

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

12

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), José Luis Gil y Gil (*España*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva 1949 (núm. 98)

Carolina TUPINAMBÁ*

RESUMEN: Este artículo tiene como objetivo analizar la modificación de la Consolidación de las Leyes de Trabajo presentada por la ley n. 13467/2017, en relación con las innovaciones en el contexto de la negociación colectiva.

Palabras clave: Jerarquía de normas laborales, negociación colectiva, convenio colectivo, acuerdo colectivo, ultraactividad, diálogo de las fuentes.

SUMARIO: 1. El papel de la negociación colectiva en Brasil. 2. Las reformas laborales como tendencia mundial. 3. La jerarquía de las normas en derecho laboral antes de la reforma. 4. La negociación colectiva y sus especies en Brasil. 5. La jerarquía de las normas laborales en el escenario brasileño posterior a la reforma. El prestigio de lo negociado. 6. La prohibición de la ultraactividad de las negociaciones laborales colectivas. 7. Conclusión. 8. Bibliografía.

* Maestra en Derecho Procesal por la Universidad Estatal de Río de Janeiro; Doctora en Derecho Procesal por la Universidad Estatal de Río de Janeiro; Doctora en Derecho Laboral por la Universidad de San Pablo; Posdoctora del Programa de Posdoctorado en Democracia y Derechos Humanos – Derecho, Política, Historia y Comunicación de la Facultad de Derecho de la Universidad de Coimbra; Profesora Adjunta de Proceso Laboral y Práctica Laboral de la Universidad Estatal de Río de Janeiro; Profesora Asistente de Derecho Laboral de la Universidad Federal del Estado de Río de Janeiro; Miembro de la Academia Brasileña de Derecho Laboral; Abogada.

Right to Organise and Collective Bargaining Convention 1949 (No. 98)

ABSTRACT: This article aims to analyse the amendment of the Consolidation of Labour Acts introduced by Act No. 13467/177, regarding innovations in the scope of collective bargaining.

Key Words: Hierarchy of labour standards, collective bargaining, collective negotiation, collective agreement, dialogues between sources of law.

1. El papel de la negociación colectiva en Brasil

La negociación colectiva ilustra el proceso de autocomposición de intereses específicos de los actores sociales. A través de esta, los representantes legítimos de los trabajadores y los empleadores buscan el entendimiento para concluir convenios o acuerdos colectivos, en los cuales se establecerán las condiciones de trabajo con la aplicación conjunta de contratos individuales.

La Constitución Federal (CF) consagra la negociación colectiva en varias disposiciones (artículos 7, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, 8, inciso VI, y 114, §§ 1 y 2) como un medio para resolver conflictos laborales colectivos que prevalezcan, incluso, ante la solución jurisdiccional de dilemas (§ 2, artículo 114, CF).

Además, la negociación colectiva aparece en varios otros textos legales, por ejemplo, en la Declaración sociolaboral del Mercosur. Los Convenios n. 87 y n. 98, así como varias Recomendaciones de la OIT, la Ley n. 9601/98, el Decreto n. 1572/95, la Ordenanza del MTb (Ministerio de Trabajo) n. 817/95, entre otros preceptos de la CLT (Consolidación de las Leyes de Trabajo).

Los Convenios n. 98 y n. 154, la Recomendación n. 163 y las resoluciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT consideran el derecho a negociar como un elemento esencial de la libertad sindical. El propósito de la negociación es lograr mejores condiciones de trabajo para la clase trabajadora. En el peor de los casos, la negociación se presta a la preservación de empleos, aunque con restricción parcial y temporal de los derechos laborales.

En particular, el Convenio OIT n. 154 de 1981, sobre negociación colectiva, ratificado por Brasil, prescribe la necesidad de medidas para promover la negociación colectiva. Del mismo año y con el mismo tema de objeto, la Recomendación n. 163 establece que, entre las medidas de promoción, se encuentran las relacionadas al acceso a la información por parte de los trabajadores y de sus órganos de representación.

En Brasil, la negociación colectiva del trabajo presupone, por un lado, la presencia de un sindicato profesional como representante legítimo de la clase trabajadora y, por otro lado, el sindicato patronal (convenio colectivo de trabajo) o la propia empresa (acuerdo colectivo de trabajo).

La Constitución de 1988 innova en relación con la negociación colectiva y establece la posibilidad de flexibilización de las relaciones de trabajo, lo que dará como resultado la reducción o la reconfiguración autónoma, negociadas colectivamente, de los derechos laborales vigentes, con el objetivo de preservar los empleos en tiempos de crisis económica. En este

escenario, dada la eventual demora en la adaptación de la legislación laboral a la realidad actual, la negociación colectiva siempre ha representado un mecanismo importante para la prevención de conflictos.

En cualquier caso, la flexibilización de las condiciones de trabajo implica, por lo general, la reducción de los derechos laborales a través de la negociación colectiva con el objetivo de disminuir los costos y permitir al empleador una economía real o, simplemente, superar períodos de crisis, en los que la continuidad de la actividad empresarial y el mantenimiento de puestos de trabajo son los mayores activos para defender.

Por otro lado, la desregulación pura y simple, en otras palabras, el trabajo desprotegido, viola la Constitución Federal en la medida en que la Carta garantiza una lista mínima de derechos de carácter irrenunciables. La cuestión es saber si un determinado derecho será, o no, parte de este nivel mínimo.

La propia Constitución ya ha enumerado excepciones al permitir la flexibilización de las condiciones de trabajo en el artículo 7 para casos específicos:

- 1) «irreductibilidad del salario, excepto lo dispuesto en un convenio o acuerdo colectivo» (inciso VI);
- 2) «duración del trabajo normal no superior a ocho horas por día y cuarenta y cuatro horas semanales; se permite la compensación de horario y la reducción de la jornada, mediante acuerdo o convenio colectivo» (inciso XIII);
- 3) «jornada de seis horas para el trabajo realizado en turnos rotativos, salvo negociación colectiva» (inciso XIV).

La cuestión central era si la flexibilización derivada de la negociación colectiva y prevista en la Constitución Federal se limitaría a cuestiones salariales (artículo 7, inciso VI) y jornada de trabajo (incisos XIII y XIV), o si podría alcanzar otros derechos laborales.

El Tribunal Superior del Trabajo (TST), por momentos, le daba más importancia a lo negociado en detrimento de lo legislado; en otros, se mostraba recalcitrante, contrario a la flexibilización de la legislación laboral en ciertos asuntos, en particular, *respecto al descanso, la salud y la seguridad del trabajador*. Presentando la complejidad del problema, se transcribe una parte de la doctrina de Vólia Bomfim: «La flexibilización es posible y necesaria, siempre que las normas establecidas por esta, a través de convenio o acuerdo colectivo, según lo dispuesto en la Constitución o en la forma determinada por la ley, se analicen en dos aspectos: respeto a la dignidad del ser humano que trabaja para mantener el empleo y reducción de los derechos solo en casos de necesidad económica comprobada, cuando está destinada a la supervivencia de la empresa. Si no

se alcanza este objetivo mínimo, que el trabajador conquistó con mucho esfuerzo a lo largo de la historia, el acuerdo o convenio colectivo se deberán considerar inconstitucionales, ya que los valores más altos son aquellos protegidos por los derechos fundamentales, después de todo, los principios guían la aplicación del derecho»¹.

En resumen, la extracción del objeto de una posible negociación laboral, necesariamente, enfrentará dogmas y conceptos relevantes de la legislación laboral, como el principio de protección, el principio de la norma más favorable y la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Parece que la reforma laboral vigente en Brasil desde noviembre de 2017 ha traído más seguridad y previsibilidad con respecto a la delimitación del posible campo de la negociación colectiva, permitiendo un escenario más concreto que el Convenio OIT 98.

A este respecto, la Comisión de Aplicación de Normas de la OIT, incluso, ha solicitado que el gobierno brasileño considere cualquier necesidad de cambios en la Ley n. 13467/2017 que implementó la reforma laboral en Brasil. La comisión estaba, justamente, examinando si la reforma laboral habría violado el Convenio 98 del que Brasil es signatario.

La conclusión presentada en la Conferencia Internacional del Trabajo en julio de 2019, en Ginebra, fue que el gobierno brasileño debería continuar analizando los impactos de la reforma para decidir, en el futuro, en conjunto con las entidades de trabajadores y empleadores, si las adaptaciones son realmente necesarias.

Aprobada por la OIT en 1949 y ratificada por Brasil en 1952, durante el gobierno de Getúlio Vargas, el Convenio 98 establece normas para proteger los derechos de los trabajadores, como la afiliación sindical y la participación en la negociación colectiva.

De hecho, una denuncia presentada ante la OIT afirmó que los cambios en las leyes laborales en Brasil habrían violado el Convenio 98. La denuncia fue presentada por la Central Unificada de Trabajadores (CUT), con el apoyo de otros sindicatos, antes de que la ley fuera aprobada por el Congreso Nacional.

El principal cuestionamiento de los sindicatos está relacionado con si la legislación establece o no que los acuerdos firmados después de la negociación colectiva entre empleadores, empleados y sus respectivos sindicatos pueden sobreponerse a determinados aspectos previstos en la Consolidación de las Leyes de Trabajo, de modo que prevalezca lo negociado sobre lo legislado.

¹ V. BOMFIM CASSAR, *Direito do Trabalho*, Impetus, 2011, p. 46.

2. Las reformas laborales como tendencia mundial

En efecto, la Ley n. 13467, publicada el 13 de julio de 2017, promovió cambios en varias disposiciones de la Consolidación de las Leyes de Trabajo, con el pretexto de tratar de adaptarla al avance socioeconómico y tecnológico al que ha llegado la sociedad brasileña, a través de la modernización de los modos de producción y relaciones laborales.

El escenario de la reforma no es exclusivo de nuestro país. El estudio producido por los investigadores Adascalietti y Pignatti Morano² indica que las reformas legislativas laborales se llevaron a cabo en 110 países entre 2008 y 2014.

La base común observada en las diversas iniciativas de reforma fue aumentar la competitividad de las economías y crear puestos de trabajo, especialmente en el contexto de crisis severas y estancamiento económico con desempleo.

En el 55% de los casos, las reformas alcanzaron a toda la población y tuvieron carácter permanente, produciendo un cambio a largo plazo en la regulación del mercado laboral en el mundo. Esto se debe a una tendencia general hacia la desregulación registrada en las economías desarrolladas, en particular en los Estados miembros de la Unión Europea, y a un refuerzo de la legislación laboral en los países en desarrollo.

Las economías desarrolladas, incluida la Unión Europea, los países de Europa central y del sudeste y de la Comunidad de Estados Independientes, se preocuparon, principalmente, por las reformas de la legislación en materia de contratos permanentes, como en Portugal y España. En comparación, la mayoría de las economías en desarrollo se han preocupado por las reformas en el ámbito de la negociación colectiva que, en muchos casos, han sido un proceso de fortalecimiento institucional de los sindicatos.

Siguiendo la tendencia mundial de los países en desarrollo, la Ley n. 13467/17 innova en términos respecto a la negociación colectiva, destacando este método de resolución de conflictos.

² D. ADASCALITTEI, C. PIGNATTI MORANO, *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*, en *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, vol. 5, n. 15 (último acceso 20 diciembre 2017).

3. La jerarquía de las normas en derecho laboral antes de la reforma

El “viejo” derecho laboral tenía una legislación inflexible en la que los derechos no podían negociarse, ya que la presunción de hiposuficiencia del trabajador era la clave del sistema.

Dada la lógica de un empleado que debe ser protegido de su empleador, cualquier norma o condición contractual debe interpretarse de tal manera que beneficie al trabajador tanto como sea posible, llegando al punto, muchas veces, de infantilizarlo.

La lógica del derecho laboral ha cambiado drásticamente a partir de la reforma que rompió los paradigmas históricos al eliminar, de la tutela del Estado, parte de la regulación de las relaciones laborales, valorando la autonomía entre empleados y empleadores para que sea más conveniente para ambos.

Anteriormente, el artículo 8 de la CLT anunciaba que los principios del derecho laboral serían filtros para la aplicación de normas que no estaban expresadas en la Consolidación de las Leyes de Trabajo. Ahora no. El texto pasa a aclarar que el derecho común será una fuente subsidiaria del derecho laboral y que en el examen de los acuerdos o convenios colectivos, la Justicia Laboral analizará exclusivamente la conformidad de los elementos esenciales a nivel jurídico, sujeto a lo dispuesto en el artículo 104 de la Ley n. 10406 del 10 de enero de 2002 (Código Civil), y limitará su actuación teniendo en cuenta el principio de la mínima intervención en la autonomía de la voluntad colectiva.

La directriz central de la legislación laboral era la protección del trabajador, ya que el empleado no tendría la misma igualdad legal que su empleador. Por lo tanto, el propósito del derecho laboral sería lograr una verdadera igualdad sustancial entre las partes y, para ese fin, es necesario proteger a la parte más débil de la relación, el empleado. Esa fue la coherencia. Era el hilo de la madeja. La lente por la cual todo fue leído y la lógica por la cual todo fue entendido. Hoy, ya no.

Ante este supuesto desequilibrio existente en la relación entre empleado y empleador, se estableció el principio de protección al trabajador para equilibrar las relaciones laborales. El principio de protección al trabajador siempre se ha caracterizado por una intensa intervención estatal brasileña en las relaciones entre empleado y empleador, lo que limita en gran medida la autonomía de la voluntad de las partes.

El principio de protección al trabajador, fundamento y base del antiguo derecho laboral, se basaba en subprincipios, a saber:

1) principio de interpretación *in dubio pro operario*;

- 2) principio de prevalencia de la norma más favorable para el trabajador;
- 3) principio de prevalencia de la condición más beneficiosa para el trabajador.

El subprincipio *in dubio pro operario* consistía en la idea de que, ante la duda entre más de una interpretación atribuida a una misma norma jurídica del derecho, la hermenéutica debería adoptar la que fuera más beneficiosa para el trabajador – hiposuficiente – sea cual fuere.

Si bien este subprincipio se centró en la interpretación de la norma, el de norma más favorable indicaba cuál sería la norma aplicable al trabajador. Frente a numerosas reglas, de diversos orígenes: Poder Legislativo, Poder Judicial, sindicatos, particulares, etc., es natural que surjan determinados conflictos de las fuentes más variadas, lo que haría prevalecer la norma jurídica más beneficiosa para el trabajador, aunque fuese, jerárquicamente, de un grado inferior³.

En virtud del principio de protección, por lo tanto, *en derecho laboral*, la pirámide jerárquica se construyó de manera variable, ubicándose en su vértice la norma más cercana al objetivo de proteger al trabajador, es decir, la norma más favorable para el trabajador, que no siempre era la Constitución Federal, dependiendo del tema en cuestión. En resumen, como dijo Hoffmann: «la matriz teleológica del Derecho Laboral apunta hacia la solución de las relaciones laborales de acuerdo con un sentido social de restaurar, hipotéticamente, un equilibrio no verificable, en el plano de la relación material concreta; con el objetivo de mejorar las condiciones sociales de los trabajadores prevalecerá, en el prisma jerárquico, la norma que mejor exprese y responda a este objetivo teleológico orgánico y constitutivo»⁴.

La condición más beneficiosa explicitaba que las condiciones laborales más positivas en comparación con las establecidas genéricamente por las leyes laborales pasarían a formar parte del contrato de trabajo, y cualquier modificación perjudicial sería simplemente nula.

Por lo tanto, la jerarquía de normas era dinámica, dependiendo del

³ «La regla de acuerdo con la cual se aplica, “en caso de duda, la interpretación más favorable para el trabajador” no debe considerarse una norma protectora contra el más fuerte, ya que su esencia es otra. Nos informa que, ante la oposición entre los valores humanos y los intereses materiales de la economía, la justicia impone la supremacía de los primeros. Una consideración final: la idea de protección de clase por parte del Estado burgués ofende la dignidad del trabajador, porque este no es un niño que cede ante su tutor». *Vid.* M. DE LA CUEVA, *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 2018, pp. 274 ss., *apud* A. SAYÃO ROMITA, *Os Princípios do Direito do Trabalho ante a realidade*, en *Revista LTr*, 2010, vol. 74, n. 9.

⁴ F. HOFFMANN, *O Princípio da Proteção ao Trabalhador e a Atualidade Brasileira*, *LTr*, 2003, p. 96.

análisis, en cada caso, de lo que era mejor para el trabajador.

4. La negociación colectiva y sus especies en Brasil

Ideológicamente, negociar de forma colectiva, en grupo, demuestra más fuerza para obtener mejores condiciones que si la negociación es solo entre patrón y empleado. De hecho, precisamente en esta línea de razonamiento, la nueva ley solo permitió un mayor poder de negociación individual, es decir, sin la presencia del sindicato, para los llamados “hiperempleados”, aquellos que ganan más del doble del límite del Régimen General de Previsión Social, conforme el artículo 444, párrafo único⁵.

La negociación colectiva es la forma principal de ajuste de intereses entre los sindicatos de trabajadores y los sindicatos de empleadores o entre estos y los empleadores directamente. Su objetivo es establecer condiciones de trabajo que respondan a los intereses mutuos de las empresas y los trabajadores, siendo una herramienta esencial para modernizar las relaciones laborales y aumentar la competitividad.

La norma colectiva es el género, cuyas especies son:

- 1) convenio colectivo de trabajo;
- 2) acuerdo colectivo de trabajo. Los conceptos de las dos especies de negociación mencionados anteriormente se insertan en el artículo 611 de la CLT, encabezado y § 1⁶.

⁵ CLT, art. 444: «Las relaciones contractuales de trabajo pueden ser objeto de libre estipulación entre las partes interesadas en la medida en que no contravengan las disposiciones de protección laboral, los contratos colectivos que les sean aplicables y las decisiones de las autoridades competentes. [...] La libre estipulación a la que se refiere el encabezado de este artículo se aplica a las hipótesis previstas en el artículo 611-A de esta Consolidación, con la misma efectividad legal y preponderancia sobre los instrumentos colectivos, en el caso de un empleado que posea un diploma de nivel superior y que perciba un salario mensual igual o superior al doble del límite máximo de beneficios del Régimen General de Seguridad Social».

⁶ CLT, art. 611, §§ 1 y 2: «Convenio Colectivo de Trabajo es el acuerdo de carácter normativo, por el cual dos o más sindicatos representativos de categorías económicas y profesionales estipulan condiciones de trabajo aplicables, en el marco de las respectivas representaciones, a las relaciones individuales de trabajo. [...] Los sindicatos que representan categorías profesionales pueden celebrar acuerdos colectivos con una o más empresas de la categoría económica correspondiente, que estipulan las condiciones de trabajo, aplicables dentro de la empresa o en las relaciones laborales respectivas. [...] Las Federaciones y, en su defecto, las Confederaciones que representan categorías económicas o profesionales podrán celebrar convenios colectivos de trabajo para regir las relaciones de las categorías vinculadas a ellas, que no estén organizadas en sindicatos,

Dado el análisis realizado sobre el principio de la norma más favorable, la negociación colectiva antes del advenimiento de la Ley n. 13467/17 era importante en la medida en que podía establecer normas más favorables para los trabajadores que los previstos por la ley. Las estipulaciones que de otra manera podrían ser contrarias a la ley, reduciendo puntualmente un derecho para que otro sea provisto como compensación, no eran consideradas válidas por la Justicia Laboral.

Ahora, el propósito de una negociación es precisamente lograr que las partes lleguen a un consenso, restringiendo eventualmente algunos derechos para obtener otros beneficios. Resulta que, si el principio predominante era el de la norma más favorable para los empleados, la lógica de la negociación, en sí misma, perdería su esencia: no sería válido para un sindicato patronal o para los empleadores, por acuerdo y convenio colectivo, respectivamente, promover el diálogo con el sindicato de trabajadores, ya que solo lo positivo para el empleado se consideraría válido.

Esta lógica desalentó la elección de la resolución de conflictos a través de la negociación colectiva. Por lo tanto, el propio empleado terminó teniendo sus derechos limitados a aquellos regulados por la ley que, al ser generales, no tendrían proximidad a la realidad de esa relación laboral en sí.

5. La jerarquía de las normas laborales en el escenario brasileño posterior a la reforma. El prestigio de lo negociado

La interpretación y el *modus operandi* del “principio de protección” frente a la pluralidad de escenarios existentes estaba resultando ineficiente, obsoleto e inconstitucional.

La ley n. 13467/2017 restauró el alcance real del artículo 7, inciso XXVI, de la Constitución Federal⁷, que se ocupa del reconocimiento de acuerdos y convenios colectivos de trabajo, así como del derecho a la autonomía plena de negociación de los actores sociales, ya que respeta la voluntad colectiva/individual en detrimento de la norma legal.

Con esto, el legislador de la reforma aniquiló el “principio de protección al trabajador”, ya aceptado como ilusorio, debido a que:

1) no se ajusta a la Constitución, que coloca en el mismo nivel, como

dentro del alcance de sus representaciones».

⁷ Constitución Federal, art. 7, XXVI: «Los derechos de los trabajadores urbanos y rurales, así como otros destinados a mejorar su condición social, son [...] reconocimiento de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo».

- fundamento del Estado, la valoración del trabajo y de la libre iniciativa;
- 2) la sociedad ya no corresponde al *locus* de un sistema binario, dicotómico o hermético de empresas ricas y empleados pobres que merecen una protección total.

Por el contrario, una característica sorprendente de la contemporaneidad es la complejidad de la interacción del Estado con los individuos y entre ellos. Un sistema duro que tenga como premisa una hiposuficiencia que no siempre es real, no podría resolver los conflictos sociales de manera eficiente, ni promovería, de manera disciplinaria, la regulación de los estrangulamientos entre el capital y el trabajo.

Para que la empresa y el trabajador escaparan de la verdadera neurosis que era el modelo descrito de intervención estatal en las relaciones laborales, que encarecía todo el circuito, la solución encontrada fue la negociación colectiva como fuente creadora de normas más adherentes a la realidad. En este sentido, Barassi argumenta: «La preeminencia de la ley imperativa (destinada a compensar la debilidad socioeconómica del trabajador) se justifica fácilmente cuando se aplica a la estipulación individual. Pero, cuando la entidad sindical entra en escena, el individuo deja de ser débil. La debilidad del empleado cesa cuando, en su lugar, negocia el sindicato, cuya característica esencial es ejercer contrapoder frente al empleador (que tiene, por naturaleza, poder económico). Equilibrado los platos de la balanza mediante la negociación colectiva, la inderogabilidad de la ley ya no está justificada. Por lo tanto, la estipulación *in pejus* está justificada, ya que el sindicato asegura ventajas colectivas más relevantes en ciertos casos al sacrificar determinados derechos patrimoniales para obtener, por ejemplo, la garantía de los empleos existentes»⁸.

La ley n. 13467/2017 revirtió la lógica proteccionista y de principios de la legislación laboral, por ejemplo, cuando determinó, en el artículo 620 de la CLT⁹, la prevalencia del acuerdo colectivo sobre el convenio. Por supuesto, solo cuando el acuerdo colectivo no contenga derechos menos favorables para el trabajador que el convenio colectivo.

Con la Ley n. 13467/17 se introdujo el artículo 611-A en la CLT, que establece que el convenio colectivo o el acuerdo colectivo de trabajo prevalecerán sobre la ley cuando, entre otros, aborden determinados temas enumerados en la disposición. El texto, modificado por la medida provisional n. 808, afirma, además, que la enumeración de los derechos enumerados en los incisos del artículo sería meramente ejemplificativa.

⁸ L. BARASSI, *Il diritto del lavoro. I. Le fonti – il rapporto di lavoro – Le qualifiche*, Giuffrè, 1957, p. 119 (resaltado nuestro).

⁹ CLT, art. 620: «Las condiciones establecidas en un acuerdo colectivo de trabajo prevalecerán siempre sobre las estipuladas en un convenio colectivo de trabajo».

En este contexto, el encabezado del artículo 611-A de la CLT¹⁰ permite una amplia flexibilización, aumentando la gama de derechos previstos por la ley que pueden reducirse o suprimirse. La siguiente disposición prohíbe la negociación de derechos tomados como indisponibles¹¹.

¹⁰ CLT, art. 611-A: «El convenio colectivo y el acuerdo colectivo de trabajo, respetando los incisos III y VI del encabezado del artículo 8 de la Constitución, prevalecen sobre la ley cuando, entre otros, prevén sobre: I – acuerdo sobre la jornada laboral, respetando los límites constitucionales; II – base anual de horas; III – intervalo entre jornadas, respetando el límite mínimo de treinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV – adhesión al Programa de Seguro-Empleo (PSE), que se trata en la Ley n.º 13.189 del 19 de noviembre de 2015; V – plan de cargos, salarios y funciones compatibles con la condición personal del empleado, así como la identificación de puestos que se encuadren como funciones de confianza; VI – regulación empresarial; VII – representante de los trabajadores en el lugar de trabajo; VIII – teletrabajo, régimen de sobreaviso y trabajo intermitente; IX – remuneración por productividad, incluyendo propinas percibidas por el empleado, y remuneración por desempeño individual; X – modalidad de registro de jornada laboral; XI – intercambio de días feriados; XII – encuadramiento del grado de insalubridad y prórroga de la jornada en lugares insalubres, incluida la posibilidad de contratar expertos, excluyendo la licencia previa de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo, siempre que respeten, plenamente, las normas de salud, higiene y seguridad previstas por la ley o las normas reglamentarias del Ministerio de Trabajo; XIII – prórroga de la jornada en ambientes insalubres, sin licencia previa de las autoridades competentes del Ministerio de Trabajo; XIV – premios de incentivos en bienes o servicios, eventualmente otorgados en programas de incentivos; XV – participación en los beneficios o resultados de la empresa. Párrafo 1. En el examen del convenio colectivo o acuerdo colectivo de trabajo, la Justicia Laboral respetará las disposiciones del párrafo 3 del artículo 8 de esta Consolidación. Párrafo 2. La ausencia de indicación expresa de contrapartidas recíprocas en un convenio colectivo o acuerdo colectivo no dará lugar a su nulidad porque no caracteriza un vicio del negocio jurídico. Párrafo 3. Si se acuerda una cláusula que reduzca el salario o la jornada, el convenio colectivo o el acuerdo colectivo de trabajo deberá prever la protección de los empleados contra el despido injustificado durante la vigencia del instrumento colectivo. Párrafo 4. En caso de que sea aplicable una acción de anulación de una cláusula de un convenio o acuerdo colectivo de trabajo, cuando exista una cláusula compensatoria, esta también deberá ser anulada, sin repetir la parte ilícita. Párrafo 5. Los sindicatos que suscriban convenios colectivos o acuerdos colectivos de trabajo participarán, como litisconsortes necesarios, en una acción colectiva que tiene como objeto la anulación de las cláusulas de estos instrumentos, quedando prohibida la apreciación por acción individual».

¹¹ CLT, art: 611-B: «Constituye objeto ilegal de un convenio colectivo o acuerdo colectivo de trabajo, exclusivamente, la supresión o reducción de los siguientes derechos: I – normas de identificación profesional, incluidas las anotaciones en la Cédula de Trabajo y Seguridad Social; II – seguro de desempleo, en caso de desempleo involuntario; III – valor de los depósitos mensuales y de la indemnización por despido del Fondo de Garantía de Tiempo de Servicio (FGTS); IV – salario mínimo; V – valor nominal del aguinaldo; VI – remuneración por trabajo nocturno superior al del trabajo diurno; VII – protección del salario de acuerdo con la ley; su retención dolosa constituye un delito; VIII – salario familiar; IX – descanso semanal remunerado; X – remuneración

Surgen dos consecuencias prácticas importantes de los cambios destacados anteriormente:

- 1) el fin del principio de prevalencia de la norma más favorable;
- 2) el debilitamiento del principio de indisponibilidad de los derechos legales laborales.

La reforma hizo el derecho laboral más privativo y revirtió la pirámide laboral. Si anteriormente se aplicaba este dinamismo en las normas laborales, es decir, la norma jerárquicamente inferior se aplicaría si otorgara un beneficio mejor que lo previsto en la norma superior, con la reforma, los acuerdos colectivos están por encima de los convenios colectivos en la pirámide y el dinamismo de las fuentes del derecho laboral han perdido su lugar.

En resumen, combinando los nuevos artículos 8, 611-A y 620 de la CLT, la nueva jerarquía de las principales fuentes del derecho laboral brasileño

por servicio extraordinario superior de, al menos, el 50% (cincuenta por ciento) más de lo normal; XI – número de días de vacaciones adeudadas al empleado; XII – gozo de vacaciones anuales remuneradas con, al menos, un tercio más que el salario normal; XIII – licencia de maternidad con una duración mínima de ciento veinte días; XIV – licencia de paternidad en los términos establecidos por la ley; XV – protección del mercado laboral de la mujer, mediante incentivos específicos, de conformidad con la ley; XVI – aviso anticipado proporcional al tiempo de servicio, siendo el mínimo de treinta días, según los términos de la ley; XVII – normas de salud, higiene y seguridad en el trabajo establecidas por la ley o las normas reglamentarias del Ministerio de Trabajo; XVIII – remuneración adicional por actividades dolorosas, insalubres o peligrosas; XIX – jubilación; XX – seguro contra accidentes laborales, a cargo del empleador; XXI – acción, con respecto a créditos derivados de relaciones laborales, con un plazo de prescripción de cinco años para los trabajadores urbanos y rurales, hasta el límite de dos años después de la terminación del contrato de trabajo; XXII – prohibición de cualquier discriminación con respecto al salario y los criterios de admisión del trabajador discapacitado; XXIII – prohibición del trabajo nocturno, trabajo peligroso o insalubre para menores de dieciocho años y de cualquier trabajo para menores de dieciséis años, excepto como aprendiz, a partir de los catorce años; XXIV – medidas legales de protección para niños y adolescentes; XXV – igualdad de derechos entre el trabajador con vínculo laboral permanente y el trabajador independiente; XXVI – libertad de asociación profesional o sindical del trabajador, incluido el derecho a no sufrir, sin su previo consentimiento expreso, ningún cobro ni descuento salarial establecido en un convenio colectivo o acuerdo colectivo de trabajo; XXVII – derecho de huelga, correspondiéndoles a los trabajadores decidir la oportunidad de ejercerlo y los intereses que deben defender a través de esta; XXVIII – definición legal de servicios o actividades esenciales y disposiciones legales para satisfacer las necesidades impostergables de la comunidad en caso de huelga; XXIX – impuestos y otros créditos de terceros; XXX – las disposiciones previstas en los artículos 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 y 400 de esta Consolidación. Párrafo único. Las reglas sobre la duración del trabajo e intervalos no se consideran como normas de salud, higiene y seguridad laboral para los fines de lo establecido en este artículo».

pasa a ser la siguiente:

- 1) Constitución;
- 2) acuerdo colectivo;
- 3) convenio colectivo;
- 4) legislación ordinaria.

La estructura reconoce a la negociación colectiva, representando la posibilidad de estimular y proteger las herramientas de negociación.

Por lo tanto, la nueva redacción del artículo 620 de la CLT privilegia la autonomía privada colectiva, otorgando a las entidades sindicales un mayor prestigio en su conjunto, en el aspecto valorativo del Convenio 98 de la OIT. En otras palabras, las condiciones acordadas en el acuerdo colectivo de trabajo prevalecerán sobre las estipuladas en el convenio colectivo, partiendo del supuesto de que, dado que el acuerdo es un acto jurídico celebrado entre sindicatos y empresas, las cláusulas que se pueden acordar por esta vía estarán más cercanas a la realidad de las partes que las establecidas en un convenio, que están destinadas a toda una categoría.

En esta realidad, antes de la reforma, frente a la existencia de un convenio y un acuerdo colectivo aplicables al mismo trabajador, que regulan de manera diferente un determinado asunto o, incluso, con partes más beneficiosas y otras menos favorables que la otra norma en comparación, se debería respetar la que fuese más favorable al empleado, teniendo en cuenta el criterio de comparación de acuerdo con las teorías atomista, conglobamiento e intermedia.

Básicamente, la teoría atomista es el criterio de interpretación e integración de las normas que tiene en cuenta el beneficio aislado contenido en cada norma, reuniéndolas, acumulándolas en una sola. La teoría del conglobamiento, por otro lado, se ocupa de la norma como un todo, respetando su conjunto. Aplica, exclusivamente, después de la confrontación, la que sea más favorable para el trabajador, en su bloque, ignorando la otra. La teoría intermedia, o el conglobamiento por institución, a su vez, no interpreta sumando los beneficios de ambas normas con respecto al mismo grupo de asuntos, ni ignorando una norma en pro de la otra, en su conjunto. Selecciona los institutos existentes entre las dos normas para compararlas y, a partir de ahí, elegir exclusivamente la más beneficiosa de cada norma para aplicarla al trabajador.

Antes de la reforma, prevalecía la teoría del conglobamiento por institución.

Sin embargo, con el nuevo artículo 620 de la CLT, se abren dos posibilidades, a saber la aplicación de los acuerdos, con una separación total de los convenios, ya que, como se ha superado el principio de la norma más favorable, no habría más bases para justificar la teoría del

conglobamiento por institución, o la aplicación de los convenios, solo en casos omitidos por los acuerdos. Dada la existencia de fundamentos que respaldan ambas posibilidades, la jurisprudencia eventualmente definirá el camino que prevalecerá.

Por último, sobre la necesidad de contrapartida en la negociación colectiva, el § 3 del artículo 611-A de la CLT lo garantizó solo en los casos en que se acuerde una cláusula que reduzca el salario o la jornada. En estos casos, la norma colectiva deberá prever la protección de los empleados contra el despido injustificado durante la vigencia del instrumento colectivo.

Por lo tanto, la tesis encontrada en las sentencias anteriores del TST, según la cual el retiro de ventajas por norma colectiva solo sería válida si hubiese una contrapartida compensatoria, se desmorona. Por cierto, el § 2 del mismo artículo se expresó en este sentido: «la inexistencia de indicación expresa de contrapartidas recíprocas en convenio colectivo o acuerdo colectivo no dará lugar a su nulidad porque no caracteriza un vicio del negocio jurídico».

6. La prohibición de la ultraactividad de las negociaciones laborales colectivas

La Consolidación de las Leyes de Trabajo siempre ha prohibido que las normas colectivas tengan una vigencia superior a los dos años. Sin embargo, en el escenario de término de la vigencia del convenio colectivo o acuerdo colectivo, existía la incertidumbre acerca de los derechos de los trabajadores previstos en estos instrumentos contractuales. ¿Perderían la eficacia? ¿Seguirían aplicándose hasta que surgiera una nueva norma colectiva?

Inicialmente, la doctrina, en su mayor parte, argumentaba que la ultraactividad se limitaría a la voluntad de las partes y al plazo legal. Así, de hecho, no podría exceder de dos años, en el caso de convenios o acuerdos colectivos, o cuatro, para hipótesis de sentencias normativas. La jurisprudencia también siguió esta lógica. Inicialmente, así lo establecía el Pronunciamiento n. 277 del Tribunal Superior del Trabajo¹²: «Las condiciones laborales logradas en virtud de una sentencia normativa son efectivas dentro del plazo firmado, y no integran, de forma definitiva, los contratos».

¹² Redacción original, Res. 10/1988, DJ 1, 2 y 3 de marzo de 1988; Pronunciamiento mantenido, Res. 121/2003, DJ 19, 20 y 21 de noviembre de 2003.

En 2009, el enunciado fue modificado¹³: «I – Las condiciones laborales logradas en virtud de una sentencia normativa, convenio o acuerdo colectivo son efectivas dentro del plazo firmado, y no integran, de forma definitiva, los contratos individuales de trabajo. II – Se exceptúa la regla establecida en el punto I, en el período comprendido entre el 23.12.1992 y el 28.7.1995, en el que estuvo vigente la Ley 8.542, derogada por la Medida Provisional n. 1709, convertida en Ley n. 10192 del 14 de febrero de 2001».

La modificación reveló que el Tribunal Superior del Trabajo habría reconocido la posibilidad jurídica de incorporar cláusulas normativas en el contrato de trabajo durante el estricto período de la compleja vigencia de la Ley n. 8542/92¹⁴, la que establecía, entre otros puntos, lo siguiente: «La política salarial nacional, respetando el principio de irreductibilidad, se basa en la libre negociación colectiva y se regirá por las normas establecidas en esta ley. [...] Las cláusulas de los acuerdos, convenios o contratos colectivos integran los contratos individuales de trabajo y *solo se podrán reducir o suprimir mediante posterior acuerdo, convenio o contrato colectivo de trabajo*. [...] Las condiciones de trabajo, así como las cláusulas salariales, incluidos los aumentos reales, las ganancias de productividad laboral y los pisos salariales proporcionales a la extensión y complejidad del trabajo, se fijarán en un contrato, convenio o acuerdo colectivo, laudo arbitral o sentencia normativa, teniendo en cuenta, entre otros factores, la productividad y rentabilidad del sector o de la empresa»¹⁵.

De hecho, la evolución del enunciado mencionado fue paulatina. Poco a poco, el Tribunal Superior del Trabajo fue flexibilizando su intolerancia a la ultraactividad de las normas colectivas¹⁶. Algunos juicios relevantes, incluidas las subsecciones, venían dejando espacio para el reconocimiento de los efectos de la ultraactividad de las normas acordadas. A pesar de la antigua redacción del Pronunciamiento n. 277, el Tribunal incluso reconoció la validez de un acuerdo que preveía, expresamente, la

¹³ En la sesión del Tribunal Pleno el 16 de noviembre de 2009, Res. 161/2009.

¹⁴ La ley fue atacada por medidas provisionales que, a su vez, fueron atacadas en una acción de inconstitucionalidad en la que se otorgó una medida cautelar y se juzgó el mérito en sentido opuesto.

¹⁵ Art. 1, §§ 1 y 2, derogados por la Ley 10192 del 14 de febrero de 2001 (resaltado nuestro).

¹⁶ La Directriz Jurisprudencial n. 41 de la SBDI-1 – Subsección I especializada en Conflictos Individuales – ilustra la historia que se está relatando, estableciendo que se han cumplido todos los supuestos para la adquisición de estabilidad derivada de un accidente o enfermedad profesional, incluso durante la vigencia del instrumento normativo, el empleado gozaría de estabilidad aún después del término de la vigencia de este.

incorporación definitiva, al contrato de trabajo, de la indemnización por tiempo de servicio en caso de despido sin justa causa: «La existencia de una cláusula normativa que crea una indemnización por tiempo de servicio y la incorporación de esta ventaja en los contratos de trabajo vigentes durante la vigencia del acuerdo colectivo, *incluso si la rescisión contractual ha tenido lugar después de que se haya aplicado la norma colectiva, requiere el cumplimiento de lo acordado colectivamente de conformidad con lo establecido en el artículo 7, XXVI*, dado que las partes han decidido incorporar en sus contratos individuales de trabajo la indemnización por tiempo de servicio en caso de despido sin justa causa. Recurso de embargos conocido y concedido»¹⁷.

En mayo de 2011, la Sección Especializada en Conflictos Colectivos extendió la vigencia, específicamente, de las sentencias normativas: «La sentencia normativa es efectiva, desde su término inicial hasta que la sentencia normativa, el convenio colectivo de trabajo o el acuerdo colectivo posterior produzca su revocación, expresa o tácita, respetando, sin embargo, el plazo legal máximo de cuatro años de vigencia»¹⁸.

En septiembre de 2012, la redacción del Pronunciamiento n. 277 se modificó¹⁹, envolviendo la cadena de ultraactividad limitada por revocación a cláusulas normativas: «Las cláusulas normativas de los acuerdos colectivos o los convenios colectivos forman parte de los contratos laborales individuales y solo pueden modificarse o suprimirse

¹⁷ E-RR-4924900-11.2002.5.24.0900, 15 de abril de 2010, Subsección I especializada en Conflictos Individuales, DEJT 30 de abril de 2010 (resaltado nuestro). El Supremo Tribunal Federal (STF) negó la repercusión general del caso: «1. El Supremo Tribunal Federal, en los autos de la apelación interlocutoria n.º 731.954 RG/BA, ha dictaminado que no existe una repercusión general con respecto a la incorporación en el contrato individual de trabajo de las ventajas conferidas por los acuerdos o convenios colectivos de trabajo. Por lo tanto, al decidir la Cuestión de orden en la apelación interlocutoria n.º 791.292 RG/PE, se estableció el entendimiento de que el artículo 93, IX, de la Constitución Federal requiere que la sentencia o decisión se justifique, aunque sea sucintamente, sin determinar, sin embargo, que se deba presentar un examen detallado de cada una de las alegaciones o pruebas, ni que los fundamentos de la decisión sean correctos. 2. La decisión que niega el seguimiento del Recurso extraordinario por falta de repercusión general y/o convergencia de la sentencia recurrida para la comprensión del STF de un asunto con repercusión general reconocida es coherente con la sistemática instituida por la Enmienda Constitucional n.º 45/2004 y la Ley n.º 11.418/2006. 3. Apelación que se desestima» (Ag-ED-E-RR-4924900-11.2002.5.24.0900, 1º de agosto de 2011, Órgano especial, DEJT 9 de septiembre de 2011).

¹⁸ Precedente n. 120 de la TST Sentencia Normativa.

¹⁹ La reciente redacción del Pronunciamiento 277 del Tribunal Superior del Trabajo entró en vigencia a partir de su publicación, sin aplicación retroactiva. Ver RR-1308100-19.2006.5.09.016.

mediante la negociación colectiva de trabajo»²⁰.

El cambio fue cuestionado en el Supremo Tribunal Federal, en ADPF (Argumento de incumplimiento de precepto fundamental) 323. En una medida preliminar, el ministro Gilmar Mendes ordenó la suspensión de todos los procesos y efectos de las decisiones en el ámbito de la Justicia Laboral que hayan discutido la aplicación de la ultraactividad de convenios y acuerdo colectivos.

Con la nueva redacción del artículo 614, § 3 de la CLT²¹, la discusión sobre la constitucionalidad o no del pronunciamiento mencionado pierde el objeto, ya que se prohibió, taxativamente, la ultraactividad en la negociación colectiva y el pacto de una cláusula que establezca un plazo adicional de vigencia del convenio o acuerdo colectivo de trabajo, superior a dos años.

Este cambio fue de crucial importancia, ya que las negociaciones que fuesen muy buenas para los empleados terminaban desalentando a los sindicatos de trabajadores a renegociar, ya que los derechos otorgados a los empleados no perderían su efectividad.

Por otro lado, no se incentivaba a los empleadores a negociar, ya que los derechos otorgados en un plazo de dos años podrían prolongarse por mucho más tiempo. Obviamente, la actividad empresarial está intrínsecamente vinculada a las variaciones económicas, por lo que un derecho otorgado en un periodo de vigencia contractual puede no ser económicamente sostenible en la próxima negociación.

7. Conclusión

Este artículo analizó los cambios introducidos por la ley 13467/17 con respecto a la negociación colectiva y la jerarquía de las normas laborales derivadas de esta.

El cambio en la legislación laboral brasileña, en una estrecha síntesis, hizo que el principio de la norma más favorable al trabajador, aplicada en las

²⁰ Precedente n. 277 del TST (redacción modificada en la sesión del Tribunal Pleno realizada el 14 de septiembre de 2012, Res. 185/2012).

²¹ CLT, art. 614: «Los sindicatos o las compañías que realizan los acuerdos promoverán, en conjunto o por separado, dentro de los 8 (ocho) días posteriores a la firma del Convenio o Acuerdo, el depósito de una copia del mismo, para fines de registro y archivo, en el Departamento Nacional del Trabajo, en el caso de un instrumento nacional o interestatal, o en los organismos regionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en los demás casos. [...] No se permitirá estipular una duración del convenio colectivo o acuerdo colectivo superior a más de dos años, quedando prohibida la ultraactividad».

relaciones laborales, fuera reemplazado por la siguiente jerarquía de fuentes:

- 1) derechos previstos en la Constitución Federal;
- 2) acuerdo colectivo;
- 3) convenio colectivo;
- 4) legislación ordinaria.

Con el advenimiento de la reforma, el acuerdo colectivo se superpone con los convenios colectivos y la propia ley, y la justificación de esto es muy razonable: debido a que es una negociación entre la empresa y el sindicato de trabajadores, las normas que se aplicarán estarán mucho más en línea con la realidad de esos empleados. Solo tendría sentido aumentar el poder de la negociación colectiva si los instrumentos colectivos se aplicaran como prioridad. De lo contrario, la modificación no saldría de lo teórico, ya que se negociaría colectivamente, pero la vieja lógica jerárquica solo permitiría aplicar las cláusulas acordadas de forma positiva para el empleado. El escenario parece perfectamente coherente con el alcance del Convenio n. 98.

Parece que la nueva jerarquía de fuentes significa que el principio de la realidad, tan estimado por el derecho laboral, puede ponerse en práctica de manera efectiva. Como resultado, los sindicatos, en vista de la nueva jerarquía de normas laborales, han ganado una inmensa relevancia y, en este escenario, la modificación laboral requerirá sindicatos fuertes, conscientes de sus roles y en línea con los intereses de los trabajadores para negociar normas justas y, al mismo tiempo, de protección.

Lamentablemente, los sindicatos en Brasil aún no están preparados para tal cambio de paradigma, especialmente porque están insertados en un contexto desactualizado de unidad sindical, que puede ser el tema de un artículo futuro que trate específicamente sobre este drama nacional.

8. Bibliografía

ADASCALITEI D., PIGNATTI MORANO C., *Drivers and effects of labour market reforms: Evidence from a novel policy compendium*, en *IZA Journal of Labor Policy*, 2016, vol. 5, n. 15 (último acceso 20 diciembre 2017)

BARASSI L., *Il diritto del lavoro. I. Le fonti – il rapporto di lavoro – Le qualifiche*, Giuffrè, 1957

BAZALIA SALES G., *Ultratividade das Normas Coletivas. Origem, evolução e recente decisão proferida pelo STF*, en *Migalhas*, 8 marzo 2017 (último acceso 20 diciembre 2017)

BOMFIM CASSAR V., *Direito do Trabalho*, Impetus, 2011

DE LA CUEVA M., *El nuevo derecho mexicano del trabajo*, Porrúa, 2018

HOFFMANN F., *O Princípio da Proteção ao Trabalhador e a Atualidade Brasileira*, LTr, 2003

SAYÃO ROMITA A., *Os Princípios do Direito do Trabalho ante a realidade*, en *Revista LTR*, 2010, vol. 74, n. 9

USHAKOVA T., *La protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios en el marco de la ONU: Un intento fallido de regulación universal*, en J.L. GIL Y GIL (Dir.), *Migraciones internacionales e impacto de la crisis económica. Compromisos de la OIT*, Juruá, 2013

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo