana, tan íntimamente relacionada al trabajo y al proceso de industrialización, pone en evidencia la magnitud del desequilibrio que existe, ya desde aquella época (siglo XIX), en las relaciones de trabajo. Emerge también, sin lugar a dudas, la reificación de la persona del trabajador, que de artesano sabio pasa a una condición que lo asemeja a las piezas de la máquina que él opera. Esto significa que, desde la percepción de quien posee el capital, el apelo por la vida y salud del trabajador está protegiendo el patrimonio que se ha invertido en la producción y no constituye, exactamente, un movimiento que corresponda a una preocupación humanitaria o de alteridad.

Siguiendo con esta línea de pensamiento, ya teniendo como meta la negociación colectiva como herramienta de la clase trabajadora para la conquista y mantenimiento de derechos, merece destaque la observación de Gomes (2017: 36):

“Frente a la falta de Estado regulador que creara un Derecho del Trabajo desigual para sujetos substantivamente desiguales (Vianna, 1976) y que, al crearlo, rompió con el “contractualismo liberal”, la clase trabajadora buscó denunciar la forma mercantil del modo de producción capitalista, haciendo del convenio colectivo, mismo sin el mecanismo estatal de la coerción, sino apenas por la palabra dada, un modo de tutela en cuanto a las condiciones de trabajo, con la actuación concreta de los grupos sociales antagónicos”.

A partir de esta mirada, se reconocen las pautas relativas al mantenimiento de las condiciones mínimas de vida, de la salud y la seguridad del trabajador y del medio ambiente de trabajo como pilares de la importancia de la negociación colectiva. Para que esa negociación sea fructífera y explore todo el potencial transformador de la realidad que representa, es indispensable una actuación sindical libre, transparente, accesible al trabajador en todos los medios posibles (disponibilidad de contenido, publicidad de actos, receptiva a las demandas de la categoría, etc.) y que haga cumplir su papel aglutinador y fortalecedor de la categoría.

El histórico del desarrollo de la actuación sindical en Brasil, sin embargo, muestra que, en este país todavía persisten dificultades que deben superarse para alcanzar el desarrollo institucional esperado por las normas de Derecho Internacional y para que se concreten los derechos tratados en este trabajo. Delante de toda evidencia, el sindicalismo de Estado y la unicidad sindical obligatoria son los factores que se encuentran en la base de esa cuestión, sobresaliéndose como cuestiones fundamentales que se deben enfrentar en los estudios de las relaciones de trabajo en Brasil si se pretende el desarrollo de un sindicalismo maduro y con condiciones de enfrentar toda la compleja dinámica de las relaciones laborales en este inicio de siglo.

## **2.2 Datos estadísticos: rankings e insuficiencia de datos**

Es frecuente que en la literatura se mencione la falta de datos estadísticos e informaciones numéricas precisas acerca de la salud y seguridad ocupacional en Brasil. La subnotificación de los accidentes de trabajo y la reducida cantidad de agentes de fiscalización son los principales ejemplos de esta dificultad, como destacan Fernandes (2012), Oliveira (2008) y Alves y Rocha (2018).

Pese a lo expuesto, diversas instituciones nacionales actúan en un esfuerzo conjunto para suplir dichas lagunas y promover el enriquecimiento de las fuentes de investigación y debate, haciendo públicos sus propios indicadores y estadísticas que, aunque abarquen apenas parte de toda una coyuntura, ya son suficientes para que se puedan sacar conclusiones, diagnosticar puntos críticos y proponer soluciones.

El Ministerio Público del Trabajo (2018) indica que, de los accidentes registrados entre 2012 y 2017, 21,03% corresponden a "corte, laceración, herida contusa y puntura", 17,5% son fracturas, 15,74% consistieron en "contusión, aplastamiento" y 1,12% "amputación o enucleación".

En el mismo período, lideran el ranking de accidentes de trabajo comunicados y que generaron licencia del trabajo con recibimiento de beneficio auxilio-enfermedad por accidente, los estados de São Paulo, Minas Gerais, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul y Paraná.

Además de eso, en el intervalo entre 2012 y 2017, los datos del MPT apuntan que en 2012 los accidentes noticiados resultaron en 70.684.363 días de alejamiento del trabajo, un gasto total de R\$ 3.324.371.339,65 con beneficios por incapacidad, con una media de R\$ 10.831,82 por beneficio concedido en aquel año. En 2017, por otro lado, los datos permiten observar una merma significativa en la cantidad de accidentes noticiados, cantidad de días parados y gasto medio por beneficio, este último en el orden de R\$ 5.890,72. Datos como estos, sin embargo, no permiten que, automáticamente, se llegue a la conclusión que las informaciones de 2017 son el resultado de una mayor efectucción de medidas protectoras, esto es debido, como ya planteado, a que es necesario complementar dichas informaciones con datos provenientes del INSS, del Ministerio de Economía (que incluye el Ministerio del Trabajo desde enero de 2019 conforme Medida Provisoria 870/2019) para que solamente así se puedan explorar las posibles causas de esa disminución.

Los datos del MPT también muestran una caída en el registro de accidentes con muerte entre 2012 y 2017, que corresponden respectivamente a los siguientes números: 2.561, 2.675, 2.660, 2.387, 2.156, recordando, sobre este particular las frecuentes alertas a respecto de subregistro como rasgo típico brasileño.

El beneficio por incapacidad en virtud de accidente de trabajo recibe de la Previsión Social el código B-91 y esa rúbrica correspondió, en 2012, a 22,28% de los beneficios pagos, porcentual que se redujo progresivamente hasta alcanzar 7,77 en 2017.

Importa recordar sobre este particular, que es frecuente recibir el beneficio proveniente de accidente de trabajo sin la cualificación B-91, lo que igualmente ocurre por diversos motivos de difícil monitoreo: subregistro por parte de las empresas, error en el encuadramiento realizado en el INSS, falta de aplicación del Nexo Técnico Epidemiológico por parte de los médicos del INSS, discusión judicial acerca del encuadramiento realizado en el INSS, entre otros.

Con referencia a los dos tipos de agravantes a la salud especificados en la legislación brasileña: accidentes típicos y enfermedades ocupacionales, las estadísticas del MPT indican que la cantidad de accidentes típicos notificados fue, en los años estudiados, siempre mayor. No obstante, no deja de ser un número significativo la cantidad de enfermedades notificadas como de origen laboral, representando una media superior a 30% del total de infortunios laborales notificados, según los datos del MPT (Tabla anexo 2).

Entre las enfermedades, las que representan la mayor proporción de enfermedades relacionadas al trabajo son las que afectan el sistema osteomuscular y el tejido conjuntivo, seguidas de las enfermedades mentales y comportamentales que tuvieron su pico de notificaciones en 2013, con 12.645 alejamientos y su menor índice en 2015, con 8.873 alejamientos por enfermedades de este orden.

El Consejo Superior de la Justicia en el Trabajo junto con el Tribunal Superior del Trabajo (TST) (2019) por medio del Programa Trabajo Seguro ha contribuido ampliamente para la recolección, compilación e indexación de informaciones con respecto a los accidentes de trabajo. En el sitio web del Programa es posible consultar, por ejemplo, informaciones sobre accidentes a partir del número del registro nacional de empresas, el CNPJ.

El Ministerio de Previsión Social, por su parte, coloca a disposición del público en general, en su sitio web, un Anuario Estadístico que reúne la mayor cantidad de informaciones sobre el asunto, indexándolas por regiones del país, por motivo de alejamiento, por parte del cuerpo afectada, por encuadramiento en el Código Internacional de Enfermedades, por ocupación, utilizando el Código Brasileño de Ocupaciones (CBO), entre otras.

En el ámbito internacional, la OIT (2019) realiza un inestimable trabajo de compilación de datos, clasificación e indexación de las informaciones relativas a la salud y seguridad ocupacionales. Por otro lado, los datos expuestos evidencian que las lagunas informacionales componen la realidad de inúmeros países. A pesar de todo, es posible establecer comparativos incipientes entre diversos países latinoamericanos a partir de informaciones, por ejemplo, relativas al número de accidentes fatales a cada cien mil trabajadores, horas de trabajo perdidas en accidentes de acuerdo a la actividad económica, cantidad de fiscales a cada diez mil empleados y cantidad de visitas por fiscal.

### **2.3 Tratamiento Constitucional relativo a la materia**

Enmarcando la cuestión en el contexto brasileño, es importante analizar con mayor detalle el tratamiento que el sistema de normas jurídicas le confiere al asunto estudiado. Con esa intención, observando la jerarquía de las normas, se inicia por la Constitución Federal para luego continuar con las leyes complementarias, leyes ordinarias y Decretos que abordan cuestiones relativas a la salud y seguridad del trabajo (Inviolabilidad del derecho a la vida - artículo 5º, epígrafe, de la CF). Prescribe el artículo 5º, epígrafe de la CF:

“Art. 5º Todos son iguales ante la ley, sin distinción de cualquier naturaleza, garantizando a los brasileños y a los extranjeros residentes en el País la inviolabilidad del derecho a la vida, a la libertad, a la igualdad, a la seguridad y a la propiedad, bajo los términos siguientes (...)”

El inciso XIV, del artículo 5° asegura el acceso a la información, resguardado el sigilo de la fuente, cuando sea necesario para el ejercicio profesional.

El acceso a las informaciones relativas a los riesgos ocupacionales, sea por parte de la entidad sindical o del propio trabajador individualmente, es una medida necesaria de seguridad ocupacional porque permite mayor control de las prácticas empresariales, dotando a la categoría profesional de mejores condiciones para una negociación colectiva respecto al asunto.

Con referencia al derecho a la información en las negociaciones colectivas afirma Coutinho (2014: 387):

"Entendemos que el derecho a la libertad de expresión y su otro lado, el derecho a la información, constituyen derechos intrínsecos de la negociación colectiva, con la intención de permitir la eficacia de esta última. (...) la comprensión del deber de buena fe y el de ofrecer propuesta seria y fundamentada presuponen, necesariamente, que se cumpla el deber de información".

El artículo 6°, por su parte, enmarca como derechos sociales la salud, el trabajo, la seguridad y la previsión social, entre otros:

"Art. 6° Son derechos sociales la educación, la salud, la alimentación, el trabajo, la vivienda, el transporte, el ocio, la seguridad, la previsión social, la protección de la maternidad y de la infancia, la asistencia a los desamparados, bajo la forma de esta Constitución".

Como puede notarse la denominación "derechos sociales" no se refiere apenas a la incidencia de derechos sobre colectividades, sino a la idea de justicia social como reducción de desigualdades sociales.

Con relación a lo que se puede entender por el término "salud", Oliveira (2011: 126) recuerda que:

"(...) según el entendimiento de la OMS la salud no es un punto determinado que se alcanza, un estado que se obtiene, sino la dirección hacia la que se emprende la caminata. El completo bienestar representa, por ende, una constante mejora que siempre se debe buscar".

Añádasela conceptualización propuesta por la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en 1946: "La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no consiste apenas en la ausencia de enfermedad".

Respecto al tema, en su abordaje siempre crítico, argumenta Dejours (1986):

"Yendo más lejos aún, diríamos que ese estado de bienestar es cualquier cosa sobre la que tenemos una idea, en último caso, lo podríamos considerar como un estado ideal, que no se alcanza concretamente, pudiendo ser una ficción, o sea, una ilusión, alguna cosa que no se sabe exactamente de qué se trata, pero sobre la que hay esperanza.

Tenderíamos a decir que la salud es antes que nada un fin, un objetivo a alcanzar. No se trata de un estado de bienestar, sino de un estado al que buscamos aproximarnos; esto no es lo que parece indicar la definición internacional, como si el estado social, psíquico fuera un estado estable, que, una vez alcanzado, se pudiera mantener. Creemos que eso es una ilusión y que simplemente es necesario, y es decir mucho, tener como meta llegar a ese estado (...)"

El derecho a la salud, ya enunciado en el artículo 6º de la CF, se aborda con más detalles en el artículo 196 que dice:

“Art. 196. La salud es derecho de todos y deber del Estado, garantizado por medio de políticas sociales y económicas que lleven a la reducción del riesgo de enfermedad y de otros agravantes y al acceso universal e igualitario a las acciones y servicios para su promoción, protección y recuperación”.

Al comentar el derecho al medio ambiente ecológicamente equilibrado contenido en el artículo 225 de la CF, Fernandes (2012: 506) defiende que el ambiente laboral también forma parte de ese “medio ambiente” del que trata la mencionada norma constitucional. A seguir un trecho que sintetiza el análisis del autor:

“La garantía constitucional del ambiente ecológicamente equilibrado tiene la finalidad de tutelar la vida humana. No cualquier tipo de vida o sobrevida, sino la vida vivida, o, para citar el texto en forma literal, “sana calidad de vida” para cuya concretización se vuelve imprescindible que esté presente esa calidad también en el local donde ocurre una de las principales manifestaciones del hombre con su medio, haciendo eficaces los dictámenes constitucionales que fijan como derecho fundamental la vida (art. 1º , III y 5º) y como derechos sociales fundamentales, la salud y el trabajo (art. 6º)”.

La importancia del artículo 225 de la CF debido a su amplitud es señalada por Maciel (2013), que la apunta como medio para llegar a la dignidad humana, y destaca que el derecho al medio ambiente ecológicamente equilibrado en el local de trabajo significa la existencia de métodos prácticos y seguros para evitar accidentes y preservar la salud de todos los involucrados.

Respecto a las normas constitucionales mencionadas enseña Machado, Xavier y Colussi (2012: 160):

“La Constitución se armoniza con las reglas internacionales. El Convenio 155 de la OIT presenta un concepto amplio de salud que abarca no solo la ausencia de enfermedades más también los elementos físicos y psicológicos que afectan la salud y están relacionados con la seguridad y higiene del trabajo. Por esta razón no se acepta que el trabajador sufra ofensas a su salud, reducción de su capacidad laboral o de su expectativa de vida”.

Constatada esta convergencia, en ámbito general, entre el contenido de las normas internacionales y de las normas constitucionales brasileñas se puede configurar un abanico interpretativo que se irradia para todo el sistema que compone el mundo del trabajo en Brasil y que, cuando se asocia a los demás principios republicanos y democráticos contenidos en la Constitución Federal, se transforma en un instrumento facilitador de la paz social y de la estabilidad de las relaciones jurídicas.

En la CF el centro de los derechos laborales se encuentra en el artículo 7º que, en su epígrafe e incisos XXII, XXIII y XXVIII, establecen lo siguiente:

“Son derechos de los trabajadores urbanos y rurales, además de otros que vengan a mejorar su condición social:

XXII – reducción de los riesgos inherentes al trabajo, por medio de normas de salud, higiene y seguridad;

XXIII - adicional de remuneración para las actividades penosas, insalubres o peligrosas, bajo la forma de la ley;

XXVIII - seguro contra accidentes de trabajo, a cargo del empleador, sin excluir la indemnización a la que este esté obligado, cuando probado dolo o culpa;”

Los derechos citados en los incisos del artículo 7° de la CF ofrecen un abordaje direccionado y más específico que algunos de los derechos ya proclamados en los artículos 5° y 6°, de tal modo que contemplan de forma más explícita la figura del trabajador. En este espectro, el derecho a la vida y a la salud (arts. 5°, 6° y 196) se entienden como derecho a la reducción de los riesgos inherentes al trabajo, adicionales de penosidad, insalubridad y peligrosidad, además de seguro contra accidentes del trabajo y posibilidad de indemnización civil.

La importancia de resaltar este lado protector constitucionalmente tiene su explicación en diversos factores, entre los que se destaca la cantidad de accidentes de trabajo noticiada año tras año. Acerca de esto, Filgueiras (2015) pone énfasis en el asunto, además de manifestar la preocupación con el subregistro, inclusive de accidentes fatales y en ocurrencias de repercusión nacional.

Por otra parte, el referido autor indica la existencia de "un modelo de gestión del trabajo predominantemente predatorio en Brasil", lo que define como "un comportamiento empresarial que tiende a no respetar cualquier límite que considere un escollo para el proceso de acumulación engendrando consecuencias deletéreas para la salud y seguridad de los trabajadores, incluyendo su eliminación física" (Filgueiras, 2015: 17). El autor fundamenta sus afirmaciones en la falta de contribución del avance tecnológico para reducir accidentes, en la adopción selectiva de tecnologías por las empresas que "tiende a no incluir aquellas que versan sobre seguridad del trabajo", con la complacencia estatal ante el reiterado incumplimiento de las NRs y en la tercerización que generaliza la búsqueda por reducción de costos, perjudicando la competitividad de las empresas que protegen la salud y la integridad física de los trabajadores

### **2.3.1 La vida y la integridad física del trabajador como derechos fundamentales**

Para tratar el tema del presente estudio dentro del marco de los derechos fundamentales se recurre a los escritos y lecciones de Mendes (2012: 468) que contienen esclarecedores aportes iniciales:

“Los derechos fundamentales son, simultáneamente, derechos subjetivos y elementos fundamentales del orden constitucional objetivo. Al ser derechos subjetivos, los derechos fundamentales permiten que sus titulares impongan sus intereses frente a los órganos públicos. En su dimensión como elemento fundamental del orden constitucional objetivo, los derechos fundamentales – tanto aquellos que no aseguran, primariamente, un derecho subjetivo como los que, concebidos como garantías individuales – forman la base del ordenamiento jurídico de un Estado de Derecho democrático”.

La CF en su artículo 196, conforme ya señalado, instauró que se elevase la protección a la salud a la categoría de derecho fundamental, condición que debe arrojar luz para la solución de toda y cualquier cuestión o controversia que involucre esa temática, incluso la seguridad, higiene y salud del trabajo. Así, si el artículo 196 de la CF consagra la reducción de los riesgos de enfermedades y otros agravantes como manifestación del derecho a la salud en general, su combinación con el artículo 7°, XII y XIII de la CF de igual forma abriga las relaciones de trabajo, que deben primar por igual reducción de riesgos.

En una de las lecciones de Mendes y Branco (2017: 154) lo que concede la naturaleza de inalienabilidad a los derechos fundamentales es su objetivo relacionado con el mantenimiento de la propia vida. Dicen los referidos autores:

“Indisponibles, por lo tanto, serían los derechos que buscan resguardar la vida biológica – sin la que no hay substrato físico para el concepto de dignidad – o que intenten preservar las condiciones normales de salud física y mental, así como la libertad de tomar decisiones sin coerción externa.

Bajo esa perspectiva, sería inalienable el derecho a la vida – característica que volvería inadmisibles actos de disponibilidad patrimonial del individuo que lo redujeran a la miseria absoluta. También lo serían los derechos a la salud, a la integridad física y a las libertades personales (libertad ideológica y religiosa, libertad de expresión, derecho de reunión) (...) El hombre no se ve más en abstracto, sino en la concreción de sus diversas maneras de ser y de estar en la sociedad”.

Los derechos fundamentales poseen una dimensión subjetiva, que hace referencia a la actuación humana (acción u omisión) con respecto a otro o a la capacidad de interactuar en relaciones jurídicas. Ya en su dimensión objetiva, los derechos fundamentales se revelan como componentes del estado democrático de derecho “operando como límite del poder y como directriz para su acción” (Mendes y Branco, 2017: 166).

Según preconizan los mismos autores, tal condición permite que el bien tutelado por determinado derecho fundamental “se vea como un valor en sí, a ser preservado y fomentado” (2017: 166). Además, es esa dimensión objetiva que hace que los particulares y el Estado observen los derechos fundamentales, siendo deber de este último protegerlos, más allá de, simplemente, abstenerse de violarlos. Protección que se dirige, evidentemente, a otros particulares que puedan ejercer conductas que violen derechos fundamentales (eficacia horizontal de los derechos fundamentales). Respecto a la eficacia horizontal de los derechos fundamentales en el ámbito de los derechos sociales, Mendes y Branco (2017: 175) consideran que:

“Diversos derechos sociales, particularmente los relacionados al derecho del trabajo, presentan una eficacia directa contra empleadores privados – véase, a propósito, el inciso XVII del art. 7º, que asegura el gozo de vacaciones anuales remuneradas, con por lo menos 1/3 más que el salario normal, y el inciso XXX, del mismo dispositivo, que prohíbe a los empleadores establecer diferencia de salarios y de criterios de admisión, por motivo de sexo, edad, color o estado civil”.

Es menester destacar que, aunque la eficiencia de los derechos fundamentales entre particulares encuentre límite en la autonomía de la voluntad y en la libertad individual de contratar, es cierto que, en las relaciones de trabajo, dado el desequilibrio de fuerzas impuesto por el factor económico de quien posee los medios de producción, no se debe esperar que siempre prevalezcan estas en detrimento de aquellos, especialmente cuando se trata de salud, higiene y seguridad del trabajador. Como lo hacen notar nuevamente los dos autores mencionados arriba (2017: 176):

“En el ámbito de las relaciones entre particulares que se encuentren en relativa igualdad de condiciones, el problema es aún más complejo. Se deberá proceder a una ponderación de los valores involucrados, con la intención de alcanzar una armonización entre los mismos en el caso concreto (concordancia práctica). Se deberá evitar sacrificar completamente un derecho fundamental, así como el cerne de la autonomía de la voluntad.

Para alcanzar la concordancia, no se puede despreciar el hecho de que la libertad también corresponde a la posibilidad de vincularse, lo que supone aceptar limitar el ámbito protector de los derechos fundamentales. Por otro lado, la posibilidad



de esa limitación presupone efectiva libertad contractual. En el caso de que, de hecho, las partes se revelen desiguales, se deberá analizar con mayor rigor el examen de la legitimidad de la restricción consensual de los derechos fundamentales”.

En este sentido se debe acotar que, la desigualdad a la que aluden los autores se verifica, de hecho, como regla en las relaciones individuales de trabajo, y también en las colectivas, especialmente en Brasil, por las condiciones específicas del escenario sindical que se establecen en este país y que, de acuerdo a lo ya descrito, asienta sus bases en el sindicalismo de Estado y en la unicidad sindical obligatoria afrontando el Convenio 87 de la OIT.

### **2.3.2 Las normas infraconstitucionales relativas a la salud, higiene y seguridad del trabajo**

Teniendo en cuenta las normas constitucionales respecto al tema, se pasa al analizarlo con fundamento en las leyes ordinarias. Varias de ellas son anteriores a la CF, sin embargo, es la Constitución que les da el tono interpretativo.

La combinación de los incisos XII y XIII, del artículo 7º, de la CF fundamenta y conduce hacia lo que dicen las normas de los artículos 189 a 197 de la CLT, algunos de los cuales se transcriben a continuación, mereciendo destaque la ausencia de disposición infraconstitucional relativa al trabajo en condiciones penosas, dado que el texto de la CLT es anterior al de la Constitución de 1988:

Art. 189 – Se considerarán actividades u operaciones insalubres aquellas que, por su naturaleza, condiciones o métodos de trabajo, expongan a los empleados a agentes nocivos para la salud, ultrapasando los límites de tolerancia fijados según el agente y el tiempo de exposición a sus efectos.

Art. 191 – La eliminación o la neutralización de la insalubridad ocurrirá: I –por la adopción de medidas que conserven el ambiente de trabajo dentro de los límites de tolerancia; II – por la utilización de equipos de protección individual al trabajador, que disminuyan la intensidad del agente agresivo a límites de tolerancia. Párrafo único– Competirá a las Fiscalías Regionales del Trabajo, comprobada la insalubridad, notificar las empresas, estipulando plazos para su eliminación o neutralización, bajo la forma de este artículo.

Art. 193. Se consideran actividades u operaciones peligrosas, bajo la forma de la reglamentación aprobada por el Ministerio del Trabajo y Empleo, aquellas que, por su naturaleza o métodos de trabajo, impliquen riesgo acentuado en virtud de exposición permanente del trabajador a: I - inflamables, explosivos o energía eléctrica; II - robos u otra especies de violencia física en las actividades profesionales de seguridad personal o patrimonial. (...) § 4o Se consideran también peligrosas las actividades del trabajador en motocicleta.

Las reflexiones respecto al trabajo en condiciones insalubres y peligrosas traen consigo el cuestionamiento sobre la monetización de los riesgos ocupacionales. Con relación a esto se hace necesario señalar que, si por un lado no siempre se logrará eliminar el agente agresor, por otro, el pago de adicionales no elimina la obligación patronal contenida en los incisos XII y XIII, del artículo 7º, de la CF. Es necesaria, como mínimo, la actuación en pro de la neutralización. Dicha neutralización consiste en la disminución de los niveles mensurables del agente agresor a grados más tolerables para la salud de los trabajadores. El alerta con

relación a la monetización de los riesgos de trabajo es destaque en las lecciones de Oliveira (2011: 155): "La opción de instituir recompensa monetaria por la exposición a los riesgos desvía la preocupación con el problema central, que es la salud del trabajador".

Sobre el mismo asunto Maciel (2013: 148) añade al relacionar derechos a la salud ocupacional con derechos del medio ambiente en general:

“Pero si el trabajador tiene derecho a la tutela directa al medio ambiente con la insalubridad controlada, o sea, dentro de los niveles ambientales establecidos (apartado e de la ley citada [Ley 6.938/81]), por otro lado, como ser humano, también posee derecho a la tutela mediata de vivir y trabajar en ambiente que no perjudique su salud y seguridad (apartado a de la ley citada y art. 225 de la CRFB/1988).

(...) Además, lo que se paga por insalubridad no puede representar una compensación digna, visto que, un medio ambiente saludable como calidad de vida y derecho difuso es inestimable y se trata de un derecho fundamental relacionado directamente a la dignidad humana (art. 1º, III, CRFB/1988). De esta manera, los adicionales por insalubridad se deben sustituir por su propia ausencia para llegar a la dimensión difusa del derecho a la salud, tal como proponen los convenios de la OIT analizados, especialmente los de nos. 148 y '55, *utsupra*”.

Continuando con el tema del trabajo, o sea, condiciones adversas a la salud y seguridad, la Ley 13.467/2017 innovó en el ordenamiento jurídico en lo relativo al trabajo de las gestantes y lactantes en tales ambientes:

“Art. 394-A. Sin perjuicio de su remuneración, estando en esta incluido el valor del adicional por insalubridad, la empleada deberá ser alejada de: I - actividades consideradas insalubres de grado máximo, mientras dure la gestación; II - actividades consideradas insalubres de grado medio o mínimo, en el caso de presentar certificado médico, emitido por médico de confianza de la mujer, que recomiende su alejamiento durante la gestación; III - actividades consideradas insalubres a cualquier grado, cuando presente certificado de salud, emitido por médico de confianza de la mujer, que recomiende el alejamiento durante la lactancia. (...)”

Cuando se analiza la redacción del texto legal anterior a la Ley 13.467/2017 se descarta cualquier posibilidad de que se pueda considerar que la innovación legislativa haya consistido en medida protectora de las trabajadoras gestantes y lactantes. Esto porque la redacción anterior del artículo 394-A de la CLT era la siguiente [el subrayado es nuestro]:

Art. 394-A. La empleada gestante o lactante permanecerá alejada, mientras dure la gestación y la lactación, de cualesquier actividades, operaciones o locales insalubres, debiendo ejercer sus actividades en local salubre.

De tal forma que, si hasta 10/11/2017 estaba totalmente prohibido el trabajo de la gestante y de la lactante en actividades, operaciones o locales insalubres, a partir de 11/11/2017 la legislación permite el trabajo en actividades insalubres de grado medio o mínimo, que solo se podrá interrumpir presentando certificado médico que así lo diga.

El STF analizó esta cuestión en la Acción Directa de Inconstitucionalidad (ADIn) 5.938 que cuestionó la compatibilidad entre el artículo 394-A de la CLT y la Constitución Federal, decidiéndose por la inconstitucionalidad.

El tema relativo a la insalubridad y peligrosidad recibe un abordaje del Derecho Colectivo del Trabajo, más específicamente en cuanto a la negociación colectiva en los artículos 611-A y 611-B de la CLT, también introducidos por la Ley 13.467/2017:

Art. 611-A. El convenio colectivo y el acuerdo colectivo de trabajo prevalecen sobre la ley cuando, entre otros, dispongan sobre: XII - encuadramiento del grado de insalubridad; XIII - prorrogación de jornada en ambientes insalubres, sin autorización previa de las autoridades competentes del Ministerio del Trabajo;

Art. 611-B. Constituyen objeto ilícito de convenio colectivo o de acuerdo colectivo de trabajo, exclusivamente, la supresión o la reducción de los siguientes derechos: XVIII - adicional de remuneración para las actividades penosas, insalubres o peligrosas;

Los dispositivos mencionados *ut supra* sufren duras críticas en la literatura especializada, dado que permiten que la negociación colectiva prevalezca sobre la ley en temas de salud y seguridad ocupacional, a saber: grado de insalubridad reconocido, alargamiento de la jornada en local insalubre, ausencia de autorización previa de la autoridad competente. La existencia de dichas normas vuelve prácticamente inocua la regla establecida en el siguiente artículo en lo referente a la imposibilidad de supresión o reducción del adicional de insalubridad, peligrosidad o penosidad. Entonces, de nada sirve prohibir la reducción nominal del adicional de insalubridad, si se permite el trabajo insalubre sin autorización estatal y el libre encuadramiento del grado de insalubridad, dado que es justamente en razón del encuadramiento basado en las normas oficiales del Poder Ejecutivo que se establece el montante que se pagará a título de esos adicionales.

Sintetizando la crítica al referido tema, Lima y Lima (2017: 95) señalan que "las negociaciones colectivas son instrumentos de progreso y no de retroceso social. Así, la eventual reducción de derecho asegurado por ley solo será lícita mediante contrapartida equivalente o más ventajosa para los trabajadores".

Recordando las funciones de la negociación colectiva, comentadas anteriormente en este estudio, es evidente la constatación de la incompatibilidad de tales artículos de ley con toda la construcción de Derecho interno e internacional correspondiente.

Severo y Marques (2018: 122) destacan la íntima relación entre los períodos de descanso laboral, sea dentro de la misma jornada o entre jornadas y "la necesidad de mantener la salud y la fuerza física y mental, antes, durante y después de la jornada", que se externaliza en el derecho a la salud e integridad física y en el derecho a la desconexión, una vez que no basta, por ejemplo, alimentarse en el intervalo pero permanecer en la actividad laboral o en el propio puesto de trabajo, ya que el intervalo tiene también la función de proporcionar restablecimiento mental al interrumpir la monotonía, consecuencia de trabajar varias horas seguidas.

En tal sentido, la sección II, del capítulo II, de la CLT trata de la duración del trabajo y, la sección III de los períodos de descanso, conforme artículos 66 a 72. Existen, además, otros artículos a lo largo de la CLT que regulan situaciones específicas con respecto a los intervalos dentro de la jornada de trabajo como, por ejemplo, el artículo 228, que prohíbe la posibilidad de trabajo ininterrumpido para aquellos que se desempeñen en actividades de "transmisión manual, así como en la recepción visual, auditiva, con escrita manual o dactilográfica, cuando la velocidad sea superior a 25 (veinticinco) palabras por minuto".

Art. 228 - Los operadores no podrán trabajar, de modo ininterrumpido, en la transmisión manual, así como en la recepción visual, auditiva, con escrita manual o dactilográfica, cuando la velocidad sea superior a 25 (veinticinco) palabras por minuto.

En lo referente a los reposos semanales remunerados la reglamentación se encuentra en el inciso XV, del artículo 7º, de la CF, en la Ley 605/49 (artículo 6º) y en la Ley 10.101/2000, siendo que esta última especifica que, para el comercio minorista, la expresión

“preferencialmente” contenida en la CF y en la Ley 605/49, significa que, a cada tres semanas de trabajo, el descanso debe coincidir por lo menos una vez con el domingo.

Con la Ley 13.467/2017 ocurre un cambio significativo al incluir el párrafo 4° en el artículo 71 de la CLT, gracias al cual, cuando no se cumpla el intervalo mínimo para descanso y alimentación dentro de la jornada, será obligatorio el pago del valor equivalente al tiempo suprimido con adicional de 50% sobre el valor de la hora normal de trabajo, excluida la hipótesis de que este pago cause repercusión monetaria en otros beneficios, los llamados reflejos. Anteriormente a dicha disposición legal, al tener un intervalo inferior al mínimo legal y fuera de los parámetros regulados por la CLT, por orientación de la jurisprudencia del TST, se debía efectuar el pago de todo el intervalo, y no solamente del tiempo suprimido, con adicional de, como mínimo 50%, y con generación de repercusión de este pago en otros abonos laborales (Súmula 437 del c. TST 25/09/2012).

Respecto al intervalo mínimo de una hora durante la jornada de trabajo y su relación directa con la salud ocupacional, asevera Silva (2018: 126):

“El intervalo intrajornada también se destina a garantizar el descanso del trabajador, así como su adecuada alimentación. Su función está relacionada a la salud física y mental del empleado, pero sirve también al empleador, reduciendo el número de accidentes de trabajo y potencializando la eficiencia, teniendo en cuenta que reduce la fatiga. El artículo 71 es, por lo tanto, también una norma de interés público, que no puede ignorarse por voluntad de las partes. Encuentra fundamento constitucional en el inciso XXII del artículo 7°, que garantiza a todos los trabajadores “reducción de los riesgos inherentes al trabajo”, por medio de normas de salud, higiene y seguridad” y en el artículo 196 de la Constitución, cuando establece que “la salud es derecho de todos y deber del Estado, garantizado mediante políticas sociales y económicas que busquen la reducción del riesgo de enfermedades y de otros agravantes”.

Existen otras especificaciones de intervalos que no se descuentan de la jornada, exactamente porque se insieren en actividades de alto desgaste físico y/o mental, a ejemplo del artículo 72 de la CLT que establece para los trabajadores en servicios de dactilografía, digitación y transmisión manual de datos un intervalo de 10 minutos cada 90 minutos trabajados:

“Art. 72 –En los servicios permanentes de mecanografía (dactilografía, escriturario o cálculo), a cada período de 90 (noventa) minutos de trabajo consecutivo corresponderá un reposo de 10 (diez) minutos no deducidos de la duración normal de trabajo”.

Aún dentro del mismo contexto de actividad laboral, el contenido del ítem 5.4 de la NR 17 del Ministerio del Trabajo y Empleo no deja dudas con respecto al objetivo de tales intervalos: “5.4. Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de cuello, hombros, dorso y miembros superiores, las empresas deben permitir la fruición de pausas (...)”.

Al posicionarse críticamente con relación a las posibilidades de reducción de los intervalos por medio de negociación colectiva, Silva y Marques (2019: 29) afirman:

“Sin embargo, no cabe a las partes concertar cuestiones laborales *“in pejus”*, teniendo en cuenta que los preceptos se instituyen a los trabajadores en los beneficios otorgados, parte más débil y dependiente de la relación jurídica.

(...)

Es inexecutable la reducción de los intervalos intrajornadas, ya que, está comprobado que esa medida trae perjuicios a la salud y a la seguridad de los

trabajadores, una vez que su objetivo es la recomposición del organismo del trabajador, mediante la alimentación y el descanso.

(...)

De esta forma, los intervalos intrajornadas son pausas, constitucionalmente garantizadas, que no se pueden alterar, especialmente vía instrumentos colectivos, conforme menciona la Reforma Laboral, que sobrepone lo negociado a lo legislado. Dicha modificación es totalmente inconstitucional, pues el hecho de colocar la negociación colectiva por arriba de la Carta Magna traduce una ofensa directa a la Constitución Brasileña y a los derechos de la personalidad de los obreros, y en consecuencia, a todos los brasileños”.

Una cuestión para destacar es que la Ley 13.467/2017 promovió especificaciones e innovaciones jurídicas con respecto a la reglamentación del teletrabajo, o trabajo desarrollado fuera de las dependencias del empleador, con el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.

Esta especie de contratación proporciona una vasta gama de debates respecto a la salud, higiene y seguridad ocupacionales, mereciendo destaque lo que dispone el artículo 75-E de la CLT que establece que el empleador tiene el deber de instruir a los empleados en la modalidad de teletrabajo sobre medidas preventivas de accidentes y enfermedades ocupacionales. O sea, que esta modalidad de prestación de servicios no excluye ni atenúa el deber del empleador de actuar preventivamente en pro de la salud de los empleados. Y además, según párrafo único del mismo artículo, a estos últimos les corresponde comprometerse por escrito a seguir las instrucciones del empleador.

Con respecto a las faltas al trabajo y vacaciones remuneradas la CLT especifica lo siguiente:

“Art. 131 - No será considerada falta al trabajo, para los efectos del artículo anterior [vacaciones], la ausencia del empleado: III - por motivo de accidente de trabajo o enfermedad certificada por el Instituto Nacional del Seguro Social - INSS, exceptuada la hipótesis del inciso IV del art. 133 [prestaciones de la Previsión Social por 6 meses o más]”.

Es cuestionable la vinculación que establece la ley brasileña (artículo 130 de la CLT) entre faltas injustificadas y período de vacaciones a disfrutar, especialmente frente al contenido del artículo 3º, del Convenio 132 de la OIT (vacaciones de, como mínimo, tres semanas para cada año trabajado). El análisis en curso, entretanto, dirige su mirada hacia la norma que considera justificada la falta por accidente de trabajo, que ocurre con anuencia del órgano previsional por hasta 6 meses, período que si se ultrapasa, aunque de forma alternada, acarreará la pérdida del derecho a las vacaciones pagadas por el empleador. La orientación jurisprudencial<sup>89</sup> del c. TST confirma el contenido de la Ley: “Si las faltas ya están justificadas por ley, se consideran ausencias legales y no se descontarán al calcular el período de vacaciones”.

Ya los artículos 154 a 201 de la CLT tratan de la seguridad y medicina del trabajo, conteniendo directrices que brindan concreción y revelan aspectos prácticos de los derechos proclamados tanto en las Normas Internacionales, de las que Brasil participa, como en la Constitución Federal. Siguiendo esta línea, el artículo 154 de la CLT determina que los artículos subsiguientes establezcan deberes que los empleadores deben observar, incluida la posibilidad de la exigencia de otras obligaciones instauradas por las provincias, municipios y, también, por Convenios Colectivos de Trabajo.

Dando inicio a las especificaciones de los deberes relativos a este tema, el artículo 157 determina que los empleadores deben cumplir y hacer cumplir normas de seguridad y

medicina ocupacional, instruir a los empleados sobre medidas preventivas, facilitar la fiscalización e implantar las medidas que determine el órgano competente.

Los empleados, a su vez, tienen el deber de respetar y colaborar con el cumplimiento de las normas de seguridad y medicina del trabajo, bajo los términos del artículo 158 de la CLT.

El contenido de estos dos artículos revela las muchas posibilidades de su integración y complementación por norma colectiva, permitiendo que el derecho a la vida, salud e integridad física adquieran mayor nivel de concreción y pasen a componer el universo de comprensión y el día a día de los trabajadores. Con la intención de fortalecer el aspecto perceptible de tales derechos, encontramos los demás artículos de este Capítulo de la CLT que tratan de la CIPA (Comisión Interna de Prevención de Accidentes), SESMT (Servicio Especializado en Seguridad y Medicina del Trabajo), examen médico periódico obligatorio, equipos de protección individual, especificaciones sobre edificaciones, luminosidad y confort térmico en el ambiente de trabajo, además de otras especificidades que siempre encuentran correspondencia temática en las Normas Regulatoras (NRs) emitidas por el Poder Ejecutivo. Al llegar a los artículos 189 y 193 se pasa a tratar sobre las actividades insalubres (de grado mínimo, medio o máximo) y peligrosas que acarrearán el pago de adicionales al salario del empleado.

Merece destaque, sobre este particular, el análisis conjunto de los artículos 189 a 193 y el inciso XII del artículo 611-A, este último inserto en la CLT por la Reforma Laboral y que establece la prevalencia de la norma colectiva sobre la ley en lo relativo al grado de insalubridad y del inciso XVII, del artículo 611-B, que niega la posibilidad de que una norma colectiva suprima o reduzca contenido sobre normas de salud, higiene y seguridad del trabajo previstas en Ley o NRs. Con referencia a esto, Machado, Xavier y Colussi (2012: 176) son incisivos:

“El dispositivo en discusión no servirá, por lo tanto, para flexibilizar para peor lo que cabe o el porcentual debido por motivo de insalubridad, en perjuicio del trabajador, mismo porque el art. 611-B, XVIII, de la CLT apunta que es ilícita la negociación colectiva envolviendo el adicional de insalubridad”.

Los artículos 198 y 199 tratan sobre la prevención de la fatiga, el primero establece la cantidad máxima de kilos que puede remover individualmente un trabajador mayor de sexo masculino y el segundo trata de la obligatoriedad de ofrecer asiento a los empleados, con vistas a mantener la ergonomía durante la ejecución de su servicio. En la NR 17 se encuentran especificaciones y ampliaciones de estas dos normas. Los parámetros para el trabajo femenino se encuentran en el artículo 390 de la CLT. Las disposiciones de esta temática a propósito del trabajo del menor de edad se encuentran en los artículos 407 a 410 de la CLT.

Finalizando este capítulo sobre la CLT, el artículo 201 establece las penalidades de multa que se impondrán cuando se verifiquen infracciones a los dispositivos relativos a la salud, higiene y seguridad del trabajo.

Otro importante aspecto relativo a la salud en Brasil se relaciona a la ley 8.080/90.

Bajo los términos del artículo 194 de la CF el sistema de Seguridad Social en Brasil abarca el derecho a la previsión, a la asistencia social y a la salud, siendo, este último, instrumentalizado a través del SUS – Sistema Único de Salud, creado por la Ley 8.080/90. Incluso, el artículo 200, III y VIII, de la CF determina que cabe al SUS la ejecución de acciones relativas a la salud del trabajador y colaborador en la protección del medio ambiente, lo que incluye el medio ambiente laboral.

Las especificaciones con respecto al SUS y su modo de funcionamiento constan en la Ley 8.080/90 que, en su artículo 6º establece, con relación al tema de la salud del trabajador lo siguiente:

Art. 6º Están incluidas además en el campo de actuación del Sistema Único de Salud (SUS):

I – la ejecución de acciones:

(...)

c) de salud del trabajador;

V – la colaboración en la protección del medio ambiente, estando comprendido en este el del trabajo;

§ 3º Se entiende por salud del trabajador, para finalidad de esta ley, un conjunto de actividades que se destinan, a través de acciones de vigilancia epidemiológica y vigilancia sanitaria, a la promoción y protección de la salud de los trabajadores, de la misma forma que se busca la recuperación y rehabilitación de la salud de los trabajadores sometidos a los riesgos y agravantes provenientes de las condiciones de trabajo, abarcando: I - asistencia al trabajador víctima de accidentes de trabajo o portador de enfermedad profesional y del trabajo; II - participación, en el ámbito de competencia del Sistema Único de Salud (SUS), en estudios, investigaciones, evaluación y control de los riesgos y agravantes potenciales a la salud existentes en el proceso de trabajo; III - participación, en el ámbito de competencia del Sistema Único de Salud (SUS), de la normatividad, fiscalización y control de las condiciones de producción, extracción, almacenamiento, transporte, distribución y manipulación de sustancias, de productos, de máquinas y de equipos que presenten riesgos a la salud del trabajador; IV - evaluación del impacto que las tecnologías provocan en la salud; V – información al trabajador y a su respectiva entidad sindical y a las empresas sobre los riesgos de accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y del trabajo, así como los resultados de la fiscalización, evaluaciones ambientales y exámenes de salud, de admisión, periódicos y de despido, respetados los preceptos de la ética profesional; VI – participación en la normatividad, fiscalización y control de los servicios de salud del trabajador en las instituciones y empresas públicas y privadas; VII - revisión periódica de la nómina oficial de enfermedades originadas en el proceso de trabajo, teniendo en su elaboración la colaboración de las entidades sindicales; y VIII - la garantía al sindicato de los trabajadores de requerir al órgano competente la interdicción de máquina, de sector de servicio o de todo ambiente de trabajo, cuando haya exposición a riesgo inminente para la vida o salud de los trabajadores.

Antes de eso, entretanto, el artículo 3º de la Ley 8.080/90 refuerza la relación entre derecho a la salud, trabajo y derechos sociales en general:

“Art. 3º Los niveles de salud expresan la organización social y económica del País, siendo determinantes y condicionantes de la salud, entre otros, la alimentación, la vivienda, la sanidad básica, el medio ambiente, el trabajo, la renta, la educación, la actividad física, el transporte, el ocio y el acceso a los bienes y servicios esenciales.

Párrafo único. Se refieren también a la salud las acciones que, por fuerza de lo dispuesto en el artículo anterior, se destinan a garantizar a las personas y a la colectividad condiciones de bien estar físico, mental y social”.

Tales disposiciones desde las normas internacionales hasta las infraconstitucionales evidencian la extrapolación de la esfera individual del derecho al medio ambiente saludable y que, particularmente con relación al mundo del trabajo, apuntan en la dirección del derecho a

la información y a la libertad y al impedimento de reducción o retroceso con relación a los derechos ya conquistados.

En adición, el artículo 197 de la CF especifica que las obligaciones del Estado relativas a la salud de las personas pueden provenir de políticas públicas ejecutadas por el propio Estado o por la regulación de la actuación de particulares: “Art. 197. Son de relevancia pública las acciones y servicios de salud, siendo competencia del Poder Público disponer, bajo los términos de la ley, sobre su reglamentación, fiscalización y control y su ejecución debe llevarse a cabo directamente o a través de terceros y, también, por persona física o jurídica de derecho privado”.

Es por la actuación de esos terceros que se realiza la llamada “Salud suplementaria”, conforme la Ley 9.656/98. El adjetivo “suplementaria” denota exactamente su carácter de complemento a la actuación del Estado que es el principal garantizador del Derecho a la Salud. En este régimen de salud suplementaria, particulares actúan prestando servicios de salud bajo el control estatal por medio de una agencia reguladora, la ANS (Agencia Nacional de Salud Suplementaria), vinculada al Ministerio de la Salud y creada por la Ley 9.961/2000.

La Ley 9.656/98 presenta dos artículos de especial interés para las relaciones de trabajo, considerando las situaciones donde el empleador ofrece a los empleados la prestación de dichos servicios privados de salud:

Art. 30. Al consumidor que contribuya para productos de los que se trata en el inciso I y en el § 1o del art. 1o de esta Ley, como consecuencia de vínculo laboral, en el caso de rescisión o exoneración del contrato de trabajo sin justa causa, se le asegura al empleado el derecho de mantener su condición de beneficiario, bajo las mismas condiciones de cobertura asistencial que gozaba mientras estaba en vigencia el contrato de trabajo, desde que asuma el pago integral. § 1o El período de mantenimiento de la condición de beneficiario a que se hace referencia en el epígrafe será de un tercio del tiempo de permanencia en los productos de los que trata el inciso I y el § 1o del art. 1o, o sucesores, con un mínimo asegurado de seis meses y un máximo de veinticuatro meses. § 2o El mantenimiento del que trata este artículo se extiende, obligatoriamente, a todo el grupo familiar inscripto cuando estaba en vigencia el contrato de trabajo. § 3o En caso de muerte del titular, el derecho de permanencia se encuentra asegurado para los dependientes cubiertos por el plan o seguro privado colectivo de asistencia a la salud, bajo los términos dispuestos en este artículo. § 4o El derecho asegurado en este artículo no excluye ventajas obtenidas por los empleados gracias a negociaciones colectivas de trabajo. § 5o La condición prevista en el epígrafe de este artículo dejará de existir cuando ocurra la admisión del consumidor titular en nuevo empleo. § 6o En los planos colectivos costeados integralmente por la empresa, no se considera contribución la coparticipación del consumidor, única y exclusivamente, en procedimientos, como factor de moderación, en la utilización de los servicios de asistencia médica u hospitalaria.

Art. 31. Al jubilado que contribuya para productos que se tratan en el inciso I y el § 1o del art. 1o de esta Ley, como consecuencia del vínculo laboral, por el plazo mínimo de diez años, se le asegura el derecho de mantenimiento como beneficiario, bajo las mismas condiciones de cobertura asistencial que gozaba mientras estaba en vigencia el contrato de trabajo, desde que asuma su pago integral. § 1o Al jubilado que contribuya para planos colectivos de asistencia a la salud por período inferior al establecido en el epígrafe se le asegura el derecho de mantenimiento como beneficiario, a razón de un año para cada año de contribución, desde que asuma el pago integral del mismo. § 2o Para gozo del derecho asegurado en este artículo, se deben observar las mismas condiciones



establecidas en los §§ 2o, 3o, 4o, 5o y 6o del art. 30. § 3o Para gozo del derecho asegurado en este artículo, se deberán observar las mismas condiciones establecidas en los §§ 2o y 4o del art. 30.

Se puede constatar que existe una intervención estatal obvia en los contratos de servicios de salud. Sin embargo, esta presencia del Estado se vuelve necesaria en la medida que se trata de contratos que hacen referencia a un derecho social (artículo 6° CF), en pro del que actúan particulares en el plano suplementario. Por otro lado, al tratarse de una relación de consumo, existe un “consumidor”, que bajo los términos de la legislación brasileña (Ley 8.078/90) está presumidamente en condición más débil, que en Brasil se suele llamar “hiposuficiente” y no posee los conocimientos técnicos necesarios para posicionarse frente a los tipos de contratación que le vengán a ofrecer, de acuerdo a sus intereses. De esta forma, en los casos de servicios de salud contratados por el empleador en beneficio de sus empleados hay una especie de “doble hiposuficiencia” del empleado: una con relación al empleador y otra con relación a la Operadora del plan de salud.

Conforme ya se ha mencionado, el sistema de seguridad social brasileño posee tres ejes: previsión, asistencia y salud, siendo los dos primeros gestionados en el ámbito del INSS – Instituto Nacional del Seguro Social y el último por el SUS – Sistema Único de Salud. Se trata de un sistema basado en el principio de la solidaridad y que, por ese motivo, prevé su costeo, bajo los términos del artículo 195 de la CF y de la Ley 8.212/91, de modo conjunto por parte de la Unión, de los demás entes de la federación y de particulares, mediante contribuciones obligatorias. En lo que atañe al tema de salud y seguridad del trabajador, merece destaque el contenido de la Ley 8.212/91 que determina que el trabajo en actividades perjudiciales a la salud y generadoras de jubilación anticipada, acarreen al empleador el pago de contribuciones adicionales denominadas SAT/RAT agravadas por porcentuales que varían de 6%, 9% o 12% conforme el tipo de actividad.

Cuando se trata de salud del trabajador, se destaca dentro del sistema de previsión social, la obligatoriedad de afiliación de los empleados urbanos, rurales y domésticos que, dentro de ese sistema, se llaman “asegurados”, según el artículo 11 de la Ley 8.212/91. El sistema de previsión social al que se afilian se denomina Régimen General (RGPS) y, bajo los términos de los incisos del artículo 18, de la Ley 8.213/91 abarca las siguientes prestaciones (que pueden ser beneficios monetarios o servicios), debidas a los asegurados por causa de eventos provenientes de accidente de trabajo, así como otras situaciones: I – en cuanto al asegurado: a) jubilación por invalidez; (...) e) auxilio-enfermedad; h) auxilio-accidente; III –en cuanto al asegurado y dependiente (...)c) rehabilitación profesional.

Como se puede percibir, a diferencia del eje que corresponde al SUS, el eje de la previsión social, gestionado por el INSS, no trata aspectos preventivos de la salud ocupacional. Por el contrario, actúa a favor del empleado que ya se encuentra acometido de algún daño a su salud, sea este proveniente del trabajo o no, que afecte su capacidad para trabajar.

En ese sentido es necesario destacar el alcance de la Ley 8.213/91, tanto por establecer conceptos clave con relación a la seguridad social, que consecuentemente regulan también innúmeros aspectos de la salud ocupacional, como por especificar diversas prestaciones y servicios a favor de los asegurados. Con destaque, en la mencionada ley, del propio concepto jurídico de accidente de trabajo, contenido en los artículos 19 a 21.

Evidencia de esa característica amplia y multifacética de la Ley 8.213/91 es, por ejemplo, su artículo 22 que versa sobre las condiciones de emisión de la Comunicación de Accidente de Trabajo (CAT) documento que formaliza la ocurrencia o la sospecha de ocurrencia de un infortunio relacionado al trabajo, ya mencionado en el presente estudio cuando se trató de la función de representación de los sindicatos.

Bajo los términos del § 2º del artículo 22 ya transcrito en el primer capítulo al cual se hace remisión por brevedad, otros entes pueden suplir la omisión del empleador de emitir la CAT, entre los que se encuentra el sindicato que representa a la categoría del trabajador.

Mientras que, el artículo 118 busca proteger el empleo del trabajador accidentado, presumiendo que, tras un período de incapacidad para el trabajo, se puede encontrar aún en estado de vulnerabilidad social y económica. De esta forma, por determinación del artículo 118 de la Ley 8.213/91, el asegurado que sufrió accidente de trabajo conserva el derecho de no ser despedido por el período de 12 meses después del término del beneficio motivado por el accidente de trabajo o enfermedad que lo acometió por causa de la actividad laboral.

## **2.4 El papel de la negociación colectiva relativo a los derechos fundamentales de los trabajadores**

Todo lo expuesto, con respecto a las normas de derecho internacional y de derecho interno relativo al tema en estudio, evidencia que la efectucción del derecho a la salud y al medio ambiente saludable para el trabajador guarda relación con el empoderamiento de los trabajadores por medio del acceso a las informaciones sobre los riesgos y peligros del trabajo ejercido. Este fortalecimiento contribuirá para disminuir el desequilibrio de fuerzas cuando se lleve a cabo la negociación colectiva.

Bajo esta mirada, en medio a tantas modificaciones en la estructura económica y productiva, la negociación colectiva se revela un instrumento útil y que se puede explorar mejor en pro de la concretización de la vasta carga normativa contenida en los dispositivos de las normas internacionales y constitucionales. De esta forma, no permanecerán solamente en estado de potencia, sino que se harán efectivas buscando el equilibrio entre las fuerzas del capital y del trabajo y se constituirán, además, en barrera contra el retroceso y la disminución de derechos sociales.

Siguiendo esa perspectiva, conforme ya se ha mencionado, es frecuente entre los pensadores del mundo del trabajo (Gomes, 2012; Lima y Lima 2017), la afirmación de que la norma colectiva no puede servir para el simple retroceso de los derechos sociales que inciden sobre las relaciones laborales, ni se deben olvidar las diferentes realidades que se modifican y se renuevan cada vez que ocurre una negociación colectiva. Para arrojar luz sobre lo que se entiende en este estudio como el papel de la negociación colectiva a favor del no retroceso, se expone la valiosa y didáctica lección de Barcellos (2002: 273) cuando, al discurrir sobre el derecho a la salud, explica que a la norma contenida en el epígrafe del artículo 196 de la CF se le deben aplicar tres directrices de concretización: (i) eficacia negativa, (ii) interpretativa y (iii) limitadora del retroceso:

“(i) el Poder Público no puede tomar decisiones perjudiciales a la salud de la población, que el Judiciario podrá anular (negativa); (ii) entre varias interpretaciones de un acto normativo que haya dispuesto sobre el asunto, se deberá optar por aquella que más ampliamente realiza el propósito de atender la salud de la población en general y de los individuos en particular (interpretativa); y, por fin, (iii) el Poder Público no podrá extinguir una acción, o revocar una norma, que proporcione un determinado beneficio o prestación en el área de salud, reduciendo el estatus general que ya se ha alcanzado en la materia, sin una medida correspondiente o sustituta, bajo pena de actuar inconstitucionalmente (limitadora del retroceso)”.

De esta manera, siendo esta la especie de actuación prevista para el Poder Público, se espera lo mismo de las intervenciones de las entidades sindicales en lo que atañe a la salud,

higiene y seguridad del trabajo, o sea, que no actúen en perjuicio de la salud de la categoría, sino que interpreten las normas siempre en pro del lado proteccionista de la salud. Esto también implica que, en las negociaciones colectivas, las conquistas ya obtenidas en este campo no se suplanten ni se reduzcan y que se indiquen siempre, caso a caso, medidas sustitutivas o de ponderación, no solo con vistas a la compensación monetaria, sino priorizando el mantenimiento de la salud de los trabajadores.

### Capítulo 3

#### **Estudios de caso: análisis de la actuación sindical relativa a la salud y seguridad ocupacional.**

De acuerdo con lo que ya se ha expuesto, el presente estudio tiene el objetivo de analizar el contenido de las normas colectivas pactadas por los sindicatos representativos de las categorías de los bancarios y de los empleados de limpieza y conservación en el estado de Paraná entre los años 2012 y 2016, en lo que se refiere a higiene, salud y seguridad del trabajo.

En un mundo en constante transformación social y tecnológica, los sindicatos enfrentan desafíos significativos que, aunque actuales y siempre mutantes, remiten, de alguna manera, a los orígenes del sindicalismo siempre que se trata de buscar avances y conquistas con la intención de obtener un ambiente de trabajo más seguro, saludable y decente.

A partir de esta mirada, nos abocamos al análisis de las negociaciones, dentro del recorte propuesto, frente al conjunto de normas jurídicas estatales a ese respecto. Además de los aspectos relacionados a los riesgos tangibles y mensurables, se consideran, también, los relacionados a la organización del trabajo o en línea con la psicodinámica del trabajo (Dejours, 2015).

En este punto es importante señalar el contexto histórico del período escogido.

El período abarcado consiste en los años en que el gobierno federal se encontraba en las manos del Partido de los Trabajadores (PT). En este sentido, es importante contextualizar mínimamente el escenario político y económico para, en seguida ofrecer un panorama respecto a las negociaciones colectivas en términos de salud y seguridad ocupacional en los términos propuestos.

Luís Inácio Lula da Silva gobernó Brasil entre los años 2003 y 2010. Dilma Rousseff lo sucedió entre enero de 2011 y 31 de agosto de 2016, con el mandato interrumpido por un controvertido proceso de *impeachment*.

En la década anterior (años 90 del siglo XX) Brasil ha pasado por el proceso de estabilización de la inflación bajo el Plan Real conducido por Fernando Henrique Cardoso (ministro de la economía y presidente de la república). El contexto político y económico fue enmarcado por privatizaciones, aumento del desempleo y precarización de las relaciones laborales por medidas como, por ejemplo, la Ley 9.601/98 que amplió las posibilidades de contratos por tiempo determinado y estableció el sistema de “banco de horas” y compensación de horas de trabajo. Este conjunto de medidas afectó a los trabajadores y consecuentemente también el movimiento sindical que estaba más provocado y presionado a protagonizar un rol de resistencia y liderazgo.

Además de la dificultad en la economía del país, los sindicatos debían enfrentar la fragmentación de las categorías y el aumento de huelgas por empresas y no por categorías como apuntan Araújo y Oliveira (2014: 35). La fragmentación resulta, al menos en parte, del modo como se estructura el sistema sindical brasileño. Así es que, el impuesto sindical obligatorio (existente en la época), la falta de pluralidad sindical y el límite impuesto de que haya sólo un sindicato por categoría y por base territorial (municipio), estimulaban la multiplicación de sindicatos, que disputaban entre ellos por asociados, reduciendo la capacidad de negociación de cada uno individualmente sino también la capacidad de agregarlos para negociar en conjunto.

El Partido de los Trabajadores conquista el poder ejecutivo nacional por las manos de un sindicalista. Por otro lado, la alianza política necesaria para esto demandó una aproximación con partidos políticos aliados a las fuerzas del capital. En este sentido, con el

pasar de los años del gobierno Lula fue posible identificar la tensión entre, de un lado, el programa direccionado a las demandas sociales y, por otro lado, el compromiso asumido con las fuerzas políticas tradicionales en el sentido de no realizar rupturas, conforme observan Araújo y Oliveira (2014: 38) cuando apuntan los ejemplos, de un lado del programa Fome Zero y, de otro, la indicación de un banquero para comandar el Banco Central.

Este contraste también lo ha sentido el movimiento sindical que conquistó espacio en foros oficiales de discusión y dentro del propio gobierno. Además de esto, logró la aprobación de la Ley 11.648/2008 que reconoció las Centrales Sindicales, cuya misión es coordinar la actuación de los sindicatos asociados a ellas. Por otro lado, conforme apuntan Araújo y Oliveira (2014: 43-44), el desgaste político de la aprobación de reformas en el sistema de pensiones y las denuncias de corrupción en el gobierno aumentaron la fragmentación “de la cúpula del movimiento sindical brasileño”. Los mismos autores califican el sindicalismo brasileño en dicho escenario como portador de “un posicionamiento confuso, ambiguo, contradictorio relativamente a él [el gobierno]”, lo que atribuyen a la ocupación de cargos dentro del gobierno por líderes originarios del sindicalismo. (2014: 55).

Ya Ladosky et. al. (2014: 81) si bien enfatizan la diferencia en la actuación, especialmente de la Central Única de los Trabajadores (CUT) en los años 80 y después en los años 2003-2013, rechazan la afirmación de que se trató de un sindicalismo pasivo o inerte.

De hecho, la participación de líderes sindicales por medio de la ocupación de cargos dentro del gobierno si de un lado significaba la oportunidad de incorporar demandas de la clase trabajadora a las políticas gubernamentales, de otro lado, reforzó la histórica aproximación y mismo de una cierta aglutinación entre sindicatos y Estado que impide una actuación más independiente de los sindicatos. Esa situación asociada a otras variables específicas de cada caso como: el grado de fragmentación de la representación de determinada categoría o el tipo de cláusula tratada, afecta la posición de ellos en las negociaciones colectivas a pesar de un escenario económico más favorable que en los años 90.

Próximo de la conclusión arriba están los apuntamientos de Krein y Teixeira (2014: 213-214). Dichos autores defienden que los logros de las negociaciones en los años 2000 estuvieron limitados a la recomposición de las pérdidas económicas de la década anterior.

Dada esta contextualización, el presente estudio pretende presentar la negociación colectiva como un camino, entre tantos posibles, para que los trabajadores encuentren medios de posicionarse como actores dotados de la capacidad de colocar en pauta sus reivindicaciones de clase, abriendo espacios para el debate y el ejercicio de condiciones reales de concretizar sus derechos. La defensa aquí es de que la actuación sindical puede ser herramienta de libertad para los trabajadores, libertad como elemento clave para el desarrollo, en los términos propuestos por Amartya Sen.

Por una cuestión didáctica y metodológica se ha optado por retroceder un año el alcance del análisis en los casos donde la periodicidad de la negociación resulte en contrato colectivo que se haya iniciado en 2016 y avance hacia años posteriores. Por las mismas razones, en que pese se haya incluido un acercamiento relativamente a la Ley 13.467/2017 en el capítulo anterior, optamos por excluir intencionalmente las negociaciones realizadas bajo dicha Ley para evitar que la extensión temporal resulte en un análisis muy superficial o, de otro lado, tenga como consecuencia un aumento muy expresivo del presente estudio y el alejamiento de su objetivo primero.

### **3.1 Bancarios**

La categoría de los bancarios, en Brasil, adhiere a las negociaciones colectivas pactadas por la CONTRAF - Confederación Nacional de los Trabajadores de la Rama Financiera, afiliada a la Central Única de los Trabajadores, CUT. Es interesante destacar, por supuesto, el

potencial contenido en negociaciones por una Confederación con tal alcance, tanto por la legitimidad que representa, como por el poder aglutinador que poseen normas colectivas tratadas a nivel nacional y abarcando a todos los trabajadores bancarios del país.

Krein y Teixeira (2014: 219-220) apuntan que la categoría de los bancarios esta entre las que cuentan con los sindicatos más antiguos en Brasil. Reconocen la particularidad de que lograron centralizar las negociaciones colectivas en ámbito nacional, lo que hace de esta categoría una excepción frente a la fragmentación del movimiento sindical de que ya se trató anteriormente.

Importante destacar tratarse de una categoría que cuenta con alto nivel de escolaridad. En este sentido, estudios del DIEESE (2014: 99) basados en informaciones fornecidas anualmente por las empresas indican, por ejemplo, que 85,2% de los bancarios contaban con nivel universitario de escolaridad en el año 2012.

Fontes y Macedo (2014: 334) cuando analizan específicamente la actuación del movimiento sindical de los bancarios en los “años Lula” resaltan su largo histórico de liderazgo, incluso relativamente a los trabajadores en general. Especifican que, en los años 90 del siglo XX, las privatizaciones ya tratadas en el presente estudio también afectaron la categoría con desempleo y pérdidas económicas y, consecuentemente, el sindicalismo bancario.

A pesar de eso, Fontes y Macedo (2014: 341) destacan el hecho de que los bancarios lograron mantener las negociaciones colectivas de ámbito nacional y más, fueron capaces de avanzar en términos de salud y seguridad ocupacional por la instalación de comisiones permanentes respecto al tema y la constitución de programa de salud específico para los casos de enfermedades relacionadas al sistema muscular, causadas por movimientos repetitivos.

Se pasa a continuación, al análisis de las cláusulas seleccionadas de acuerdo a su evolución cronológica y comparándolas con la legislación pertinente.

De las cláusulas negociadas entre 2012 y 2016 se han elegido las que tocan los siguientes temas: insalubridad/peligrosidad; modalidades de estabilidad provisoria en el empleo; complementación de beneficio previsional por enfermedad; indemnización por muerte o incapacidad por causa de asalto; procedimientos de seguridad; intervalo de digitación; CIPA; exámenes médicos específicos; convenio médico de los empleados despedidos; políticas sobre SIDA; accidentes de trabajo; rehabilitación profesional; licencia superior a 15 días y anticipación de salarios de emergencia.

Existen otras que se enmarcan dentro del alcance de este proyecto, pero que no se abordarán por motivo de brevedad y necesidad de limitar los términos de la investigación dada su extensión temporal, de 2012 a 2016, tales como: promoción de la diversidad e igualdad de oportunidades, hipótesis de ampliación de la licencia gestante y prevención de conflictos en el ambiente de trabajo.

Con relación a insalubridad y peligrosidad la negociación correspondiente a la categoría de los bancarios, entre 2012 y 2015, establece lo siguiente:

Insalubridad y peligrosidad

Cláusula 10 - CCTs 2012/2013, 2013/2014 y 2014/2015

Cuando haya informe pericial acusando la existencia de insalubridad o peligrosidad en puestos de servicios bancarios localizados en empresas, se concederá a los bancarios que se encuentren designados en ellos el adicional previsto en la legislación vigente.

Párrafo Único: Por ocasión del cese del contrato individual de trabajo, los bancos otorgarán al empleado que haya ejercido sus funciones en las condiciones del epígrafe de esta cláusula, además de los documentos exigidos por ley, un certificado de salud.

La cláusula en cuestión establece que se deben abonar los adicionales por peligrosidad o insalubridad a los empleados que trabajen en ambientes externos al del empleador (puestos de servicios bancarios), o sea, que se activan en pro del empleador, pero en el ambiente físico de otras empresas, cuando se constate allí esa condición peligrosa o insalubre por medio de dictamen pericial. El párrafo único determina que el empleador suministre a estos empleados un certificado de salud “además de los documentos exigidos por ley”. Nótese que la prestación de servicios en puesto bancario no se asemeja a la tercerización, tampoco hay un “tomador” de servicios diverso del empleador. Se trata apenas de un puesto avanzado o de una extensión del espacio físico del empleador que se encuentra localizada, por conveniencia, dentro de otra empresa.

Considerados los términos del artículo 189 de la CLT y de la NR 15 del Poder Ejecutivo, que en sus ítems 15.1 y 15.1.4 no establecen la necesidad de prueba pericial y sí de exceder los límites de tolerancia de la propia NR o de inspección hecha por los agentes fiscalizadores estatales, se puede afirmar que lo pactado en la norma colectiva añade condiciones o requisitos, que no existen en Ley, para que el empleado reciba el adicional. Consiste, entonces, en comando que dificulta el acceso de los miembros de la categoría al recibimiento del pago debido.

#### Estabilidades provisorias de empleo

Cláusula 25 del CCT 2012/2013 y Cláusulas 26 de los CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016, apartados “c” y “d”:

Gozarán de estabilidad provisoria en el empleo, salvo por motivo de justa causa para despido: a) gestante: La gestante, desde el embarazo, hasta 60 (sesenta) días tras el término de la licencia por maternidad; b) alistado: El alistado para el servicio militar, desde el alistamiento hasta 30 (treinta) días después de su desincorporación o dispensa; c) enfermedad : Por 60 (sesenta) días tras haber recibido alta médica, quien, por enfermedad haya estado alejado del trabajo, por tiempo igual o superior a 6 (seis) meses continuos; d) accidente: Por 12 (doce) meses tras el cese del auxilio enfermedad accidental, independientemente de recibir el auxilio accidente, de acuerdo con el artículo 118 de la Ley 8213, de 24.07.1991; e) prejubilación: Por 12 (doce) meses inmediatamente anteriores a la complementación del tiempo para jubilación proporcional o integral por la previsión social, respetados los criterios establecidos por la Legislación vigente, los que tengan como mínimo 5 (cinco) años de vinculación laboral con el banco; f) prejubilación: Por 24 (veinticuatro) meses inmediatamente anteriores a la complementación del tiempo para la jubilación proporcional o integral por la previsión social, respetados los criterios establecidos por la Legislación vigente, los que tengan como mínimo 28 (veintiocho) años de vinculación laboral ininterrumpida con el mismo banco; g) prejubilación: Para la mujer, será mantenido el derecho a la estabilidad por el plazo de 24 (veinticuatro) meses inmediatamente anteriores a la complementación del tiempo para la jubilación proporcional o integral por la previsión social, respetados los criterios establecidos por la legislación vigente, desde que tenga como mínimo 23 (veintitrés) años de vinculación laboral ininterrumpida con el mismo banco; h) paternidad: el padre, por 60 (sesenta) días tras el nacimiento del hijo, siempre que se haya entregado en el banco el certificado respectivo en un plazo máximo de 15 (quince) días, contados a partir del nacimiento; i) gestante/aborto: La gestante, por 60 (sesenta) días, en caso de aborto comprobado por certificado médico.

Los ítems “c” y “d” de esta cláusula son los que tocan más directamente el tema del presente trabajo. El ítem “c” efectivamente representa una conquista de la clase de los empleados dado que la legislación brasileña no establece ningún tipo de garantía de permanencia en el empleo para quién se encuentre acometido de enfermedad común, o sea, que no esté relacionada con el trabajo. Por otro lado, el ítem “d” se limita a repetir lo contenido en el artículo 118, de la Ley 8.213/91, transcripto más arriba.

Complementación de auxilio-enfermedad previsional y auxilio -enfermedad accidental

Cláusula 27 del CCT 2012/2013 y Cláusula 28 de los CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

En caso da concesión de auxilio-enfermedad previsional o de auxilio-enfermedad accidental de la Previsión Social, le está asegurado al empleado complementación salarial por valor equivalente a la diferencia entre el importe recibido del INSS y la sumatoria de los valores fijos que él recibe mensualmente, actualizados.

Párrafo Primero. La concesión del beneficio previsto en esta cláusula observa las siguientes condiciones: a) será debida por el periodo de 24 (veinticuatro) meses, para cada licencia concedida a partir del 1º.09.2012. Los empleados que, el 1º.09.2012, ya se encontraban alejados del trabajo y recibiendo la complementación, continuarán con el beneficio hasta completar 24 (veinticuatro) meses; b) a cada período de 6 (seis) meses de licencia el banco está facultado a someter al empleado a una junta médica, debiendo, para ello, notificarlo por escrito, a través de carta registrada o telegrama y, simultáneamente, comunicar el hecho, por escrito, al sindicato profesional respectivo, solicitándole, además, la indicación del médico para componer la junta; c) siempre que pasados 12 (doce) meses de la concesión de la complementación y constatado por la junta médica que el empleado está en condiciones de ejercer normalmente sus funciones, el banco dejará de pagarle la complementación, mismo que no haya recibido alta médica del INSS; d) si el empleado se niega a someterse a la junta médica, el banco dejará de pagarle la complementación, mismo que no haya recibido alta médica del INSS.

Párrafo Segundo: La junta médica estará compuesta por 2 (dos) médicos, siendo uno de libre elección del banco, y otro, escogido por él entre, como mínimo, 2(dos) médicos indicados por el sindicato profesional. Transcurridos 20 (veinte) días de la solicitud por escrito de la formación de la junta médica, la no indicación del médico para componer la junta, por una de las partes, resultará en el reconocimiento, para todos los efectos, del informe del médico indicado por la otra parte.

Párrafo Tercero: Además de pagar el profesional indicado por él, el banco se hará cargo de los gastos del médico que elegirá entre los indicados por el sindicato profesional, hasta el límite de la tabla de la Asociación Médica Brasileña – AMB.

Párrafo Cuarto: frente a la ocurrencia de pareceres divergentes entre los médicos de la junta, se indicará, de común acuerdo entre el banco y el sindicato, un tercer médico, para el desempate, cuyos gastos de contratación serán de responsabilidad del banco, hasta el límite de la tabla de la Asociación Médica Brasileña – AMB

Párrafo Quinto: Cuando el empleado no esté habilitado a recibir el auxilio-enfermedad, por no haber completado el período de carencia exigido por la Previsión Social, recibirá la complementación salarial bajo las condiciones de los §§ 1º y 2º, desde que constatada la enfermedad por médico indicado por el banco.



Párrafo Sexto: La complementación prevista en esta cláusula será debida también con relación al sueldo anual complementario.

Párrafo Séptimo: El banco que ya concede el beneficio ut supra, sea directamente, sea por medio de entidad de Previsión Privada de la que sea patrocinador, está desobligado de su concesión, respetándose los criterios más ventajosos.

Párrafo Octavo: El banco efectuará el adelanto del auxilio-enfermedad previsional o auxilio- enfermedad accidentario al empleado, mientras el mismo no reciba de la Previsión Social el valor que le corresponde, procediendo al arreglo cuando el órgano previsional efectúe el respectivo pago, que el empleado deberá comunicar inmediatamente. Si ocurriera rescisión del contrato de trabajo, por iniciativa del empleado, o por iniciativa del banco, respetados los periodos de estabilidad provisorios, y, habiendo débitos provenientes del mencionado adelanto, el banco efectuará la correspondiente compensación en el valor de la rescisión.

Párrafo Noveno: No siendo conocido el valor básico del auxilio- enfermedad que concederá la Previsión Social, la complementación salarial se deberá pagar en valores estimados. Si ocurrieran diferencias, para más o para menos, estas se deberán compensar en el pago inmediatamente posterior.

Párrafo Décimo El pago previsto en esta cláusula deberá ocurrir junto con el de los demás empleados.

Lo pactado arriba por su avanzado nivel de detalles y por la cantidad de normas que establecen niveles superiores a los que se encuentran en Ley indica que, esta categoría de trabajadores presenta necesidades reiteradas y contundentes con respecto a la salud ocupacional, obteniendo éxito en las negociaciones relativas al asunto. Siguiendo esta línea, se puede observar que el Anuario Estadístico de la Previsión Social 2013 confirma esa condición respecto a los elevados números de dolencias en la categoría de los bancarios. En su tabla 31.4 denominada “Cantidad de accidentes de trabajo, por situación del registro y motivo, según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas” (CNAE n 6422) – 2011/2013, indica un total de 2.631 casos de enfermedades ocupacionales en bancos, de un total de 7.461 casos ocurridos en el año y clasificados como accidentes de trabajo para esta misma actividad empresarial (Ministerio de Economía, 2014), lo que posiciona la actividad bancaria entre los 20 primeros ramos económicos en los que más ocurrieron accidentes de trabajo (Tabla anexo 2). Aún, según el Anuario, de ese total más de 2.500 casos no fueron documentados por CAT.

Adicionalmente, un estudio realizado por el MPT (2018), específicamente sobre el estado de Bahía, haciendo referencia a las enfermedades que acometen a los bancarios, traza todo un escenario de la situación de la categoría en sus conclusiones, entre las que se encuentran: “- La mayor emisión de CATs por parte del sindicato es relativa a la reapertura de beneficio y este hecho puede estar revelando dificultad de los bancos para emitirlos o su ineficacia en acciones de rehabilitación.”. Y también:

“Considerando el período de 2009 a abril de 2016 hubo un aumento porcentual de procesos laborales contra bancos, relativos a la Seguridad y Salud del Trabajo. Acciones de violencia, incluyendo asaltos en agencias y explosiones de cajeros electrónicos, han sido una vivencia común entre los bancarios, principalmente en ciudades del interior del estado. El significativo número de beneficios previsionales relativos a los grupos de enfermedades osteomusculares, del sistema nervioso y trastornos mentales y del comportamiento verificado entre los trabajadores de los bancos estudiados, sugieren que factores relativos al ambiente de trabajo en sí (organización del trabajo, acoso moral y riesgos biomecánicos) se

asocian a factores externos, como la violencia urbana en la génesis de estos agravantes”.

De todos modos, el acuerdo para el pago de la diferencia entre salario y beneficio previsional (sea o no accidentario) refleja una conquista importante para la categoría, dado que el monto recibido del INSS será siempre menor que el que el empleado recibiría si se encontrara trabajando normalmente (Artículo 29, de la Ley 8.213/91). En este sentido, la imposición de que el empleado se someta a la junta médica para continuar con el beneficio no se puede equiparar a violar la intimidad o los derechos fundamentales del empleado. Esto porque, si por un lado existe una contundente demanda de la categoría para que los empleados tomen medidas relativas a la salud ocupacional, por otro, siempre va a subsistir la intención del empleador de reducir las concesiones de tal o cual beneficio a un número restringido de empleados, lo que ciertamente incluye medidas preventivas de fraudes. No parece cierto presuponer la ausencia total de un relativo clima de desconfianza entre las partes de la negociación, en especial, cuando se trata de una negociación tan amplia territorialmente, en uno de los sectores destaque de la economía.

Indemnización por muerte o incapacidad por causa de asalto

Cláusula 29 del CCT 2012/2013 y Cláusula 30 de los CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

En consecuencia de asalto o ataque, consumado o no el robo, a cualquiera de sus departamentos, a empleados o a vehículos que transporten numerario o documentos, los bancos pagarán de indemnización al empleado o a sus dependientes legales, en el caso de muerte o incapacidad permanente, el valor de R\$ 104.770,61 (ciento cuatro mil setecientos setenta reales con sesenta y un centavos).

Párrafo Primero: Mientras el empleado esté recibiendo beneficio por accidente de trabajo del INSS, consecuencia del evento previsto en el epígrafe, sin definición en cuanto a la invalidez permanente, el banco complementará el beneficio previsional hasta el monto del salario de la activa, incluso el sueldo anual complementario, salvo si la complementación fuera paga por otra entidad, vinculada o no al banco.

Párrafo Segundo: La indemnización de que trata la presente cláusula se podrá sustituir por seguro, a criterio del banco.

Aquí se encuentra una cláusula específica que trata de compensaciones financieras debidas a los empleados en la eventualidad de ocurrir crímenes contra el patrimonio del empleador, permitiendo que se concluya por la gravedad de la cuestión en el día a día de los trabajadores. Dicha norma colectiva significa una conquista, aunque sería deseable que se fuera más allá de la compensación financiera, pero se comprende que los robos a bancos abarcan cuestiones de seguridad pública sobre las que la actuación preventiva del empleador encuentra severos límites. Por otro lado, acciones de amparo o de apoyo luego de este tipo de suceso también encontraron espacio para reivindicación en la negociación colectiva, conforme cláusulas a seguir:

Seguridad bancaria – procedimientos especiales

Cláusula 31 del CCT 2012/2013 y Cláusula 32 de los CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

En el caso de que ocurrieran las situaciones previstas en la Cláusula Vigésima Novena, y sin perjuicio de la indemnización allí prevista, los Bancos adoptarán las siguientes medidas: a) en el caso de asalto a cualquier agencia o puesto de

atendimento bancario, todos los empleados presentes tendrán derecho a atendimento médico o psicológico enseguida de lo ocurrido, y se realizará la comunicación a la CIPA, donde haya. b) En caso de asalto o ataque contra cualquier agencia o puesto de atendimento bancario, consumado o no el robo, o, también, en el caso de secuestro consumado, el banco registrará la denuncia en la policía. c) El banco evaluará el pedido de recolocación en otra agencia o puesto de atendimento bancario, presentado por el empleado que fuera víctima de secuestro consumado. d) Los datos estadísticos nacionales sobre ocurrencias de asaltos y ataques, cuyos robos se hayan consumado o no, se discutirán, semestralmente, hasta la primera quincena de febrero y hasta la primera quincena de agosto, en la Comisión Bipartita de Seguridad Bancaria, referida en la Cláusula 60ª de este Convenio.

Aunque la asistencia médica y psicológica represente una conquista importante de los empleados víctimas de robos o secuestros, dado que va más allá de la reparación pecuniaria, se debe destacar que el compromiso del empleador de registrar la ocurrencia policial está restringido a la hipótesis de secuestro consumado, o sea, no existe obligación en este sentido en la hipótesis de intento de secuestro, por ejemplo.

Por otro lado, la cláusula posee varias hipótesis excesivamente abiertas que pueden trasparecer poca asertividad y garantía de su cumplimiento. Tómese como ejemplo los ítems “a” y “c” de la cláusula, que no especifican de qué forma, o cuál sería el instrumento que inicia el procedimiento de atendimento psicológico o médico, ni la forma cómo se procesará el pedido de cambio de agencia.

Digitadores - intervalo para descanso

Cláusula 34 CCT 2012/2013 y Cláusula 35 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

En los servicios permanentes de digitación, a cada período de 50 (cincuenta) minutos de trabajo consecutivo corresponderá un intervalo de 10 (diez) minutos para descanso, no deducido de la jornada de trabajo, bajo los términos de la NR 17 del Decreto MTPS nº 3751, de 23.11.1990.

El contenido de la NR 17 al que la norma colectiva remite es el siguiente: “d) en las actividades de entrada de datos debe haber, como mínimo, una pausa de 10 minutos para cada 50 minutos trabajados, no deducidos de la jornada normal de trabajo”. El ítem anterior de la NR establece que la actividad de entrada de datos no se puede ejercer por más de 5 horas diarias. De esta forma, en contraste con la NR 17 la norma colectiva en debate se muestra restrictiva con relación al derecho ya establecido.

Por la redacción de la cláusula se entiende que fueron equiparados los servicios de digitación permanente y de entrada de datos exigiendo, la norma colectiva, que tal ocurra de modo permanente, contrariando la NR 17 que determina que este tipo de actividad ocurra por no más de 5 horas diarias.

Cipa - comisión interna de prevención de accidentes

Cláusula 39 CCT 2012/2013 y Cláusula 40 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

Los bancos enviarán copia del acto convocatorio de elecciones de la CIPA, a la entidad sindical profesional local, en la misma fecha de su divulgación a los empleados.

Frente al contenido de la NR 5 del Poder Ejecutivo se puede constatar que la cláusula en cuestión no representa incremento o aumento en los derechos de los trabajadores en la medida que la norma estatal ya determina la comunicación del proceso electoral de la CIPA al Sindicato profesional:

5.38 Compete al empleador convocar elecciones para la elección de los representantes de los empleados en la CIPA, en el plazo mínimo de 60 (sesenta) días antes del término del mandato en curso.

5.38.1 La empresa establecerá mecanismos para comunicar el inicio del proceso electoral al sindicato de la categoría profesional.

Exámenes médicos específicos

Cláusula 40 CCT 2012/2013 y Cláusula 41 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

El empleado podrá solicitar exámenes médicos específicos, que se realizarán a criterio del médico indicado por el banco. Se entregarán los resultados al empleado solicitante.

Esta cláusula coloca a disposición del empleado la posibilidad de solicitar exámenes médicos específicos, pero la falta de detalles con relación a la forma de requerirlos, oportunidad para hacerlos, instrumento por el que se efectiva y quién sería este médico indicado por el empleador se presentan más como impedimentos para el ejercicio efectivo de dicho derecho que una verdadera conquista de la categoría. El establecimiento de cláusulas de esta especie poco o nada añade a la vida laboral de la categoría, dado que tienden a componer un plan distante de concretización cotidiana que solo sirve para fomentar la distancia y la desconfianza entre capital y trabajo.

Política sobre sida

Cláusula 41 CCT 2012/2013 y Cláusula 42 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

Las partes ajustan entre sí el mantenimiento y continuidad de los trabajos de la comisión paritaria, constituida bajo los términos de la Cláusula Trigésima Séptima del Convenio Colectivo de Trabajo 1992/1993 y mantenida en los instrumentos subsecuentes.

Párrafo Único: Está vedado al banco la exigencia de exámenes médicos para diagnóstico del virus de la enfermedad.

Sin duda, es importante mantener la comisión que trate del asunto, sin embargo, el vedamiento del párrafo único con referencia al examen médico para investigar sobre la presencia del virus del SIDA, pese a que muestre un posicionamiento favorable al empleado respecto a la cuestión, no representa un avance efectivo frente a lo dispuesto por la Ley 9.029/95 y la Orientación Jurisprudencial 443 del TST que vedan actitudes discriminantes por parte del empleador con relación a los empleados.

La Orientación Jurisprudencial 443 del c. TST establece la presunción de discriminación cuando se despida al empleado portador del virus VIH, por lo que, se hace evidente, que el ordenamiento jurídico brasileño no defiende la práctica patronal de solicitud de exámenes o chequeos para detección de la presencia del virus. Bajo estos términos el c. TST ya ha decidido:

“RECURSO DE REVISTA REGIDO POR EL CPC/2015 Y POR LA INSTRUCCIÓN N° 40/2016 DEL TST. INDEMNIZACIÓN

POR DAÑOS MORALES. REINTEGRACIÓN. EMPLEADA PORTADORA DE ENFERMEDAD GRAVE (HIV). PRESUNCIÓN DE DESPIDO DISCRIMINATORIO. En el caso, el Regional entendió que no fue comprobado el despido discriminatorio de la autora por ser portadora de Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida – HIV. Sin embargo, consta en la decisión recurrida que “el propio encargado admitió que la empresa tenía conocimiento de la enfermedad que acometía a la reclamante”, así como “declaró, además, que luego de dos meses del conocimiento de la patología, la empleada fue despedida porque solicitó a la empleadora que lo hiciera”. La Corte a quo tuvo en consideración el testimonio de otra empleada, portadora de la misma patología, para llegar a la conclusión que “la conducta de la empresa con relación a trabajadores portadores del virus HIV no se revela discriminatoria, no siendo razonable presumir, frente a los hechos narrados por la testigo, que apenas con la reclamante la actitud patronal fuera diferente”. Además de esto, registró que “la reclamada comprobó documentalmente que había procedido a innúmeras rescisiones entre junio y agosto/2015, no siendo el despido de la requirente un hecho aislado”. De acuerdo con las premisas fácticas descriptas, no es posible presumir que el despido no fue discriminatorio, dado que la empleadora tenía conciencia de la enfermedad grave que acometía a la obrera y las pruebas en los autos no tratan del caso específico de la reclamante. El Regional atribuyó a la empleada, portadora de la enfermedad estigmatizadora, la obligación de probar que había sido despedida de forma discriminatoria. Con todo, la jurisprudencia de esta Corte entiende que el despido de trabajador portador de enfermedad grave o estigmatizadora es presumidamente discriminatorio, sin justa causa, invirtiéndose, de esta forma, la obligación de la prueba, de forma tal que cabe a la empresa probar que el despido no ocurrió de forma discriminatoria, conforme preconiza la Orientación Jurisprudencial n° 443 del TST: "DESPIDO DISCRIMINATORIO. PRESUNCIÓN. EMPLEADO PORTADOR DE ENFERMEDAD GRAVE. ESTIGMA O PREJUICIO. DERECHO A LA REINTEGRACIÓN - Res. 185/2012, DEJT divulgado el 25, 26 y 27.09.2012 Se presume discriminatorio el despido de empleado portador del virus HIV o de otra enfermedad grave que suscite estigma o prejuicio. Inválido el acto, el empleado tiene derecho a la reintegración en el empleo". Cabría a la empleadora probar, de forma robusta, que despidió a la reclamante, portadora de enfermedad grave, por algún motivo plausible, razonable y socialmente justificable, de tal forma que se descarte el carácter discriminatorio de la rescisión contractual, lo que no ocurrió en el caso de los autos. En este contexto, in casu, demostrada la existencia de enfermedad grave de la empleada, en la época del despido, a punto de configurar la presunción de rescisión contractual discriminatoria, es perfectamente aplicable el entendimiento consubstanciado en la Orientación Jurisprudencial n° 443 del TST, asegurándose la reintegración de la obrera, así como el pago de indemnización por daños morales causados por la práctica discriminatoria violadora de la dignidad de la trabajadora. Recurso de revista conocido y proveído. (RR - 720-02.2016.5.12.0016, Relator Ministro: José Roberto Freire Pimenta, Fecha de Juicio: 03/04/2019, 2ª Grupo, Fecha de Publicación: DEJT 05/04/2019)

Asistencia médica y hospitalaria - empleado despedido  
Cláusula 42 CCT 2012/2013 y Cláusula 43 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

El empleado despedido sin justa causa, a partir del 1º.09.2012, podrá hacer uso de los convenios de asistencia médica y hospitalaria contratados por el banco, por los periodos abajo especificados, contados desde el último día de trabajo efectivo y determinados conforme tiempo de casa, mantenidas las condiciones del plan al que se vincula el empleado, respetadas las situaciones más favorables.

Vínculo Laboral con el Banco Periodo de Utilización del Convenio: Hasta 5 (cinco) años 60 (sesenta) días. Más de 5 (cinco) hasta 10 (diez) años 90 (noventa) días. Más de 10 (diez) hasta 20 (veinte) años 180 (ciento ochenta) días. Más de 20 (veinte) años 270 (doscientos setenta) días. Párrafo Único: Los empleados despedidos, sin justa causa, hasta el 31 de agosto de 2012, se encuentran cubiertos por las condiciones previstas en el Convenio Colectivo de Trabajo 2011/2012.

El contenido de la cláusula *ut supra*, en contraste con el artículo 30 de la Ley 9.656/98, evidencia un ejemplo de negociación colectiva con concesiones recíprocas que, en un balance final puede considerarse benéfica para el empleado.

Nótese que, al contrario de lo que contiene la Ley, la norma colectiva de los bancarios no vincula el derecho a la permanencia en el plan de salud con la contratación establecida (si coparticipación o costeo parcial por parte del empleado). Por otra parte, la norma colectiva utiliza como criterio para fijar el derecho a la permanencia en el plan de salud el tiempo de vinculación con el empleador y no el tiempo de vinculación al contrato del plan de salud. Por fin, aunque el tiempo mínimo de permanencia establecido en la Ley 9.656/98 (6 meses) sea mayor que aquel establecido en la norma colectiva (90 días), esta última proyecta una extensión de hasta 270 días, superando mucho lo establecido en la Ley que es de 24 meses.

#### Programa de rehabilitación profesional

Cláusula 43 CCT 2012/2013 y Cláusula 44 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016

Los bancos podrán instituir el Programa de Rehabilitación Profesional, cuyo objetivo es asegurar, por medio de equipo multidisciplinar, condiciones para el mantenimiento o la reinserción del empleado en el trabajo, tras el diagnóstico de patología, de origen ocupacional o no, que haya comprometido su capacidad laboral.

Párrafo Primero: Harán parte del programa los empleados que: a) tengan el cese del beneficio del INSS, después del alejamiento por Auxilio-Enfermedad (B-31), o por Auxilio-Enfermedad Accidentalario (B-91), por cualquier periodo, y que, en el examen de retorno al trabajo, hayan sido considerados no aptos para el ejercicio de la función inmediatamente anterior a su alejamiento; b) hayan sido direccionados para retorno al trabajo, por el INSS, como consecuencia de la suspensión de la pensión por invalidez, y que, en el examen de retorno al trabajo, hayan sido considerados no aptos para el ejercicio de la función ejercida inmediatamente anterior al alejamiento; c) hayan sido licenciados por el INSS, independientemente del tiempo de alejamiento, por Auxilio-Enfermedad (B-31) o Auxilio- Enfermedad Accidentalario (B-91), y encaminados por el INSS para rehabilitación profesional

Párrafo Segundo: En carácter exclusivamente preventivo, en los casos de empleados en actividad, con diagnóstico de patología que provoque la reducción de la capacidad laboral, el banco, a través de equipo multidisciplinar, podrá indicar la necesidad de reevaluación del puesto de trabajo o de la actividad desarrollada, por medio de la rehabilitación profesional.

Párrafo Tercero: La implementación y el acompañamiento del Programa de Rehabilitación Profesional será responsabilidad del área de Salud Ocupacional del Banco.

Párrafo Cuarto: El Programa de Rehabilitación Profesional observará las siguientes etapas en su desarrollo: a) EVALUACIÓN DE LA CAPACIDAD LABORAL - Para la evaluación de la capacidad laboral se considerarán los exámenes complementarios y el histórico médico; b) DEFINICIÓN DE LAS ACTIVIDADES – El equipo multidisciplinar, junto al gestor y al empleado, definirá las actividades que el empleado podrá ejecutar, de acuerdo a su capacidad laboral, considerando los informes del equipo de rehabilitación del INSS, cuando sea el caso; c) ACCIONES DE DESARROLLO - El área de Salud Ocupacional identificará las necesidades de recualificación profesional y encaminará al empleado a los programas de desarrollo necesarios. El empleado, cuando participante del programa, solo retornará al trabajo tras la ejecución de todas las etapas recomendadas o, luego que cese el beneficio del INSS. d) ACOMPAÑAMIENTO – A partir del término del Programa de Rehabilitación, el empleado permanecerá en acompañamiento por el área de Salud Ocupacional, por un período de hasta 6(seis) meses, para adopción de eventuales medidas necesarias, buscando recuperar la capacidad laboral.

Párrafo Quinto: Habiendo necesidad de la continuidad del proceso de rehabilitación, este plazo se podrá prorrogar por hasta 6 (seis) meses. Si luego de esta prórroga el empleado no está habilitado para el ejercicio de actividades profesionales, se deberá reencaminar al INSS.

Bajo los términos del artículo 18, de la Ley 8.213/92 la rehabilitación profesional es un servicio que ofrece la Previsión Social. Por lo tanto, que el empleador ponga a disposición también este servicio representa, en un principio, una conquista para la categoría. No obstante, la expresión “podrá” apenas faculta a los bancos empleadores a hacerlo o no lo que, en cierta medida, retira toda la fuerza con la que los empleados accidentados y enfermos podrían utilizar tal acuerdo en su beneficio. El propio carácter facultativo establecido se refleja en la generalidad de la redacción de los demás párrafos de la norma, cuestión que ya ha sido abordada con relación a otras cláusulas anteriores, y que es un factor indicativo, en un principio, de fragilidad en su efectividad. Con todo, debe destacarse la importancia del establecimiento de este servicio, independientemente si se trata de alejamiento por causas ocupacionales o no, ya que busca abarcar a todo y a cualquier empleado que se haya licenciado con beneficio concedido por el INSS. Por otro lado, a partir del CCT 2013/2014 se incluye en el párrafo tercero la participación sindical en la implementación del Programa de Rehabilitación Profesional, demostrando más involucramiento e interferencia del Sindicato en la vida laboral de sus representados, mejorando la capacidad de interacción con la categoría y con los empleadores. A seguir la redacción renovada del tercer párrafo:

Párrafo Tercero: El área de Salud Ocupacional del banco deberá implementar el Programa de Rehabilitación Profesional y el mismo será discutido con el Sindicato de la categoría profesional. La forma de acompañamiento de la implementación, por el Sindicato, constará en el programa.

Accidentes de trabajo

CLÁUSULA 44 CCT 2012/2013 y Cláusula 45 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016

Los bancos remitirán mensualmente a los sindicatos profesionales convenientes las Comunicaciones de Accidentes de Trabajo - CATs.

La cláusula en cuestión efectivamente no representa ningún avance para la categoría de los empleados frente a lo que dispone el artículo 22, § 1º, de la Ley 8.213/91:

Art. 22. La empresa o el empleador doméstico deben comunicar el accidente de trabajo a la Previsión Social hasta el primer día hábil siguiente al de la ocurrencia y, en caso de muerte, de inmediato, a la autoridad competente, bajo pena de multa que varía entre el límite mínimo y el límite máximo del salario de contribución, con aumento sucesivo en las reincidencias, aplicada y cobrada por la Previsión Social.

§ 1º De la comunicación a la que se refiere este artículo recibirán copia fiel el accidentado o sus dependientes, así como el sindicato al que corresponda su categoría.

O sea, ya existe precepto de ley que obliga a los empleadores a comunicar la ocurrencia de infortunios laborales a la Previsión Social y al Sindicato por medio de una CAT.

La cuestión relativa a la emisión de CATs a favor de los trabajadores de la categoría de los bancarios ya ha sido, incluso, objeto de acción judicial colectiva cuya decisión, con alcance nacional, fue proferida en el ámbito del TRT-PR en los autos TRT-PR-RO-98.905-2004-007-09-00-9 donde se determinó que los bancos emitieran obligatoriamente la CAT, incluso en los casos de mera sospecha de infortunio laboral.

De los alejamientos por enfermedad superiores a 15 días

Cláusula 45 del CCT 2012/2013 y Cláusula 46 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

El empleado que, por motivo de enfermedad, se encuentre alejado del trabajo por período superior a 15 (quince) días consecutivos, deberá, hasta el 16º (décimo sexto) día del alejamiento, presentar al banco, mediante protocolo de entrega, el certificado médico que compruebe su incapacidad laboral.

Párrafo Único: Mediante el recibimiento del certificado médico bajo los términos del “epígrafe” de esta cláusula, el banco requerirá, hasta el 30º (trigésimo) día del alejamiento, la concesión del beneficio en el INSS, salvo que hasta el 20º (vigésimo) día del alejamiento el empleado compruebe que ha requerido el beneficio directamente en dicho órgano o manifieste por escrito, en el acto de entrega del certificado médico, la intención de hacerlo por sus propios medios.

El contenido de la presente cláusula establece detalles adicionales relativos al contenido de la Ley sobre el asusto, sin embargo, no se puede considerar conquista de derechos laborales, dado que en los §§ 3º y 4º, del artículo 60, de la Ley 8.213/91 ya se determina que, mismo en caso de enfermedad común (no relacionada al trabajo), el empleador realice el encaminamiento del empleado al INSS:

§ 3º Durante los primeros quince días consecutivos al alejamiento de la actividad por motivo de enfermedad, incumbirá a la empresa pagar al empleado asegurado su salario integral.

§ 4º La empresa que disponga de servicio médico, propio o en convenio, tendrá a su cargo el examen médico y el abono de las faltas correspondientes al período



referido en el § 3º, solamente deberá encaminar al asegurado al examen pericial de la Previsión Social cuando la incapacidad ultrapase 15 días.

#### ADELANTO DE EMERGENCIA DEL SALARIO EN LOS PERÍODOS TRANSITORIOS ESPECIALES DE ALEJAMIENTO POR ENFERMEDAD

Cláusula 59 CCT 2012/2013 y Cláusula 60 CCTs 2013/2014, 2014/2015 y 2015/2016:

Mientras el INSS no conceda el beneficio requerido, y por un periodo máximo de 120 (ciento veinte) días, queda asegurado el adelanto de emergencia del salario, en valor equivalente a la suma de los valores fijos de naturaleza salarial recibidos mensualmente, para los empleados que comprueben, junto al banco, estar en una de las siguientes condiciones: a) que haya cesado el beneficio, siempre y cuando el médico del trabajo del banco los haya considerado no aptos y hayan comprobado que presentaron el Pedido de Reconsideración – PR , en el INSS; b) estén alejados del trabajo por periodo superior a 15 (quince) días, por medio de presentación del certificado médico hasta el 16º día de alejamiento, y que comprueben haber marcado la 1ª (primera) pericia médica en el INSS

Párrafo Primero: Bajo cualquier hipótesis la concesión del adelanto referido en esta cláusula estará condicionada a la solicitud formal del empleado al banco, que se deberá entregar en 7 (siete) días hábiles anteriores a la fecha de la pericia médica. En este mismo documento, el empleado autorizará previamente el respectivo reintegro del valor adelantado por el banco, en los siguientes plazos y condiciones: a) en caso de diferimiento del beneficio, o de estimación del pedido de reconsideración, el empleado comunicará inmediatamente al banco el inicio del recibimiento del beneficio y restituirá integralmente el valor del beneficio recibido, en lo máximo 5 (cinco) días hábiles tras el recibimiento del beneficio o de las cuotas pagas con atraso, y, si no lo hiciera voluntariamente, por medio de descuento integral, sin intereses, en su recibo de haberes o descuento en la cuenta salario; b) en caso de no diferimiento del beneficio, o de desestimación del pedido de reconsideración, el valor del adelanto será descontado mensualmente, sin intereses, en el recibo de haberes o descontado en la cuenta salario del empleado, observando el límite para cada una de las cuotas hasta 30% (treinta por ciento) de la remuneración mensual líquida; c) frente a la ocurrencia de rescisión contractual, los valores relativos al adelanto que aún no hayan sido reintegrados al banco se descontarán integralmente, sin intereses, del valor total de los valores rescisorios debidos al empleado y, si fuera insuficiente, por medio de descuento del saldo remaneciente en la cuenta salario.

Párrafo Segundo: El adelanto al que se refiere la presente cláusula no será debido al empleado que deje de comparecer a la pericia médica marcada en el INSS, o requiera remarcación de la misma. Los adelantos que ya hayan sido efectuados se restituirán de acuerdo con el párrafo primero de esta cláusula.

Párrafo Tercero: El empleado que deje de comunicar al banco, hasta dos días hábiles tras el recibimiento del comunicado del resultado de la pericia médica, perderá el adelanto, quedando obligado a restituir integralmente el valor que recibió a este título, en el plazo de hasta 5 (cinco) días hábiles, contados de la fecha en la que se realizaría la pericia médica, por medio de descuento integral, sin intereses, en recibo de haberes o descuento en cuenta salario.

Párrafo Cuarto: El adelanto del que trata la presente cláusula no podrá ultrapasar el periodo máximo de 120 (ciento veinte) días.

Párrafo Quinto: Esta cláusula no altera las condiciones establecidas en las Cláusulas 15ª – AUXILIO CANASTA ALIMENTACIÓN, 16ª - DÉCIMA TERCERA CANASTA ALIMENTACIÓN y en la Cláusula 27ª COMPLEMENTACIÓN DE AUXILIO- ENFERMEDAD PREVISIONAL Y AUXILIO-ENFERMEDAD ACCIDENTARIO de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Párrafo Sexto: El adelanto previsto en esta cláusula no se acumulará con el pago referido en la cláusula 27ª de este Convenio Colectivo de Trabajo.

Párrafo Séptimo: Las partes signatarias de este Convenio Colectivo de Trabajo se comprometen a buscar, en conjunto, entendimientos frente a la Previsión Social para una solución sistémica de las cuestiones que den origen a las dificultades cuyos efectos la presente cláusula se propone minimizar.

Párrafo Octavo: Permanecen válidas las condiciones más favorables previstas en los acuerdos colectivos o instrumentos normativos internos de los que los signatarios del presente Convenio formen parte.

La cláusula en análisis se refiere al empleado que se encuentra incapacitado para el trabajo, pero todavía espera la sumisión a la pericia médica del INSS para recibir el beneficio de la Previsión Social y, dada esta situación, el empleador efectuará el adelanto del sueldo.

La circunstancia fáctica que motiva la negociación de una cláusula con tal contenido es la habitual demora entre el pedido del beneficio y la fecha de la pericia, lo que hace con que el empleado, que ya está en situación vulnerable porque no tiene condiciones de prestar servicios para obtener un salario, tenga una dificultad más para administrar, sea cual sea, el tiempo que permanezca sin sueldo y sin beneficio, al aguardo de una pericia que, puede o no serle favorable. Esta condición lleva a que, el empleado busque, por vía judicial, que el empleador pague los salarios correspondientes a este tiempo de espera, aunque no haya prestado servicios, especialmente si el INSS no reconoce la incapacidad. Con frecuencia el empleado corre el riesgo de quedarse sin sueldo y sin beneficio. Cuando se le conceda el beneficio recibirá los valores retroactivos a la fecha del requerimiento, sin embargo, durante ese tiempo de espera los compromisos financieros del empleado continuarán corriendo. No hay otra razón por la que a partir de la CCT 2013/2014 hubo alteración en el párrafo primero, apartado “b” en comparación con el CCT 2012/2013, valiendo transcribirlo (subrayado nuestro):

Párrafo Primero: Bajo cualquier circunstancia la concesión del adelanto referido en esta cláusula estará condicionada a la solicitud formal del empleado al banco, la que se deberá entregar en 7 (siete) días hábiles anteriores a la fecha de la pericia médica. En este mismo documento, el empleado autorizará, previamente, el respectivo reintegro del valor adelantado por el banco, en los siguientes plazos y condiciones: a) en caso de diferimiento del beneficio, o de estimación del pedido de reconsideración, el empleado comunicará inmediatamente al banco el inicio del recibimiento del beneficio, y restituirá integralmente el valor del beneficio recibido, como máximo en 5 (cinco) días hábiles tras el recibimiento del beneficio o de las cuotas pagas con atraso, y, si no lo hiciera voluntariamente, por medio de descuento integral, sin intereses, en su recibo de haberes o descuento en la cuenta salario; b) en caso de no diferimiento del beneficio, o de desestimación del pedido de reconsideración, el valor del adelanto no será descontado; c) frente a la ocurrencia de rescisión contractual, los valores relativos al adelanto que aún no hayan sido reintegrados al banco se descontarán integralmente, sin intereses, del valor total de los valores rescisorios debidos al

empleado y, si fuera insuficiente, por medio de descuento del saldo remaneciente en la cuenta salario, resguardando la hipótesis mencionada en el apartado “b” de este párrafo;

Para proteger el trabajador de eventuales incertezas y retrasos de la parte del INSS, la letra “b” arriba asegura que no hay obligación de devolución respecto a lo que se haya recibido del empleador, cuando el INSS posteriormente considera que no había derecho al beneficio por incapacidad.

### **3.2 Empleados de Empresas de Aseo y Conservación**

Se pasa ahora al análisis de las cláusulas formalizadas por el SIEMACO, el Sindicato de los Empleados de Empresas de Aseo y Conservación, que tiene sede en la ciudad de Curitiba, estado de Paraná y tiene alcance territorial involucrando más de 47 ciudades del estado. Abarca trabajadores contratados por empresas de mano de obra, lo que significa que se desempeñan en el sitio de otras empresas diversas de las que los emplean.

El histórico de la creación del SIEMACO bien ejemplifica la fragmentación de los sindicatos de que ya se ha tratado en los capítulos anteriores del presente estudio. En el propio sitio web de la Federación correspondiente (<http://www.feaconspar.com.br/sobre.php>) se explica que hasta 1992, los empleados en aseo y conservación estaban asociados a una Federación que además de ellos, abarcaba también los empleados del sector de turismo y hospitalidad.

La investigación del DIEESE (2011: 14) relacionada a los trabajadores de ese sector en el estado de São Paulo destaca la particularidad de que se tratan de contrataciones siempre “indirectas”, o sea, la empresa donde se desempeñan no es su empleadora directa, ya que ha contratado otra empresa cuya especialidad es disponibilizar “mano de obra”. El mismo estudio apunta que la mayoría de los trabajadores del sector tenían escolaridad primaria incompleta (42,9%) (2011: 21), situación muy distinta de los trabajadores del sector bancario.

A partir de esta breve contextualización sigue el análisis de las cláusulas:

#### **ADICIONAL DE RIESGO**

Cláusula 11 del CCT 2012/2013. Vigencia de la cláusula: 01/01/2012 a 31/12/2012:

A partir del 01.01.2012, la empresa pagará, en cc-nómina, el valor adicional de riesgo, en un valor mensual de R\$ 36,00, para los porteros que cumplan la carga horaria legalmente establecida, y de R\$ 14,00 para los porteros que trabajen bajo el régimen SDF [sábados, domingos y festivos]. Para las funciones descritas en los ítems 09 y 14, de la cláusula 03, el adicional será de R\$ 20,00. Además, a los ayudantes y coperos (as) que prestan servicios en presidios, comisarías y establecimientos correccionales se les pagará el referido adicional en el valor de R\$ 36,00 mensuales.

**PÁRRAFO ÚNICO** – Aquel que no cumpla la carga horaria legalmente establecida, recibirá proporcionalmente el adicional de riesgo.

Cláusula 11 del CCT 2013/2015: Vigencia de la cláusula: 01/02/2013 a 31/01/2014:

A partir del 01.02.2013, la empresa pagará, en cc-nómina, el valor adicional de riesgo, en un valor mensual de R\$ 40,00, para los porteros que cumplan la carga horaria legalmente establecida, y de R\$ 14,00 para los porteros que trabajen en el

régimen SDF. Para las funciones descritas en los ítems 09 y 14, de la cláusula 03, el adicional será de R\$ 20,00. Además, a los ayudantes y coperos (as) que prestan servicios en presidios, comisarías y establecimientos correccionales se les pagará el referido adicional en el valor de R\$ 40,00 mensuales.

PÁRRAFO ÚNICO Aquel que no cumpla la carga horaria legalmente establecida, recibirá proporcionalmente el adicional de riesgo.

Cláusula 11 del CCT 2014/2016. Vigencia de la cláusula: 01/02/2014 a 31/01/2015:

A partir del 01.02.2014, la empresa pagará, en cc-nómina, el valor adicional de riesgo, en un valor mensual de R\$ 42,80, para los porteros que cumplan la carga horaria legalmente establecida, y de R\$ 14,98 para los porteros que trabajen en el régimen SDF. Para las funciones descritas en los ítems 09 y 14, de la cláusula 03, el adicional será de R\$ 21,40, mismo valor que se le pagará a los trabajadores fijos en servicios de limpieza de vidrios y fachadas en alturas superiores a 3(tres) metros. Además, a los empleados que prestan servicios en presidios, comisarías y establecimientos correccionales se les pagará el referido adicional en el valor de R\$ 42,80 mensuales. El adicional aquí tratado no se suma a otros adicionales por peligro o insalubridad.

PÁRRAFO ÚNICO – Aquel que no cumpla la carga horaria legalmente establecida, recibirá proporcionalmente el adicional de riesgo.

Cláusula 11 CCT 2015/2017. Vigencia de la cláusula: 01/02/2015 a 31/01/2016.

A partir del 01.02.2015, la empresa pagará, en cc-nómina, el valor adicional de riesgo, en un valor mensual de R\$ 47,00, para los porteros que cumplan la carga horaria legalmente establecida, y de R\$ 15,00 para los porteros que trabajen en el régimen SDF. Para las funciones descritas en los ítems 09 y 14, de la cláusula 03, el adicional será de R\$ 23,50, mismo valor que se le pagará a los trabajadores fijos en servicios de limpieza de vidrios y fachadas en alturas superiores a 3(tres) metros. Además, a los empleados que prestan servicios en presidios, comisarías y establecimientos correccionales se les pagará el referido adicional en el valor de R\$ 47,00 mensuales. El adicional aquí tratado no se suma a otros adicionales por peligro o insalubridad.

PÁRRAFO ÚNICO – Aquel que no cumpla la carga horaria legalmente establecida, recibirá proporcionalmente el adicional de riesgo.

Merece destaque, en primer lugar, el hecho de que los períodos de vigencia de las cláusulas no coinciden con los períodos de vigencia de los CCTs, lo que muestra una cierta fragilidad en el pacto específico de la cláusula en la que fue conferido un periodo de validez inferior al del instrumento colectivo como un todo. Por causa de este descompás, el análisis observará los marcos de vigencia de la cláusula y no del CCT.

A cada cláusula que se vuelve a pactar hubo reajuste en el valor del adicional de riesgo, pero existen otras alteraciones que merecen destaque.

La cláusula con vigencia 2013/2014 incluye el trabajo en comisarías de policía como motivo del derecho al adicional. Mientras tanto, en la cláusula siguiente, con vigencia 2014/2015, en disfavor de los empleados, se establece la imposibilidad de que el empleado reciba al mismo tiempo adicional de riesgo y adicional de insalubridad o peligrosidad. Debe tenerse en cuenta que, el adicional de insalubridad, conforme ya dicho, se refiere a un incremento salarial del orden de 10%, 20% o 40% del salario mínimo, en las situaciones donde el empleado trabaja en contacto con agentes nocivos para la salud, que motiven la

concesión de jubilación especial por el INSS, bajo los términos de la NR 15 y el adicional de peligrosidad, de 30%, en las actividades contenidas en la NR 16. Tal condición no está vinculada a los términos de lo que se estableció en la norma colectiva como riesgo: trabajo prestado en establecimientos correccionales, comisarías de policía y porterías. Siendo visiblemente distintos los orígenes de uno y otro valor, la negativa de acumulación entre los dos valores legales y la otra convencional resulta, indudablemente, en un perjuicio para el trabajador.

Finalmente, en la cláusula con vigencia 2015/2016 en la que, a pesar de mantenerse la exclusión del pago del adicional de riesgo en los casos de trabajo insalubre y peligroso, incluye a los trabajadores en servicios de limpieza de vidrios y fachadas con alturas superiores a 3 (tres) metros, siendo que esto frente al mantenimiento de la exclusión anteriormente analizada representa una ampliación apenas relativa del alcance del beneficio contenido en la norma colectiva.

#### Auxilio Salud – Asistencia Médica

Cláusula 15 de los CCTs 2012/2013 (vigencia de la cláusula: 01/01/2012 a 31/12/2012), CCT 2013/2015(vigencia de la cláusula: 01/02/2013 a 31/01/2014); CCT 2014/2016 (vigencia de la cláusula: 01/02/2014 a 31/01/2015) y CCT 2015/2017(vigencia de la cláusula: 01/02/2015 a 31/01/2016):

Las empresas contribuirán con los sindicatos profesionales para mantenimiento en favor de sus empleados, asociados o no de un plan básico de asistencia médica, bajo la forma de los siguientes párrafos;

**PÁRRAFO PRIMERO** – Las empresas pagarán al sindicato profesional el valor respectivo de R\$ 31,80 (treinta y un reales con ochenta centavos), por empleado, el sindicato será responsable por prestar asistencia constituida por consultas médicas, sea por su departamento médico o por convenio;

**PÁRRAFO SEGUNDO**– los pagos de los valores establecidos en esta cláusula se deberán efectuar hasta el día 10 de cada mes, tomando como base el número de empleados indicados en el CAGED del mes inmediatamente anterior, pasando los empleados – cuya nómina deberá encaminarse al sindicato profesional junto con la copia de la guía de pago y del CAGED – a tener derecho al beneficio a partir del día siguiente luego de la entrega de los mencionados documentos al sindicato;

**PÁRRAFO TERCERO** –La presente estipulación no tiene naturaleza salarial, por lo que no se integra a la remuneración para cualquier fin;

**PÁRRAFO CUARTO** - La presente cláusula no se aplica a los empleados que trabajen en jornada inferior a 4 (cuatro) horas diarias y/o 20(veinte) horas semanales, resguardada la hipótesis del párrafo segundo de la 13ª;

**PÁRRAFO QUINTO** - Siendo del interés del trabajador aumentar los beneficios que abarca el valor pago por la empresa, así como extenderlos a sus dependientes, cabrá al mismo hacerse cargo con exclusividad del respectivo valor, facultado, inmediatamente, el descuento salarial correspondiente.

**PÁRRAFO SEXTO** – La empresa continuará con la obligación de pago en caso de alejamiento del (la) empleado (a), por motivo de enfermedad o accidente de trabajo, por el plazo de 12(doce) meses. Transcurrido tal tiempo, será facultativo para el(la) empleado(a) el mantenimiento del beneficio por medio del pago directo realizado por él(ella) a su Sindicato de clase, lo que desobliga a la empresa de cualquier responsabilidad.

**PÁRRAFO SÉPTIMO-** Queda instituida una multa equivalente a R\$ 30,00 (treinta reales), por mes y por trabajador, en el caso de incumplimiento de la presente cláusula, a favor del sindicato profesional.

Esta cláusula revela un mayor involucramiento del sindicato en los aspectos prácticos de salud de los trabajadores al pactar a favor de estos, sean sindicalizados o no, el suministro de asistencia a la salud complementaria, o sea, fuera del sistema público SUS. Aunque las cláusulas no establezcan claramente cuál es el alcance de esta asistencia y como se encuadran bajo los términos del artículo 10, de la Ley 9.656/98, es indudable la conquista que representa para los trabajadores, especialmente si se tienen en cuenta las notadas dificultades del SUS para atender las demandas del atendimento básico de salud, cuya disponibilidad y calidad varían de un municipio del país a otro. Por otro lado, la norma destaca específicamente las situaciones de accidente y enfermedad de trabajo en las que el empleador está obligado a mantener los pagos mensuales a favor del empleado por 12 meses, lo que significa un importante amparo para el trabajador accidentado.

Asistencia social familiar

Cláusula 16 CCT 2012/2013. Vigencia de la cláusula: 01/01/2012 a 31/12/2012:

Las empresas mantendrán en favor de todos sus empleados, asociados o no a las entidades sindicales profesionales, servicio asistencial para el trabajador en caso de incapacitación permanente del mismo por pérdida o reducción de su aptitud física o a sus dependientes en caso de su fallecimiento, como definido en el conjunto de reglas aprobadas por la FEACONSPAR y que también se enviarán a los empleadores junto con el primer recibo para pago y a disposición en las entidades sindicales.

**PÁRRAFO PRIMERO-** Las empresas pagarán con el expreso consentimiento de las entidades sindicales profesionales que firman el presente instrumento, hasta el día 10 de cada mes, a la FEACONSPAR – FEDERACIÓN DE LOS EMPLEADOS EN EMPRESAS DE ASEO Y CONSERVACIÓN DEL ESTADO DE PARANÁ, o a la organización gestora especializada indicada por ella, a través de guía propia, el valor de R\$ 10,85 (diez reales con ochenta y cinco centavos) por empleado que posea, tomándose como base la cantidad de empleados constante en el campo “total de empleados del último mes informado” del CAGED del mes anterior o del último informado al Ministerio del Trabajo y Empleo, sin ninguna reducción, al título que fuera, la FEACONSPAR se responsabiliza directamente o por medio de organización gestora especializada a mantener un sistema de asistencia social para los trabajadores, que la utilizarán siempre que las empresas estén al día en sus pagos.

**PÁRRAFO SEGUNDO-** El empleador que, al momento del óbito o del hecho causador de la incapacidad, se encuentre en deuda por falta de pago, haya pago después del día de vencimiento o efectúe el pago por valor inferior al debido, responderá frente al empleado o sus dependientes por multa equivalente al doble del valor de la asistencia.

**PÁRRAFO TERCERO-** El óbito o evento que pueda provocar la incapacidad permanente para el trabajo, por pérdida o reducción de su aptitud física, se debe comunicar formalmente en el plazo máximo de 90 (noventa) días de la ocurrencia.

**PÁRRAFO CUARTO-** En todas las planillas de costos y aviso público de licitación deberá constar el recargo financiero para el cumplimiento de esta

asistencia social, con el fin de que se preserve el patrimonio jurídico de los trabajadores de acuerdo al artículo 444 de la CLT.

**PÁRRAFO QUINTO**– El presente servicio social no tiene naturaleza salarial, dado que no implica una contraprestación de servicios, tiene carácter compulsorio y es eminentemente asistencial.

**PÁRRAFO SEXTO**– Siempre que sea necesaria la comprobación del cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo y en ocasión de las homologaciones laborales se deberá presentar los recibos de pago liquidados.

**PÁRRAFO SÉPTIMO** – La obligación de pago por la empresa se mantendrá en caso de alejamiento del(a) empleado(a), por motivo de enfermedad o accidente de trabajo, por el plazo de 12 (doce) meses, cesando los beneficios atribuidos al empleado al término de este período.

**PÁRRAFO OCTAVO** – Queda estipulada una multa a favor de la FEACONSPAR equivalente a R\$ 30,00 (treinta reales) por mes y por trabajador, en el caso de incumplimiento de la presente cláusula.

El beneficio establecido en esta cláusula presenta una porción de detalles con respecto a la forma de pago por parte de los empleadores, multa en el caso de incumplimiento y permanencia en el beneficio en el caso de alejamiento del empleado por enfermedad o accidente de trabajo. Ocurre que, ni el epígrafe ni los párrafos de la cláusula establecen en qué consistirá efectivamente este servicio asistencial. Es cierto que la cláusula hace referencia al “conjunto de reglas aprobadas por la FEACONSPAR” de las que los empleadores serán puestos al día, mas nada se establece sobre el conocimiento de los empleados beneficiarios de tales servicios – con referencia al contenido de dichas reglas.

A semejanza de lo que se había constatado en algunas cláusulas contenidas en los instrumentos de los bancarios, aquí también se verifica una especie de contratación colectiva de poca fuerza en términos de avances efectivos en los temas de salud y seguridad del trabajador

Cláusula 16 CCT 2013/2015

**ASISTENCIA SOCIAL FAMILIAR**

**PÁRRAFO CUARTO:** Queda también instituido, por cuenta de la asistencia social y familiar aquí especificada, el beneficio de un sueldo mínimo, en pago único, cuando el nacimiento de hijo de empleada, que se debe comunicar formalmente a FEACONSPAR como máximo en 90 (noventa) días, con el debido certificado de nacimiento, bajo pena de perder el beneficio. El beneficio de un sueldo mínimo no se amplía en el caso de nacimiento de más de un hijo.

**PÁRRAFO OCTAVO:** La obligación de pago por parte de la empresa se mantendrá en caso de alejamiento del(a) empleado(a), por motivo de enfermedad o accidente de trabajo, por el plazo de 12 (doce) meses, cesando al fin de ese periodo los beneficios atribuidos al (a) empleado(a). el empleado alejado por más de 12 meses podrá extender el beneficio por medio de manifestación directa a la FEACONSPAR donde se responsabilizará directamente por el costo mensual.

A partir del CCT 2013/2015 se incluye en el beneficio un pago único en el valor equivalente a un sueldo mínimo a la empleada cuando el nacimiento de un único hijo. El beneficio, aunque no sea en servicio y sí un pago en pecunia, evidentemente representa un paso en pro de la categoría.

Cabe destacar que, hubo inclusión del párrafo octavo para especificar que, caso el empleado accidentado se aleje del trabajo por más de 12 meses, podrá permanecer con

posibilidad de acceder al beneficio establecido en la cláusula, mediante su manifestación directa a la Federación y pagando directamente el costo mensual.

La posibilidad de permanencia en programa de beneficio social o asistencial ciertamente representa una ganancia para el trabajador, no obstante, nuevamente se destaca la falta de claridad y de definir cuáles serían las formas de acceso a la información de los empleados con respecto a los servicios efectivamente abarcados por dicho beneficio, lo que dificulta su utilización por la categoría.

Cláusula 16 CCT 2014/2016 y del CCT 2015/217- beneficio social familiar  
 PÁRRAFO CUARTO – Queda también instituido, dentro de la asistencia social y familiar aquí especificada, el beneficio equivalente a R\$ 750,00, en pago único, cuando el nacimiento de hijo de empleada, que se deberá comunicar formalmente a FEACONSPAR, hasta 90 (noventa) días, con el debido certificado de nacimiento, bajo pena de perder el beneficio.

Por ocasión de los CCTs 2014/2016 y 2015/2017 la alteración impresa en el párrafo cuarto de la cláusula se hizo en el sentido de no vincular más el pago del beneficio a la empleada madre con el sueldo mínimo, estableciendo un valor fijo que, para aquel periodo de vigencia del CCT estaba muy próximo del valor establecido a título de salario mínimo nacional, conforme Decretos 8.166/2013, 8.381/2014 y 8.618/2015 que establecieron los valores, respectivamente, de R\$ 724,00, R\$ 788,00 y R\$ 880,00.

Estabilidad JUBILACIÓN

Cláusula 25 de los CCTs 2012/2013, 2013/2015, 2014/2016 y 2015/2017–  
 EMPLEADOS EN VÍAS DE JUBILARSE.

A los empleados que poseen más de 03 (tres) años de servicio en la empresa, y a los que les falte un periodo máximo de 12 (doce) meses para adquirir el derecho a la jubilación integral, les está garantizado el empleo hasta que adquieran ese derecho. Adquirido el derecho, cesa la garantía.

PÁRRAFO PRIMERO - Para que el empleado disfrute del beneficio de la presente cláusula deberá comprobar frente al empleador su tiempo de trabajo, por escrito;

PÁRRAFO SEGUNDO – El empleado está obligado, al momento de la rescisión contractual, a informar su derecho a la estabilidad, haciendo que se lance esta situación en su recibo rescisorio. Ausente tal observación, no se aplica el beneficio de la presente cláusula.

Apenas en el CCT 2012/2013 hubo vigencia específica de la cláusula inferior al tiempo de vigencia del CCT, de 01/01/2012 a 31/12/2012.

La estabilidad prejubilatoria posee un carácter híbrido dado que se dirige tanto al aspecto psicosocial del empleado, en el sentido de proporcionarle condición económica más estable, como también a los aspectos biológicos, que se presume alcanzan con mayor impacto a los empleados con mayor tiempo de contribución a la Previsión Social y que ya se encuentran en edad más avanzada.

Esta especie de norma colectiva en pro de los empleados que se encuentran próximos al período de jubilación fue adoptada en negociaciones establecidas entre diversas categorías por todo Brasil, motivando, por esta razón, intensidad del debate jurisprudencial relativo al asunto, especialmente cuando existe la necesidad o no de que el empleado comunique al empleador formalmente el tiempo faltante para adquirir el derecho a la jubilación, como se puede ver en el juicio a continuación proferido por el c. TST:



RECURSO DE REVISTA. 1. DECISIÓN DE ADMISIBILIDAD DEL RECURSO DE REVISTA. INSTRUCCIÓN NORMATIVA N° 40 DEL TST. RECURSO ADMITIDO PARCIALMENTE. MATERIA NO IMPUGNADA POR MEDIO DE INTERPOSICIÓN DE RECURSO INTERLOCUTORIO. PRECLUSIÓN. (...)2 ESTABILIDAD PREJUBILATORIA.

El Tribunal Regional entendió que la ausencia de prueba de la comunicación, por el reclamante, sobre su condición de prejubilación, no obsta el derecho a la estabilidad prevista en la norma colectiva. De esta forma, concluyó que, constatado que el empleado atendió a los requisitos impuestos por el instrumento colectivo de la categoría para adquirir el derecho a la garantía en el empleo y considerando que fue desconectado de la empresa en periodo estable de prejubilación, es nulo de pleno derecho el despido ocurrido. Efectivamente, en situaciones involucrando la temática de la comunicación previa al empleador como condición para que el empleado resguarde el derecho a la estabilidad prejubilatoria, esta Corte Superior ya se manifestó en el sentido de que la interpretación teleológica de la norma colectiva vuelve irrelevante la comunicación formal por parte del empleado, dado que el empleador tiene amplio acceso a sus asentamientos profesionales. Ilesos los arts. 7°, XXVI, de la CF y 611 de la CLT. Recurso de revista no conocido. (RR - 11358-26.2015.5.03.0131 , Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, Fecha de Juicio: 24/04/2019, 8° Grupo, Fecha de Publicación: DEJT 26/04/2019)

En la situación arriba, el TST una vez más externaliza su posición en el sentido de que no hay necesidad de comunicación previa por parte del empleado, una vez que el empleador tiene amplio acceso a los datos o asentamientos profesionales de sus empleados.

## Conclusión

La búsqueda por un medio ambiente de trabajo que no agreda la salud y la integridad física de los trabajadores se inicia en el propio origen del movimiento sindical y del Derecho Laboral. Enfrentando la dinámica de los cambios en la sociedad, pasando por reestructuraciones productivas y sufriendo los impactos de virajes en el campo político, esta pauta de reivindicación de los trabajadores ha permanecido con el pasar del tiempo, ha ganado espacio y se ha ampliado; lo que se puede constatar por la efervescencia del debate con respecto a los impactos de la organización del trabajo en la salud mental y física de los trabajadores.

Así, admitir el trabajo como elemento capaz de constituir lo humano, dado que puede ser fuente de construcción o destrucción de la identidad, formar o impedir que se formen vínculos sociales, incentivar redes de apoyo mutuo o por el contrario el individualismo y la despersonalización del otro, es fundamento indispensable para reconocer la necesidad de que este trabajo se lleve a cabo de forma saludable, tanto del punto de vista físico como mental.

Con esta perspectiva, no se pretende olvidar ni reducir ingenuamente la esencialidad del aspecto salarial en las relaciones laborales y cuánto él también propicia dignidad, en la medida en que hay vida fuera del trabajo y que se necesita mantenerla y cuidarla, en esencia, adquiriendo bienes y servicios. Apenas se busca señalar que existen aspectos del mundo laboral que son capaces de afectar toda la dinámica social y que no se solucionan por el solo incremento salarial, así como existen, además, cuestiones laborales que no se solucionan por la monetización o traducción en cifras financieras.

Análisis basadas exclusivamente en la renta tienden a desconsiderar otras referencias capaces de revelar una perspectiva más completa de los problemas en sociedad, conforme destaca Sen (2010) en la esencia de sus estudios sobre desarrollo y libertad: “La renta es un medio y no un fin. Es el instrumento que permite ampliar las libertades. El crecimiento económico que no resulte en mejoras sustantivas para las personas se revela inocuo” (p.35). Con respecto a ello, Sen (2010: 19) destaca que antecedente a la existencia del propio mercado se encuentra la libertad de trueque y explica:

“A la luz de la visión más fundamental de desarrollo como libertad, ese modo de presentar la cuestión [fundado únicamente en criterios económicos y de renta] tiende a pasar lejos de concebir de forma fundamental que esas libertades substantivas (o sea, la libertad de participación política o la oportunidad de recibir educación básica o asistencia médica) se encuentran entre los componentes constitutivos del desarrollo. Su importancia para el desarrollo no se puede establecer a posteriori, con base en su contribución indirecta para el crecimiento del PNB o para la promoción de la industrialización. El hecho es que esas libertades y derechos también contribuyen muy eficazmente para el progreso económico; (...)”.

Traer para el presente análisis los elementos libertad y autonomía es la puerta de entrada para lanzar luz sobre el rol de las entidades sindicales como promotoras y facilitadores de la libertad y autonomía de los trabajadores en la búsqueda de nuevos logros. Se ha elegido en el presente estudio, entre otras medidas posibles, la negociación colectiva y más específicamente, los instrumentos previstos en el ordenamiento jurídico brasileño, que son los ACTs y CCTs como formas de actuación sindical dentro de ese contexto. Conforme ya dicho anteriormente, este análisis no busca ser estadístico ni conclusivo desde el punto de vista numérico, sino apenas demostrativo con respecto al contenido negociado en materia de

salud, higiene y seguridad del trabajo, dentro de los límites territoriales y temporales escogidos. Para propiciar dicho análisis, se ha partido del contenido de las normas emanadas del Estado, para trazar un parámetro de los aspectos de las negociaciones que pueden representar o no la ampliación de derechos de los trabajadores.

Cuando se verifica que el contenido de la norma colectiva consiste en mera reproducción de la ley o que no añade nada ni amplía los derechos en ella previstos, se constata de forma inminente la necesidad de aproximar el sindicato a sus representados y de ahondar el conocimiento sobre las rutinas y las necesidades concretas de la categoría. Cláusulas de esta especie pueden indicar también fallas en el acceso a la información relativa a los propios derechos o bloqueos en el intercambio de informaciones entre sindicato y representados. La situación de la cláusula 44 da CCT 2012/2013 de los empleados de instituciones financieras respecto a la emisión de CATs es un claro ejemplo de este tipo de norma.

A partir de tales constataciones emerge la necesidad de considerar la negociación colectiva como medio de intervención real en las relaciones laborales y canal de favorecimiento de mejoras en el medio ambiente de trabajo ampliando su potencialidad, lo que adquiere suma importancia, especialmente en tiempos de crisis económica, evitando su reducción a un simple instrumento de mantenimiento de derechos mínimos o de regulación de menguados aumentos salariales.

Como es posible vislumbrar, al contrario de lo que se pueda imaginar tras los choques económicos de este inicio de siglo XXI, existe todo un espacio para ser conquistado y explorado por las entidades sindicales en el campo de la negociación colectiva. Para que tal perspectiva se vuelva concreta, sin embargo, se hace imperioso que dichas entidades maduren y se actualicen frente a la situación económica y política brasileña. En este sentido, se muestra urgente la necesidad de liberarse del histórico de cooptación estatal que está en la raíz del movimiento sindical brasileño para, con coraje y libertad, poder trazar con transparencia junto a los representados, los rumbos del fortalecimiento de los sindicatos, volviéndolos más aptos y robustos tanto a la hora de llevar adelante una negociación como en el día a día de la vida laboral.

### Lista de referencias

- Alvarenga, R. Z. (2018). Criação, Fundamentos e Atividade Normativa da Organização Internacional do Trabalho - OIT. En Rocha, C. J. *Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador* (pp. 251-264). São Paulo: LTr.
- Alves, A. C., y Oliveira, C. D. (2018). Acidentes de trabalho e doenças ocupacionais na mineração: análise de dados estatísticos gerais e específicos e da jurisprudência do TRT da 3ª Região. In Rocha, C. J., Porto, L. V., Borsio, F. M. y Alvarenga, R. Z. *Proteção à saúde e segurança no trabalho* (pp. 23-29). São Paulo: LTr.
- Alves, Giovanni. (2000). Do "novo sindicalismo" à "concertação social": ascensão (e crise) do sindicalismo no Brasil (1978-1998). *Revista de Sociologia e Política*, (15), 111-124. <https://doi.org/10.1590/S0104-44782000000200008>
- Antunes, R. y Silva, J. B. (2015). *Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial*. Caderno CRH, 28(75), 511-527. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300005>
- Araújo, S. y Ferraz, M. (2006). *Trabalho e Sindicalismo: tempo de incertezas*. São Paulo: LTr.
- Areous, G. (2000). La democracia en los sindicatos: enfoques y problemas. In E. Toledo, *Tratado latinoamericano de sociología del trabajo* (1st ed., pp. 392-421). Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales: Universidad Autónoma Metropolitana: Fondo de Cultura Económica.
- Arouca, J. C. (2013). *Organização sindical no Brasil. Passado, presente, futuro*. São Paulo: LTr.
- Barcellos, A. P. de (2002). *A eficácia jurídica dos princípios constitucionais: O princípio da dignidade da pessoa humana*. Rio de Janeiro: Renovar.
- Boito, A. (1991). *Sindicalismo de Estado no Brasil: Análise Crítica da Estrutura Sindical*. São Paulo: Paz e Terra.
- Bonciani, M. (1996) (org.) *Saúde, ambiente e contrato colectivo de trabalho: experiencias em negociação coletiva*. São Paulo: LTr.
- Braga, R. y Santana, M. A. (2015). Dinâmicas da ação coletiva no Brasil contemporâneo: encontros e desencontros entre o sindicalismo e a juventude trabalhadora. *Caderno CRH*, 28(75), 529-544. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792015000300006>
- Brandão, C. M. (2013) Os valores sociais do trabalho. In: Canotilho, J., Mendes, G., Sarlet, I. y Streck, L. (Ed), *Comentários à Constituição do Brasil*. (pp. 128-132). São Paulo: Saraiva/Almedina.
- Bridi, M. (2019). A reforma trabalhista e as comissões de representação interna dos trabalhadores: o retrocesso para a organização dos trabalhadores. In: Machado, S. (org.). *Direito do trabalho e democracia: reflexões a partir da reforma trabalhista no Brasil de 2017* [Ebook]. Porto Alegre: Editora Fi. Retrieved from <https://www.editorafi.org/667democracia>.
- Brito, J. (2015). *Direito Sindical*. 5a ed. São Paulo: LTr.
- Canotilho, J. J. G. (1991). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*. 7a ed. Coimbra: Livraria Almedina.
- Cardoso, F. (1963). *Empresário Industrial e Desenvolvimento Econômico*. Rio de Janeiro: Difel.
- Cardoso, A. (1997). Um Referente Fora de Foco: Sobre a Representatividade do Sindicalismo no Brasil. *Dados*, 40(2). <https://doi.org/10.1590/S0011-52581997000200001>

- Castels, M. (2012), Conectar mentes, crear significado, contestar el poder, In: *Redes de indignación y esperanza* (pp. 19-35). Madrid: Alianza Editorial.
- Costa, D. (1996), Negociações coletivas e a saúde do trabalhador, In: *Salud, ambiente y contrato colectivo de trabajo: experiencias en negociación colectiva*. (pp. 39-45). São Paulo: LTr.
- Coutinho, M. (2014). O direito fundamental à informação nas negociações coletivas trabalhistas: breves apontamentos para sua efetividade no Estado Democrático de Direito. In: Delgado, G. N. e Pereira, R. J. M. de B. (orgs.) *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas* (pp. 380-393). São Paulo: LTr.
- Dejours, C. (1986). Por um novo conceito de saúde. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 14(54) (pp. 7-11). Recuperado de <http://www.fundacentro.gov.br/arquivos/rbso/RBSO%20V14%20n54.pdf>
- Dejours, C. (2015). *A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho*. 6a ed. São Paulo: Cortez.
- Delgado, M. (2002). Negociação coletiva trabalhista. *Revista de Direito do Trabalho*, 107(67).
- Delgado, M. G. (2016). *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Delgado, M. G. (2017). *Princípios Constitucionais do Trabalho e Princípio de Direito Individual e Coletivo do Trabalho*. 5a Ed. São Paulo: LTr. Recuperado de: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5824.pdf>.
- Delgado, M. y Delgado, G. (2018). As Normas Internacionais de Direitos Humanos e a Lei da Reforma Trabalhista no Brasil. En Rocha, C. J. *Direito internacional do trabalho: aplicabilidade e eficácia dos instrumentos internacionais de proteção ao trabalhador* (pp. 223-233). São Paulo: LTr.
- Dieese (2004-2019) Balanço de greves. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/sitio/buscaDirigida?comboBuscaDirigida=TEMA%7Chttp%3A%2F%2Fwww.dieese.org.br%2F2012%2F12%2Fdieese%23T356954348>.
- Dieese (2012). Estudos e Pesquisas nº 66 – Maio de 2013. Balanço das Greves em 2012. <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2012/estPesq66balancogreves2012.html>
- Dieese (2014). *Rotatividade setorial: dados e diretrizes para a ação sindical* [Ebook]. São Paulo. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/livro/2014/rotatividadeSetorial.pdf>
- Dieese (2011). *Perfil dos trabalhadores em asseio e conservação e limpeza urbana de São Paulo* [Ebook]. São Paulo: Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Prestação de Serviços de Associo e Conservação e Limpeza Urbana de São Paulo. Recuperado de <https://www.dieese.org.br/perfildecategoria/2011/perfilTrabalhadoresAsseioConservacaoLimpeza.html>
- Fausto, B. (1995). *História do Brasil*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo Fundação do Desenvolvimento da Educação.
- FEACONSPAR. Acessado em 6 abril 2020, desde <http://www.feaconspar.com.br/sobre.php>
- Fernandes, F. (2012). O princípio da prevenção no meio ambiente do trabalho. En: Delgado y Delgado (org.) *Direito do trabalho e direito da seguridade social*. Coleção doutrinas essenciais, 3. (pp. 495-522). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Filgueiras, V. *Saúde e segurança do trabalho na construção civil brasileira* [Ebook] (pp. 15-38). ABET. Recuperado de: <http://abet-trabalho.org.br/wp-content/uploads/2018/12/livro-completo-FINAL.pdf>
- Foucault, M. (2005). *Vigiar e punir: nascimento da prisão*. Petrópolis: Vozes.
- Gil, A. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.
- Gimenez, D. M. (2008). *Ordem liberal e a questão social no Brasil*. São Paulo: LTr.

- Godio, J. (1989). Socialistas, campesinos y ciudadanos. Apuntes para uma teoria sobre los orígenes del movimiento obrero latinoamericano. En Zubillaga, C. (compilador). *Trabajadores y Sindicados en América Latina. Reflexiones sobre su historia* [Ebook]. Montevideo: CLACSO. Recuperado de: <http://biblioteca.clacso.edu.ar/ar/libros/historico/zubillag.pdf>
- Gomes. M. C. (2012). *Violação de Direitos Fundamentais na Negociação Coletiva de Trabalho*. Curitiba: LTr.
- Gomes. M. C. (2017). *As negociações coletivas na construção civil leve do Paraná: contexto dos governos Lula e Dilma (2001-2014)* (Doctorado). UFPR.
- Gunther, L. E. (2011). *A OIT e o direito do trabalho no Brasil*. Curitiba: Juruá.
- Gunther, L. E. y Freitas, N. J. de. (1998). *O registro sindical no Brasil: doutrina, legislação e jurisprudência*. São Paulo: JM Editora.
- Husek, C. A. (2017). A reforma trabalhista e a nova (des)Ordem Internacional: uma visão geral” En: Aguiar, A. (coord). *Reforma trabalhista: aspectos jurídicos relevantes*. (pp. 31-45) São Paulo: Quartier Latin.
- Hyman, R. (1996). Los sindicatos y la desarticulación de la clase obrera. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo* (p.p 9-28). Ciudad de México.
- Lara, R., y Silva, M. da. (2015). *A ditadura civil-militar de 1964: os impactos de longa duração nos direitos trabalhistas e sociais no Brasil*. Serviço Social & Sociedade, (122), 275-293. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.023>
- Lima, F. de y Lima, F. M. de (2017). *Reforma Trabalhista: entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr.
- Lobo, E. (1992). *Rio de Janeiro Operário: natureza do Estado, a conjuntura econômica, condições de vida e consciência de classe, 1930-1970*. Rio de Janeiro: Acess Editora.
- Machado, F. S. D., Xavier, C.L., y Colussi, L. A. (2018). Artigos 154 à 201. En Silva, R. T. (org). *CLT Comentada pelos Juízes do Trabalho da 4ª Região* (pp. 160-182). São Paulo: LTr.
- Maciel, J. de C. (2013) *O direito à saúde e a um meio ambiente favorável ao trabalho e aos trabalhadores*. São Paulo: LTr.
- Mallet y Fava (2013). Comentarios al art. 7º XIII. En: Canotilho, J. J. G.; Mendes, G. F.; Sarlet, I. W.; Streck. L. (Coords.). *Comentários à Constituição do Brasil* (pp. 576-578). São Paulo. Saraiva/Almedina.
- Mannrich, N. (1991). *Inspeção do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Mannrich, N., Voguel, G., Florindo, V., Frediani, Y. (2012). *Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho*. São Paulo: LTr.
- Mannrich, N. (2017). *Reforma Trabalhista. Que reforma?* En: Aguiar, A. (coord). *Reforma trabalhista: aspectos jurídicos relevantes*. (pp. 231-258) São Paulo: Quartier Latin.
- Marradi A., Archenti, N., Piovani, J. (2007). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Buenos Aires: EMECE.
- Marx, K. (2008) *O Capital*. Condensación: Gabriel Deville, traducción: Albano de Moraes. 3a ed. Bauru: EDIPRO.
- Mattos, M. B. (2009). *Trabalhadores e sindicatos no Brasil*. São Paulo: Expressão Popular.
- Meirelles, D. F. (2008). *Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC*. São Paulo: LTr.
- Mendes, G. F. (2012). *Direitos Fundamentais e Controle de Constitucionalidade*. São Paulo: Saraiva.
- Mendes, G. F. y Branco, G. G. (2017). *Curso de Direito Constitucional*. 12a ed. rev y actual. São Paulo: Saraiva.

- Mendizábal, N. (2007). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En: Vasiachis, I. (comp.). *Estrategias de investigación cualitativa*. Buenos Aires: Gedisa.
- Ministerio de Economía (2014). *Secretaria de Previdência*. AEPS 2013 – Seção IV – Acidentes do trabalho - Tabelas. Recuperado de: <http://www.previdencia.gov.br/dados-abertos/aeps-2013-anuario-estatistico-da-previdencia-social-2013/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho/aeps-2013-secao-iv-acidentes-do-trabalho-tabelas/>
- Ministério Público X Estado Brasileiro, 9715-03.2012.4.01.4100 (Tribunal Regional Federal da 1ª Região 2013).
- Ministério Público do Trabalho X HSBC Bank Brasil S.A. Banco Múltiplo, 9890500-89.2004.5.09.0007 (Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região 2004).
- Ministério Público do Trabalho (MPT) (2018). *Observatório digital de Saúde e Segurança no Trabalho*. Recuperado de: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>.
- Morais Filho, E. (1978). *O problema do sindicato único no Brasil: seus fundamentos sociológicos*. 2ª ed. São Paulo: Alfa-Omega.
- Nascimento, A. (1989). *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva.
- Nascimento, A. (2008). *Compêndio de Direito Sindical*. 5ª ed. São Paulo: LTr.
- Nascimento, S. y Nascimento, M. (2015). *Compêndio de Direito Sindical*. 8ª ed. São Paulo: LTr.
- Organización Mundial del Trabajo (OIT) (2019). *Indicadores clave del mercado de trabajo*. Recuperado de: [https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav\\_defaultSelection;ILOSTATCOOKIE=LNO9wY5CB6qW\\_v9u24COeP-eKIVedu6iEbdF\\_bgawEcROubTv25C!-1664393171?\\_afLoop=539282711937997&\\_afWindowMode=0&\\_afWindowId=null#!%40%40%3F\\_afWindowId%3Dnull%26\\_afLoop%3D539282711937997%26\\_afWindowMode%3D0%26\\_adf.ctrl-state%3D1b43h2moic\\_4](https://www.ilo.org/ilostat/faces/wcnav_defaultSelection;ILOSTATCOOKIE=LNO9wY5CB6qW_v9u24COeP-eKIVedu6iEbdF_bgawEcROubTv25C!-1664393171?_afLoop=539282711937997&_afWindowMode=0&_afWindowId=null#!%40%40%3F_afWindowId%3Dnull%26_afLoop%3D539282711937997%26_afWindowMode%3D0%26_adf.ctrl-state%3D1b43h2moic_4)
- Oliveira, S. G. de. (2008). *Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional*. 4ª ed. São Paulo: LTr.
- Oliveira, S. G. de. (2011). *Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador*. São Paulo: LTr.
- Oliveira, S. G. de. (2012). Acidente do Trabalho. Prevenção e Reparação. Ações Regressivas. En Mannrich, N., Voguel, G., Florindo, V., Frediani, Y. (2012). *Novos Temas e Desafios no Mundo do Trabalho* (pp. 223-271). São Paulo: LTr.
- Organização Internacional Do Trabalho. (1997). *A liberdade sindical*. Edilson Alkmim Cunha (trad). Brasília, DF. Recuperado de: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_231054.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_231054.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2019). *Constituição da Organização Mundial da Saúde (OMS/WHO) – 1946*. Recuperado de: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/OMS-Organização-Mundial-da-Saúde/constituicao-da-organizacao-mundial-da-saude-omswho.html>
- Pinto, A. P. (2007). *100 Anos de sindicalismo*. São Paulo: Lex Editora.
- Pont, J. V. (2008). *Empresariado industrial, ação política e legislação social no Brasil (1930-1988)*. Porto Alegre: Armazém.
- Programa - Trabalho Seguro – CNJ y TST. Recuperado de <http://www.tst.jus.br/web/trabalhoseguro>
- Recalde, M. (2017). *Manual de Derecho Colectivo del Trabajo*. José C. Paz: Edunpaz.
- Rodrigues, L. M. (2009). Destino do Sindicalismo. En: *As mudanças nos sistemas de relações de trabalho*. (pp. 194-229) Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas

- Sociais. Recuperado de <http://books.scielo.org/id/46xvm/pdf/rodrigues-9788579820007-09.pdf>.
- Rodriguez, A. P. (1982) *Curso de Direito do Trabalho*. Trad. João da Silva Passos. São Paulo: LTr.
- Romita, A. S. (1976). *Direito Sindical Brasileiro*. Rio de Janeiro: Brasilia/Rio.
- Romita, A. S. (2002). Princípios em conflito: autonomia privada coletiva e norma mais favorável: o negociado e o legislado. *Revista de Direito do Trabalho*, 107(13).
- Romita, A. S. (1993). *Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos*. São Paulo: LTr.
- Rozicki, C. (1998). *Liberdade sindical consoante o direito internacional do trabalho: a OIT, o mundo e o Brasil*. São Paulo: LTr.
- Russomano, M. V. (1998) Princípios de Direito Coletivo do Trabalho. En: Pamplona Filho y Ribeiro (coord.). *Direito do Trabalho: Estudos em homenagem ao Prof. Luiz de Pinho Pedreira da Silva* (pp. 172-179). São Paulo: LTr.
- Sen, A. K. (2010). *Desenvolvimento como liberdade*. Traducción: Aura Teixeira Morta. São Paulo: Companhia das Letras.
- Severo, V. S. y Marques, R. da S. (2018). Artigos 66 à 75. En Silva, R. T. (org). *CLT Comentada pelos Juízes do Trabalho da 4ª Região* (pp. 122-133). São Paulo: LTr.
- Siqueira Neto, J. F. (2012). *Liberdade Sindical no Brasil: Desafios e Possibilidades*. Revista TST, 78(2).
- Silva, A. (1979). *Direito coletivo do trabalho*. Rio de Janeiro: Forense.
- Silva, H. (2017). *Comentários à reforma trabalhista*. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais.
- Silva, J. (2014). *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 37a ed. São Paulo: Malheiros.
- Silva, L. M. da y Marques, A. P. B. (2019). A reforma trabalhista e os intervalos intrajornadas: sobreposição do negociado ao legislado e a violação aos direitos da personalidade dos trabalhadores. *Revista LTr*, 83(3), 25-31.
- Silva, R. T. (org) (2018). *CLT Comentada pelos Juízes do Trabalho da 4ª Região*. São Paulo: LTr.
- Souza, R.T. (2018). (org). *CLT Comentada pelos Juízes do Trabalho da 4ª Região*. Artículos 611-A y 611-B. 3a ed. rev. y actual. São Paulo: LTr.
- Süssekind, A. (2010). *Direito Constitucional do Trabalho*. 4ª ed. Rio de Janeiro: Renovar.
- Teixeira, F. J. S. (1998). O neoliberalismo em debate. En: Teixeira, F. J. S. y Manfredo, A. de O. (Orgs.). *Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho*. 2a ed. São Paulo: Cortez.
- Teixeira, J. R. F. (1979). *Introdução ao direito sindical*. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- Viana, L. W. (1976). *Liberalismo e sindicato no Brasil*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.
- Viana, M. (2001). *O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios*. jul./set. 2001. *Revista Do Tribunal Superior Do Trabalho*, 67(3), 47-63.
- Zapata, F. S. (1995). *El sindicalismo mexicano frente a la restructuración*. Ciudad de México: El Colegio de México, Centro de Estudios Sociológicos: Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social.
- Zapata, F. S. (2006). ¿Crisis en el Sindicalismo en América Latina? [Ebook]. Recuperado de: [https://kellogg.nd.edu/sites/default/files/old\\_files/documents/302\\_0.pdf](https://kellogg.nd.edu/sites/default/files/old_files/documents/302_0.pdf)



## Apêndice

**Tabla anexo 1. Accidentes y enfermedades del trabajo notificados de 2012 a 2016.**  
 Ministerio Público del Trabajo. *Observatório digital de Saúde e Segurança no Trabalho*.  
 Recuperado de: <https://observatoriosst.mpt.mp.br/>.



## Tabla Anexo 2. Cantidad de accidentes de trabajo de acuerdo con el CNAE

### CAPÍTULO 31 - ACIDENTES DO TRABALHO

#### 31.4 - Quantidade de acidentes do trabalho, por situação do registro e motivo, segundo a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) - 2011/2013

(continua)

Posição	CNAE	QUANTIDADE DE ACIDENTES DO TRABALHO																	
		Total			Com CAT Registrada												Sem CAT Registrada		
					Total			Motivo											
		Típico						Trajeto			Doença do Trabalho								
2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013	2011	2012	2013		
<b>TOTAL</b>		<b>720.629</b>	<b>713.984</b>	<b>717.911</b>	<b>543.889</b>	<b>546.222</b>	<b>559.081</b>	<b>426.153</b>	<b>426.284</b>	<b>432.254</b>	<b>100.897</b>	<b>103.040</b>	<b>111.601</b>	<b>16.839</b>	<b>16.898</b>	<b>15.226</b>	<b>176.740</b>	<b>167.762</b>	<b>158.830</b>
1	8610.....	51.828	54.469	56.854	47.105	50.224	52.422	39.103	41.336	42.937	7.605	8.454	9.090	397	434	395	4.723	4.245	4.432
2	Ignorado.....	32.448	28.823	25.448	2.803	2.629	2.889	2.491	2.335	2.528	278	259	320	34	35	41	29.645	26.194	22.559
3	4120.....	22.382	22.679	21.434	16.124	16.011	15.500	13.433	13.439	12.794	2.369	2.307	2.462	322	265	244	6.258	6.668	5.934
4	4711.....	22.715	21.718	22.791	17.879	17.222	18.121	14.501	13.987	14.505	3.032	2.933	3.312	346	302	304	4.836	4.496	4.670
5	8411.....	22.043	21.303	22.098	13.130	13.085	13.426	10.169	10.051	10.362	2.749	2.826	2.875	212	208	189	8.913	8.218	8.672
6	4930.....	17.121	17.443	17.590	12.621	13.007	13.432	9.694	10.058	10.218	2.731	2.737	3.030	196	212	184	4.500	4.436	4.158
7	1071.....	15.481	14.409	11.565	13.184	12.406	10.040	12.425	11.649	9.428	694	609	563	65	148	49	2.297	2.003	1.525
8	5310.....	11.465	13.808	14.998	10.221	12.475	13.557	8.437	10.654	11.658	1.157	1.173	1.366	627	648	533	1.244	1.333	1.441
9	1012.....	10.779	10.090	10.386	8.096	7.763	8.063	6.760	6.652	6.804	795	630	696	541	481	563	2.683	2.327	2.323
10	5611.....	10.021	9.862	11.162	6.919	6.878	8.200	4.950	4.968	6.011	1.768	1.744	2.028	201	166	161	3.102	2.984	2.962
11	4744.....	8.222	8.191	8.287	5.563	5.651	5.898	4.288	4.388	4.538	1.130	1.145	1.251	145	118	109	2.659	2.540	2.389
12	8121.....	7.172	7.542	7.410	4.189	4.722	4.629	2.468	2.921	2.687	1.616	1.706	1.850	105	95	92	2.983	2.820	2.781
13	6422.....	6.264	7.461	7.280	3.845	4.874	4.478	1.171	1.391	1.290	786	852	758	1.888	2.631	2.430	2.419	2.587	2.802
14	3811.....	6.884	7.161	7.056	5.874	6.231	6.222	5.170	5.500	5.443	659	678	723	45	53	56	1.010	930	834
15	4921.....	7.456	7.071	7.266	3.928	3.730	4.042	2.608	2.445	2.607	1.207	1.153	1.304	113	132	131	3.528	3.341	3.224
16	2949.....	7.704	6.841	6.639	6.810	6.018	5.882	5.420	4.791	4.680	898	771	852	492	456	350	894	823	757
17	5620.....	6.395	6.615	6.579	4.767	4.999	5.064	3.960	4.109	4.107	714	813	805	93	77	152	1.628	1.616	1.515
18	4221.....	5.827	6.207	5.945	5.224	5.535	5.229	4.523	4.674	4.474	618	711	682	83	150	73	603	672	716
19	1011.....	6.231	6.192	6.652	5.018	5.095	5.420	4.496	4.645	4.878	336	307	387	186	143	155	1.213	1.097	1.232
20	2229.....	6.242	6.130	6.086	5.286	5.215	5.240	4.446	4.429	4.444	691	663	703	149	123	93	956	915	846