

Relações de trabalho no direito comparado

Juan Raso Delgue

- 1. Tendências históricas das proteções trabalhistas no direito comparado*
- 2. O impacto tecnológico e as transformações do trabalho*
- 3. Os novos paradigmas das relações de trabalho*
- 4. Hora das reformas: que reformas?*

Premissa:

Importância dos estudos comparados (Plá Rodríguez):

O direito comparado é extremamente útil nas investigações, de diferentes perspectivas

- Para o estudioso, pois permite conhecer diferentes soluções possíveis para os problemas que surgem em diferentes países
- Para o criador de normas - legislador ou negociador de um acordo coletivo -, porque o leva a ter um repertório mais amplo de soluções.
- “Estudar” direito comparado não é apenas informar sobre diferenças de sistemas, mas examinar a realidade de diferentes perspectivas políticas, culturais e econômicas, e, finalmente, aprender uns com os outros

*1. Tendências históricas das proteções
trabalhistas no direito comparado*

O Direito do Trabalho foi construído a partir de um modelo de produção (taylorismo-fordismo), cujos elementos mais significativos foram:

- fábrica;
- trabalhadores que produzem em conjunto em uma linha de montagem;
- categorias profissionais diferenciadas e definidas
- subordinação;
- salário fixo;
- tempos determinados y fixos;

- Os trabalhadores transformaram a igualdade nas tarefas, salários e tempos em solidariedade:
 - a) Fortalecimento da união sindical;
 - b) Conquista de direitos trabalhistas e sindicais

Elementos do contrato de trabalho típico :

- Um único empregador
- Direção do empregador/Subordinação
- No espaço geográfico da empresa
- Continuidade por tempo indeterminado
- Jornada completa (8 horas diárias)
- Salário fixo
- categoria profissional
- O proprietário da fábrica e os meios de produção coincidem com a figura do sujeito empregador

O modelo industrial típico taylorista não foi apenas uma maneira de produzir; foi um "modo de pensar" a sociedade, que contribuiu no sentido de fortalecer os laços e as instituições sociais

- Direito do trabalho (individual e coletivo)
- Entidades sindicais;
- Participação de empregadores e trabalhadores na gestão da produção
- Segurança social com contribuições de empregadores, trabalhadores subordinados e do Estado
- Princípios sociais que foram transformados em princípios legais: princípio protetor, estabilidade no trabalho, tutelas para proteger o trabalhador contra os riscos do trabalho e da vida pessoal (saúde, idade, morte, etc.), benefícios para a sua vida na família e na comunidade (limitação dos dias, pausas, férias, etc.)

- O modelo industrial se consolidou na América Latina a partir dos anos '30 com algumas características especiais:
- Forte intervencionismo estatal, paternalismo nas relações de trabalho e desenvolvimento da indústria de base
- Legislação predominantemente heterônoma e limitada autonomia sindical
- Modelo sindical a nível da empresa com exceções (Argentina, Brasil y Uruguay)
- Controle estatal sobre o poder sindical por meios autoritários ou pactos sociais (ej., CLT de 1°.5.1943 e o sistema de “Conselhos de Salários” no Uruguai de 12.11.1943)
- Apego excessivo ao formalismo jurídico
- Divisão profunda entre lei e realidade (Barbagelata: "crise de autenticidade" "): por exemplo, trabalho informal

2. O impacto tecnológico e as transformações do trabalho

Um novo modelo de organização do trabalho

- 1990: a partir do desenvolvimento da Internet (Tim Berners Lee) nasceu um novo sistema de produção: empresas centrais y empresas “satelites”, terceirização, crise do contrato de trabalho típico, novos processos produtivos; uma economia em escala global.
- 2018: aprofundamento das mudanças → desenvolvimento extraordinário de tecnologias (aplicações, Indústria 4.0, robotização, inteligência artificial) impulsiona novas transformações do trabalho: empresas sem fábricas e sem máquinas; trabalho conjunto de pessoas e robôs; o trabalho de *as app-empresas* (Uber).
- O trabalho muda e deixa o esquema dos horários fixos, a fábrica, o dia contínuo. As fronteiras entre o tempo de trabalho e o tempo livre, são misturadas.

Grompone (Montevideo, 2017):

- “Na Sociedade da Informação aparecem novas formas de trabalho que não são regulamentadas, nem seus direitos e obrigações são definidos.
- As legislações nacionais não as regulam nem determinam como os encargos sociais e o imposto de renda são administrados.
- Em tempos de uma economia altamente globalizada, a perda de poder dos Estados nacionais é inevitável
- As noções de fábrica, empregador ou empregado entram em crise”.

Características da nova contratação e novos empregos

- Subordinação "evanescente"
- Perda de referências temporárias
- Perda de referências espaciais
- Trabalho intermitente com disponibilidade contínua
- Compensação de desempenho e por metas
- Crise da noção de categoria profissional
- Obrigações maiores do trabalhador: conhecimento + competências emocionais + competências tecnológicas + habilidades de comunicação)
- Novas responsabilidades: o trabalhador deve "decidir"
- Interação homem/robô: o trabalhador (cirurgião, empregado y operador de máquinas) deve saber interpretar o robô para trabalhar com ele
- Nascem os artesãos "digitais"

- O trabalho se torna mais complexo e o DT corre atrás dele, tentando alcançá-lo com suas tutelas.
- O resultado é fraco: as mudanças dos modos de produção têm entre seus objetivos a elusão do DT e suas tutelas.
- Existe um pecado original do DT: nasceu como um direito "exclusivo e que exclui". O seu objectivo - apesar do seu nome enganador - não é proteger o "trabalho" em termos gerais, isto é, "todos os empregos", mas protege apenas um certo tipo de trabalho: o trabalho subordinado;
- A crise da subordinação é a crise do DT: diante das novas realidades o DT perde "clientes"
- O Relatório Anual 2015 do Diretor da OIT → O DT regula hoje apenas 25% da população economicamente ativa; 75% dos trabalhadores do mundo estão empregados por meio de contratos precários, em empregos informais ou em empresas familiares sem remuneração.

A pesar da crise do DT, também houve avanços nos últimos anos:

- Direitos laborais inespecíficos, atribuídos ao trabalhador na sua qualidade de cidadão : privacidade, imagem, honor, etc.
- Direitos vinculados à integridade psicofísica: saúde e acidentes de trabalho
- Igualdade e não discriminação (sexo, raça, idade, orientação sexual, etc.)
- Direitos contra a violência no trabalho (assédio moral e sexual)
- Direito processual do Trabalho

*3. Os novos paradigmas
das relações de trabalho*

Sobre o que estamos falando quando falamos sobre "novos paradigmas das relações de trabalho"?

- transformações do trabalho, que se referem não só as mudanças nos modos de produção, mas também as mudanças estruturais na sociedade
- uma nova cultura e subjetividade: no modelo taylorista, o trabalhador renuncia a sua liberdade em troca de seu salário (subordinação); nos novos paradigmas de trabalho, os jovens exigem mais autonomia e liberdade e menos estabilidade
- novas organizações constroem solidariedade e competem com o sindicato: organizações de gênero, comunidades religiosas, associações de migrantes, informais, etc. O sindicato não é mais necessariamente a "vanguarda da classe trabalhadora".

Três realidades que mostram a diferença entre antigos e novos paradigmas no trabalho → → → → → →

a) Estabilidade / mobilidade

- Plá Rodríguez (1975): Instabilidade no trabalho significa insegurança. O trabalhador não só se preocupa com seu presente, mas também procura assegurar seu futuro (“o paradigma do emprego permanente e por toda a vida”)
- Agora, muitos novos trabalhadores querem mudar emprego, experimentar novas realidades ocupacionais, obcecados por obter salários mais altos e crescimento econômico).
- Cappelli: a percepção sobre o modelo de emprego ao longo da vida foi modificada; O "novo pacto nas relações de trabalho" implica que o trabalhador deve se encarregar de sua própria carreira e sobrevivência no mercado de trabalho".
- Urugway: uma recente Pesquisa Nacional de Expectativas do Trabalho indica que 57,6% dos jovens entre 18 e 25 anos querem mudar de emprego, e essa porcentagem sobe para 72% em jovens entre 25 e 34 anos (Consultora Advice)

b) Horário de trabalho fixo/horário flexível

- Modelo taylorista-fordista: a melhor forma de produção é o trabalho subordinado desenvolvido em tempos fixos em troca de um salário predeterminado. Tempos de trabalho e tempos de descanso são definidos, e eles não se sobrepõem
- As novas tecnologias de comunicação (celular, laptop, etc.) alteram a lógica de tempos fixos na fábrica e aparecem modos de trabalho que exigem "outros tempos"
- Consequências das mudanças são novas formas de trabalho, como teledisponibilidade ou technosubordinação que alteram os tempos tradicionais de trabalho.
- As barreiras entre a vida laboral e a vida extralaboral (exemplo, familiar) desaparecem

c) Localização/deslocalização

Supiot: "o local de trabalho era o local da subordinação"

Os novos processos de produção exigem cada vez menos uma dimensão espacial fixa. O "espaço físico determinado" desaparece como paradigma de realização de tarefas

A alta tecnologia permite trabalhar à distância, fora do "local de trabalho": trabalho via laptop / celular, mas também métodos de controle remoto de segurança e ambiente, telemedicina, gerenciamento de fontes de energia, trabalho via *app*, etc.

Mais e mais tarefas podem ser cumpridas através do "*teleworking*" o "*telecommunting*", que é a modalidade de trabalhar em casa com o uso de equipamentos de comunicação remota.

- Qual é o impacto dos novos paradigmas trabalhistas na determinação do vínculo de trabalho?
- A pergunta "O trabalhador Uber é um trabalhador subordinado ou autônomo?" está errada, porque plataformas como a UBER geram uma nova expressão de trabalho que não pode ser apreendida por meio de categorias tradicionais

As categorias jurídicas tradicionais do DT:

- Contrato de trabalho
- Subordinação
- Salário
- Tempos fixos de trabalho
- A categoria profissional
- O conceito de ordem pública

Desafio:

- construir novas categorias que respondam às novas realidades
- Categorias que nascem mais a partir de "abaixo", da realidade que "do topo"

Como regular as novas formas de trabalho?

- ✓ Reconhecimento de um novo modelo de contratação → nova categoria de trabalhadores semi-dependentes
- ✓ Normas para regular as novas realidades do trabalho: ¿novos "estatutos" para novos trabalhadores?
- ✓ Proteção mínima para todos os tipos de trabalho, separada do conceito de subordinação
- ✓ Uma seguridade social menos bismarckiana e com um financiamento ligado à produção de riqueza: os robôs devem contribuir para a seguridade social.
- ✓ Desafio importante para o legislador: deve estar ativo em face de mudanças
- Desafio dos sindicatos: a) ampliar os espaços de solidariedade aos trabalhadores semi-dependentes e b) estudar o trabalho do futuro

*4. Hora das reformas:
que reformas?*

Eles são tempos de Reforma ...

Na Europa:

- Espanha : 10/02/2012
- Italia: Lei N° 92/2012 (*Reforma Fornero*) y “Job Acts” de 2016
- França: Lei 8.8 2016 (*Loi "El Khomry"*) e Ordenanças de Macrón

Na Asia:

- Japão: 29/6/2018

Na América Latina:

- México: 24/2/2017 (reforma parcial do art. 123 da Constituição de Querétado)
- Chile: 1/4/2017
- Brasil: julho/ novembro de 2017

Todas as novas "reformas" têm objetivos comuns: a flexibilização do contrato de trabalho e o “anti-sindicalismo”.

- Supiot: “Falamos hoje independentemente da reforma do mercado de trabalho ou do direito do trabalho, como se o mercado se identificasse com o direito... Os economistas são considerados especialistas para discutir o direito do trabalho. As ciências econômicas são consideradas hoje como a base legítima do que deveria ser”.
- O perigo é que o especialista trabalhista assuma o papel de economista e examine a realidade apenas a partir dos critérios impostos pelas regras econômicas
- A nova organização do trabalho, a robotização, as tecnologias aplicadas à produção podem gerar maior riqueza. Mas a economia liberal não consegue evitar a concentração dessas riquezas no novo modelo
- A re-regulação do trabalho deve ser acompanhada de uma indispensável re-regulação das proteções sociais, para eliminar o núcleo duro das desigualdades.

As reformas recentes são mais ideológicas que técnicas, e eles excluíram qualquer processo de diálogo social

Os novos paradigmas indicam que é necessário reajustar a regulação do trabalho do industrialismo clássico; mas as reformas não estudam a necessidade de reorganizar a proteção de setores vulneráveis da população.

O modelo taylorista é criticado porque não está de acordo com os modos atuais de produção, mas deve-se reconhecer que a legislação construída em torno desse modelo significou a proteção de milhões de trabalhadores por quase um século

Se essas proteções são mitigadas, que proteções imaginamos para uma sociedade em que o modelo de trabalho é modificado? As gerações futuras vão pedir explicações: Que sistema social você conseguiu construir na época das reformas da segunda década do século XXI?

- Plá Rodríguez: "O direito do trabalho é um direito em constante formação: é sempre incompleto, imperfeito. É um direito provisório: nunca definitivo. Envelhece facilmente"
- A lei trabalhista deve sempre ser reajustada, mas como?
- Qual deve ser o papel do Direito do Trabalho no futuro?
- Um direito trabalhista apenas para subordinados y empregados ou um "direito", que também deve garantir a protecção dos trabalhadores independentes?
- Qual é o papel dos atores sociais e, especialmente, do sindicato?
- Como governar as transformações produtivas e sociais, sem destruir as tutelas e os amortecedores sociais, construídos em torno do industrialismo do século XX

Dada a alternativa "mercado de trabalho / direito do trabalho", não devemos esquecer os grandes princípios de nossa disciplina:

- a) a proteção da dignidade humana;
- b) a necessidade de justiça distributiva;
- c) igualdade de tratamento para todos os trabalhadores;
- d) proteção social dos necessitados;
- e) a liberdade dos grupos (liberdade de associação, mas também liberdade de opinião de grupos não sindicalizados, como pequenos empresários, trabalhadores semi autônomos, informais, gênero, defensores de direitos humanos, etc..).

DEMOCRACIA POLÍTICA E JUSTIÇA SOCIAL

Há 30 anos, o grande juslaboralista Victor Mozart Russomano expressou em Brasília a um grupo de graduados em Direito.

- “Todo homem de direito deve ser um lutador áspero, duro, se necessário agressivo, em busca da Justiça, que passa por cima das Leis e que, há muito, deixou de ser a arte de dar a cada um o que é seu, para – transfigurada em Justiça Social – dar a cada um o que cada um necessita para viver honestas e dignamente”
- “Esta é a luta por uma *democracia libertaria... temos a obrigação indeclinável de assumir uma rígida postura em defesa da liberdade e da democracia. .. liberdade política e justiça social são indissociáveis e interdependentes...*”.

¡muchas gracias!

¡obrigado!

juanraso@redfacil.com.uy

Blog: <http://elblogdejuanraso.blogspot.com.uy/>