Estudos de casos comparados sobre sistemas de jurisdição trabalhista

Foto: Sora Shimazaki no Pexels

Portugal, Coreia do Sul, Brasil, México, Argentina e África do Sul

international policy centre for inclusive growth

enamat PESQUISA

Estudos de casos comparados sobre sistemas de jurisdição trabalhista

Portugal

Coreia do Sul

Brasil

México

Argentina

África do Sul

Estudos de casos comparados sobre sistemas de jurisdição trabalhista — Portugal, Coreia do Sul, Brasil, México, Argentina e África do Sul

Copyright© 2022
Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo
Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

O Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG) é uma parceria entre as Nações Unidas e o Governo do Brasil para promover o aprendizado global sobre políticas sociais. O Centro especializa-se em recomendações políticas com base em pesquisa, para fomentar a redução da pobreza e desigualdade, bem como promover o crescimento inclusivo. O IPC-IG está ligado ao Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) no Brasil, ao Ministério da Economia (ME) e ao Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea) do Governo do Brasil.

Coordenador de pesquisa
Alexandre Cunha (Ipea e IPC-IG)

Pesquisadores
Ana Flávia Lopes de Moraes Toller — Graduanda em Direito pela FDRP/USP
Catharina Lopes Scodro — Graduada em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia e mestranda em Direito pela FDRP/USP
Guillermo David Gerbaudo (voluntário online UNV)
Luca Lazzarini (IPC-IG)
Luana Graciana Silva — Graduanda em Direito pela FDRP/USP
Mariana Hoffmann (IPC-IG)
Nicole Figueiredo (IPC-IG)
Nyasha Lee Vitorini (voluntário online UNV)
Paulo Eduardo Alves da Silva — Professor Associado da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP (FDRP/USP)
Raissa Alves (IPC-IG)
Victor Dantas de Maio Martinez — Graduado em Comunicação Social/Jornalismo pela Unesp e graduando em Direito pela FDRP/USP
Victor Lopes (IPC-IG)
Vinicius Nogueira (IPC-IG)

Produção visual realizada pela equipe de Publicações do IPC-IG
Roberto Astorino, Flávia Amaral, Priscilla Minari e Manoel Salles

Direitos e Permissões — todos os direitos reservados.
O texto e os dados desta publicação podem ser reproduzidos desde que a fonte seja citada. Reproduções para fins comerciais são proibidas.

O Centro Internacional de Pesquisa para o Crescimento Inclusivo divulga os resultados de seus trabalhos em andamento para incentivar a troca de ideias sobre os temas de desenvolvimento. Os artigos são assinados pelos autores e devem ser citados de acordo. Interpretações e conclusões expressas são dos autores e não necessariamente do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento ou do Governo do Brasil. A revisão gramatical deste trabalho foi realizada pelos próprios pesquisadores.

Projeto fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à justiça do trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do sistema de justiça brasileiro — O ensino judicial na Justiça do Trabalho

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2022)

Diretor
Ministro Aloysio Corrêa da Veiga

Vice-diretor
Ministro Douglas Alencar Rodrigues

Conselho consultivo
Ministro Maurício Godinho Delgado,
Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Desembargador Wanderley Godoy Júnior
Desembargador Pedro Inácio da Silva
Juiz Francisco Pedro Jucá

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT
Juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto

Comitê de pesquisas
Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani
Desembargadora do Trabalho Luciane Cardoso Barzotto
Juiz do Trabalho Titular Platon Teixeira de Azevedo Neto
Juiz do Trabalho Titular André Araujo Molina
Juiz do Trabalho Titular Ney Stany Morais Maranhão
Professor João Paulo Bachur (Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa (IDP)
Professor Francisco Mata Machado Tavares (Universidade Federal de Goiás).

Coordenador administrativo e de pesquisa
José Valmir Santos Filho

Coordenadora de formação
Cristiane Rosa Pitombo

Assessoria acadêmica e de pesquisa
Adriene Domingues Costa

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2020/2021)

Diretora
Ministra Dora Maria da Costa

Vice-diretor
Ministro Walmir Oliveira da Costa (*in memoriam*)

Conselho consultivo
Ministro Douglas Alencar Rodrigues
Ministro Breno Medeiros
Ministro Alexandre Luiz Ramos
Desembargadora Flávia Simões Falcão
Desembargador João Carlos Ribeiro de Souza
Juiz Titular da Vara do Trabalho Kleber de Souza Waki

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT
Juiz Platon Teixeira de Azevedo Neto

Comitê de pesquisas
Desembargadora do Trabalho Tereza Aparecida Asta Gemignani
Desembargadora do Trabalho Luciane Cardoso Barzotto
Juiz do Trabalho Titular Platon Teixeira de Azevedo Neto
Juiz do Trabalho Titular André Araujo Molina
Juiz do Trabalho Titular Ney Stany Morais Maranhão
Professor João Paulo Bachur
(Instituto Brasileiro de Ensino, Desenvolvimento e Pesquisa — IDP)
Professor Francisco Mata Machado Tavares
(Universidade Federal de Goiás)

Coordenador administrativo e de pesquisa
José Valmir Santos Filho

Coordenadora de formação
Cristiane Rosa Pitombo

Assessoria acadêmica e de pesquisa
Adriene Domingues Costa

Ficha técnica ENAMAT (Gestão 2018/2019)

Diretor
Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho

Vice-diretor
Ministro Augusto César Leite de Carvalho

Conselho consultivo
Ministro Walmir Oliveira da Costa (in memoriam)
Ministra Kátia Magalhães Arruda
Ministro José Roberto Freire Pimenta
Desembargadora Margareth Rodrigues Costa
Desembargador Marcelo Augusto Souto de Oliveira
Juiz Homero Batista Mateus da Silva

Juiz Auxiliar da Direção da ENAMAT
Juiz Giovanni Olsson

Comitê de pesquisas
Juiz do Trabalho Titular Herman de Araujo Hackradt
Juiz do Trabalho Titular Roberto da Silva Fragale Filho
Juíza do Trabalho Titular Andrea Presas Rocha
Juíza do Trabalho Titular Eliana dos Santos Alves Nogueira
Juiz do Trabalho Giovanni Olsson
Professor Márcio Pochman
(Universidade Estadual de Campinas)
Professor José Vieira de Sousa
(Universidade Federal de Brasília)

Coordenadora administrativa
Denimar Ferreira de Menezes

Coordenador de formação e de pesquisa
José Valmir Santos Filho

Assessoria acadêmica e de pesquisa
Fernanda Paixão Araújo Pinto

AGRADECIMENTOS

Obra essencialmente coletiva, o presente estudo não seria possível sem a colaboração de múltiplos atores. Agradecemos aos pesquisadores do IPC-IG que contribuíram para este projeto, em especial Fernando Araújo, Luca Lazzarini, Mariana Hoffmann, Nicole Figueiredo, Nyo Hon, Raissa Alves, Victor Tarifa Lopes e Vinicius Nogueira. A esta equipe se adicionam Diana Sawyer, José Monteiro da Silva, Marília Rocha e Tamara Santos, que lideraram o estudo sobre a seleção dos países, ponto de partida deste texto. Não podemos deixar de mencionar o apoio de Fabio Veras, ao longo do todo o projeto.

Estendemos nossa gratidão aos consultores do IPC-IG que elaboraram o estudo de caso brasileiro, Paulo Eduardo Alves da Silva, Professor Associado da Faculdade de Direito de Ribeirão Preto da USP, e a equipe composta pelos pesquisadores Victor Dantas de Maio Martinez, Ana Flávia Lopes de Moraes Toller, Catharina Lopes Scodro e Luana Graciana Silva.

Somos igualmente gratos à equipe de operações do IPC-IG, composta por Guilherme Paul Berdu, Lorena Santos, Maria Nakatani e Manuela Lima, que garantiram o bom gerenciamento do projeto em colaboração com a equipe do PNUD composta por Maristela Baioni, Moema Feire, Raissa Teixeira, Julia Matravolgyi, Michelle Santos e Gehysa Garcia. O apoio da equipe de Publicações do IPC-IG, incluindo Roberto Astorino e Manoel Salles, foi essencial para revisar e finalizar os textos.

Nosso mais profundo agradecimento aos parceiros da ENAMAT, incluindo os Ministros Luiz Philippe Vieira de Mello e Dora Maria da Costa, integrantes da diretoria passada e atual respectivamente, que junto com a equipe composta por Adriene Costa, Fernanda Paixão, Giovanni Olsson, Marcos Carvalho, Platon Neto e Valmir Filho prestaram o apoio técnico e logístico às diversas etapas da pesquisa, e que junto com os membros do Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT, em especial a Desembargadora Tereza Aparecida Asta Gemignani do TRT-15, contribuíram com valiosos comentários e sugestões.

O apoio de especialistas e instituições locais enriqueceu as trocas de experiências e o debate sobre os países analisados, contribuindo para a qualidade desta pesquisa. Em Portugal, contamos com a colaboração dos doutores Gonçalves da Silva, Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa; Liberal Fernandes, Investigador da Faculdade de Direito da Universidade do Porto; Viriato Reis, Procurador-Geral Adjunto no Tribunal da Relação de Lisboa; e Sousa Pereira, Juiz de Direito. Na África do Sul, com Laurie Warwick, Comissária Sênior da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem; Mario Jacobs, Pesquisador da Unidade de Pesquisa em Trabalho, Desenvolvimento e Governança da Universidade da Cidade do Cabo; e o UNV Nyasha Lee Vitorini. No México, com os doutores Fernando Toriz; Luis Gerardo De la Peña Gutiérrez, Conselheiro do Poder Judiciário do Estado do México; Martha Guadalupe Arellano Jasso, Secretária Geral de Dissídios Individuais da Junta Local

de Conciliação e Arbitragem da Cidade de México; Bernardo Javier Cortes López, Juiz da Primeira Vara do Trabalho da Região de Toluca; Joyce Sadka, Professora Assistente do Departamento de Direito e Pesquisadora do Centro de Pesquisa Econômica do ITAM. Na Coreia do Sul, com o Dr. June Namgoong, Pesquisador Associado no Instituto do Trabalho da Coreia (KLI), e com os colegas do Centro de Políticas do PNUD em Seul, Anne Juepner e Ahjung Lee. E na Argentina, com o Dr. Carlos Toselli, Professor Titular de Direito Trabalhista e Previdenciário das Faculdades de Direito e Ciências Econômicas da Universidade Nacional de Córdoba, Dra. Andrea Isabel Franconi, Professora e Pesquisadora do Centro Internacional de Treinamento da OIT, Dr. Aldo Victor Gerbaudo, advogado da província de Córdoba e Dr. Guillermo David Gerbaudo.

Brasília, 30 de novembro de 2021

Alexandre dos Santos Cunha
Coordenador (Ipea/IPC-IG)

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ABC	Agência Brasileira de Cooperação
ABRAT	Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas
ACT	Autoridade para as Condições de Trabalho
AI	Auto de Infração
AMCU	Association of Mineworkers and Construction Union
ANC	African National Congress
BCEA	Basic Conditions of Employment Act
CA	Centro de Perfeccionamiento
CABA	Ciudad Autónoma de Buenos Aires
CANPAT	Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho
CAS	Caso Individual
CCMA	Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration
CDMX	Ciudad de México
CEJ	Centro de Estudos Judiciários
CEJUSC	Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania
CEPJ	Centro de Estudios y Proyectos Judiciales
CGJT	Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CM	Conselho da Magistratura

CMC	Conselho da Magistratura de Córdoba
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CNRT	Comissão Nacional de Relações do Trabalho
CONAPO	Consejo Nacional de Población
COSAS	Congress of South African Students
COSATU	Congress of South African Trade Unions
CPACR	Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações
CPC	Código de Processo Civil
CPL	Código Procesal Laboral
CPT	Código de Processo do Trabalho
CRRTs	Comissões Regionais de Relações do Trabalho
CRT	Comissão de Relações do Trabalho
CSAA	Constitution Seventeenth Amendment Act
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CSMJS	Comissão de Seleção de Magistrados e Escola Judiciária
CT	Código do Trabalho
CURP	Clave Única de Registro de Población
CUSA	Council of Unions of South Africa
DNT	Departamento Nacional do Trabalho
DPU	Defensoria Pública da União
EEA	Employment Equity Act

EJN	Escola Judiciária da Nação
ELA	Emendas à Lei do Trabalho
ENAMAT	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho
EPH	*Encuesta Permanente de Hogares*
EUA	Estados Unidos da América
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
FOSATU	*Federation of South African Trade Unions*
FSTSE	Federação dos Sindicatos de Trabalhadores a Serviço do Estado
GAJ	Gratificação de Atividade Judiciária
GCJ	Gabinete do Chefe de Justiça
GDI	*Gender Development Index*
GEAR	*Growth, Employment and Redistribution Plan*
GII	*Gender Inequality Index*
GoM	*Grade of Membership*
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IDH	Índice de Desenvolvimento Humano
IHDI	*Inequality-adjusted Human Development Index*
IMSS	Instituto Mexicano do Seguro Social
INAI	*Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información Protección de Datos Personales*

INDEC	Instituto Nacional de Estatística e Censos
INE	*Instituto Nacional Electoral*
INEGI	Instituto Nacional de Estatística e Geografia
IPC-IG	*International Policy Centre for Inclusive Growth*
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ITAM	*Instituto Tecnológico Autónomo de México*
JCJ	Juntas de Conciliação e Julgamento
JSC	Comissão de Serviço Judicial
KLI	*Korea Labor Institute*
LCT	Lei do Contrato de Trabalho
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LFT	*Ley Federal del Trabajo*
LFTSE	Lei Federal dos Trabalhadores a Serviço do Estado
LOPJF	*Ley orgánica del Poder Judicial de la Federación*
LOSJ	Lei da Organização do Sistema Judiciário
LRA	*Labour Relations Act*
LRC	*Labor Relations Commission*
LRCA	*Labour Relations Commission Act*
LSA	Lei de Padrões Trabalhistas
MK	*uMkhonto we Sizwe*
MoL	Ministério do Trabalho

MP	Ministério Público
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTEySS	Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social
MTSSS	Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social
NCA	*National Court Administration*
NEDLAC	*National Economic Development and Labour Council*
NLRC	Comissão Nacional de Relações de Trabalho
NMW	*National Minimum Wage*
NRs	Normas Regulamentadoras
NUM	*National Union of Mineworker*
NUMSA	Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da África do Sul
NUPEC	Núcleos Permanentes de Conciliação
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OCJ	*Office of the Chief Justice*
OGMO	Órgão Gestor de Mão de Obra
OIT	Organização Internacional do Trabalho
P&D	Pesquisa e Desenvolvimento
PFMA	*Public Finance Management Act*
PGT	Procuradoria-Geral do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto

PIDESC	Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais
PJe	Processo Judicial Eletrônico
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PPC	Paridade de Poder de Compra
PROFAMAG	Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados/as
PROFEDET	Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo
PRTs	Procuradorias Regionais do Trabalho
PST	Plano Social e Trabalhista
PTMs	Procuradorias do Trabalho nos Municípios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RCP	Regulamento de Custas Processuais
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
ROK	*Republic of Korea*
RPDC	República Popular Democrática da Coreia
SACP	*South African Communist Party*
SAJEI	*South African Judicial Education Institute*
SECLO	*Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria*
SHCP	*Secretaría de Hacienda y Crédito Público*
SIDITYSS	Sistema de Inspeção Integral do Trabalho e Previdência Social
SIFMT	Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho
SIT	Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

SML	Sistema de Mediação Laboral
SST	Saúde e Segurança do Trabalhador
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TAC	Termo de Ajustamento de Conduta
TES	*Temporary Employment Services*
T-MEC	Acordo Comercial México-Estados Unidos e Canadá
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TRT-15	Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região
TSJ	Tribunal Superior de Justiça
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UASA	Associação Unida da África do Sul
UDF	*United Democratic Front*
UNV	*United Nations Volunteers*

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1. INTRODUÇÃO 35

CAPÍTULO 2. METODOLOGIA 37

2.1 Processo de escolha das fontes utilizadas 38

2.2 Análise dos dados e revisões internas 39

2.3 Seminários virtuais sobre os estudos de caso 40

CAPÍTULO 3. APRESENTAÇÃO DO CONTEXTO DOS PAÍSES 45

3.1 Portugal 45

3.2 Coreia do Sul 46

3.3 Brasil 47

3.4 México 49

3.5 Argentina 50

3.6 África do Sul 51

3.7 Indicadores econômicos e sociais comparados 52

3.8 Constituição e forma de estado/governo 55

3.9 Divisão de poderes e organização do judiciário 56

CAPÍTULO 4. ESTUDO DE CASO: PORTUGAL 59

4.1 Proteção ao trabalho 59

4.1.1 Evolução da legislação trabalhista substantiva 59

4.1.2 Proteção constitucional do emprego 62

4.1.3 Legislação trabalhista substantiva 64

4.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019 85

4.2 Sistema de resolução de litígios trabalhistas 101

4.2.1 Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios trabalhistas 101

4.2.2 Procedimentos do sistema de resolução de litígios trabalhistas 107

4.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho 122

4.3 Organização administrativa do sistema de resolução de disputas trabalhistas 126

4.3.1 Organização do Sistema de Justiça 126

4.3.2 Recursos Humanos 127

4.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento 130

4.4 Performance da Justiça do Trabalho (2015–2019) 141

4.4.1 Tipos de ações judiciais desagregadas em litígios trabalhistas em Tribunais de Primeira Instância (2007–2018) 149

4.4.2 Sistema de mediação de conflitos (2015–2019) 152

4.5 Referências 154

CAPÍTULO 5. ESTUDO DE CASO: COREIA DO SUL 161

5.1 Proteção ao trabalho 161

5.1.1 Evolução da legislação trabalhista substantiva 161

5.1.2 Proteção constitucional do emprego 165

5.1.3 Legislação trabalhista substantiva 165

5.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019 190

5.2 Sistema de resolução de litígios trabalhistas 204

5.2.1 Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios trabalhistas 204

5.2.2 Procedimentos do sistema de resolução de litígios trabalhistas 212

5.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho 226

5.3 Organização administrativa do sistema de resolução de disputas trabalhistas 231

5.3.1 Organização do sistema de justiça 231

5.3.2 Recursos humanos 232

5.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento 236

5.4 Performance da Justiça do Trabalho (2015–2019) 240

5.4.1 Número de reivindicações apresentadas, processadas, resolvidas e pendentes...240

5.4.2 Indicadores: tipos de solicitação, tipos de processamento de solicitação, média, tempo, taxa de sucesso, número médio de condenações e taxa de conformidade....247

5.5 Referências....256

CAPÍTULO 6. ESTUDO DE CASO: BRASIL....263

6.1 Proteção ao trabalho....263

6.1.1 Formação histórica da proteção ao trabalho, da organização sindical e do sistema de resolução de conflitos trabalhistas....263

6.1.2 Proteção constitucional do emprego....266

6.1.3 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019....281

6.2 Sistema de resolução de litígios trabalhistas....288

6.2.1 Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios trabalhistas....288

6.2.2 Procedimentos do sistema de resolução de litígios trabalhistas....299

6.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho....317

6.3 Organização administrativa do sistema de resolução de disputas trabalhistas....322

6.3.1 Grau de autonomia administrativa e orçamentária....322

6.3.2 Pessoal, tipos de cargos e atribuições, remuneração e faixas salariais....327

6.3.3 Recrutamento, seleção, treinamento e formação continuada....329

6.4 Performance da Justiça do Trabalho....332

6.5 Referências....340

CAPÍTULO 7. ESTUDO DE CASO: MÉXICO....349

7.1 Proteção ao trabalho....349

7.1.1 Formação histórica da proteção ao trabalho, da organização sindical e do sistema de resolução de litígios trabalhistas....349

7.1.2 Proteção constitucional do emprego....356

7.1.3 Legislação trabalhista substantiva....359

7.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019 390

7.2 Sistema de resolução de litígios trabalhistas 404

7.2.1 Organização do sistema de resolução de litígios trabalhistas jurisdição e distribuição territorial 404

7.2.2 Sistema e procedimentos de resolução de litígios trabalhistas individuais e coletivos 419

7.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho 434

7.3 Organização administrativa do sistema de resolução de disputas trabalhistas 438

7.3.1 Organização do sistema de justiça 438

7.3.2 Recursos humanos 442

7.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento 444

7.4 Performance do sistema de resolução de litígios trabalhistas (2015–2019) 453

7.4.1 Número de pedidos recebidos, processados, resolvidos e pendentes, por setor econômico e localização 453

7.4.2 Indicadores de tipo de pedido, tipo de processamento, tempo médio, taxa de sucesso, condenação média e taxa de conformidade 463

7.5 Referências 469

CAPÍTULO 8. Estudo de Caso: Argentina 475

8.1 Proteção ao trabalho 475

8.2 Sistema de resolução de litígios trabalhistas 509

8.3 Organização administrativa 524

8.4 Desempenho do sistema de resolução de litígios trabalhistas 2015–2019 531

8.4.1 Córdoba 531

8.4.2 Recursos 532

8.4.3 Duração 532

8.4.4 Distribuição geográfica 533

8.4.5 CABA SECLO 534

8.4.6 Tribunais da CABA 535

8.4.7 Recursos (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo*) 536

8.4.8 Distribuição geográfica 537
8.4.9 *Juzgados* 541
8.4.9 Câmara Nacional de Apelações do Trabalho 541

8.5 Referências 543

CAPÍTULO 9. ESTUDO DE CASO: ÁFRICA DO SUL 551

9.1 Proteção ao trabalho 551

9.1.1 Origens e evolução da legislação trabalhista, proteção do emprego e sindicatos .. 551
9.1.2 Proteção constitucional do emprego 556
9.1.3 Legislação trabalhista substantiva 557
9.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos, ação industrial entre 2015 e 2019 590

9.2 Sistema de resolução de litígios trabalhistas 603

9.2.1 Organização do sistema de resolução de litígios trabalhistas, jurisdição e distribuição territorial 603
9.2.2 Sistema e procedimentos de resolução de litígios trabalhistas 610
9.2.3 Acesso à justiça 618

9.3 Organização administrativa do sistema de resolução de disputas trabalhistas 619

9.3.1 Organização do sistema de justiça 619
9.3.2 Recursos humanos 620
9.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento 627
9.3.4 Indicadores de orçamento de custo total, por habitante e conflito resolvido....630

9.4 Performance do sistema de resolução de conflitos trabalhistas (2015–2019) 634

9.4.1 Número de reivindicações apresentadas, processadas, resolvidas e pendentes 634
9.4.2 Indicadores: tipo de solicitações, tipos de processamento de solicitações, média, tempo, taxa de sucesso, número médio de condenações e taxa de cumprimento 638

9.5 Referências 642

CAPÍTULO 10. ESTUDO COMPARADO 645

10.1 Introdução.....645

10.2 Direito Material do Trabalho.....646

10.3 Sistema de resolução de litígios trabalhistas 666

10.4 A gestão do sistema de resolução de litígios trabalhistas.....686

10.5 Eficiência do sistema de resolução de litígios trabalhistas 698

10.6 Referências.....702

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 4.1 Taxa de densidade sindical de Portugal e a média dos países da OCDE (1978–2016) (%) 95
FIGURA 4.2 Taxa de cobertura da negociação coletiva em Portugal (2006–2016) (%) 96
FIGURA 4.3 Orçamento do Sistema de Justiça (2015–2019) (em milhões de euros) 126
FIGURA 4.4 Evolução do pessoal que trabalha em Tribunais de Justiça (1995–2019) 127
FIGURA 4.5 Litígios trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes (2007–2019) 142
FIGURA 4.6 Duração dos litígios trabalhistas (em meses, 2007–2019) 143
FIGURA 4.7 Duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância (2007–2019) 144
FIGURA 4.8 Municípios que receberam mais de 500 litígios trabalhistas em 2019 144
FIGURA 4.9 Processos trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes em Tribunais Superiores (2007–2019) 147
FIGURA 4.10 Litígios trabalhistas por tipo de ação judicial (2007–2019) 149
FIGURA 4.11 Modalidade de duração das solicitações SLM (2015–2019) 152
FIGURA 5.1 Relação de terceirização do trabalhador 176
FIGURA 5.2 Densidade sindical e número de membros sindicais (%, 1.000 pessoas) 199
FIGURA 5.3 Número de sindicatos na Coreia do Sul (1980–2016) 200
FIGURA 5.4 Número de greves e dias de trabalho perdidos (1985–2019) 202
FIGURA 5.5 Distribuição dos Tribunais sul-coreanos 211
FIGURA 5.6 Estatísticas sobre o total de casos tratados pela LRC por ano (2014–2018) (casos) 244
FIGURA 5.7 Taxa de sucesso de mediação em 2018 (%) 248
FIGURA 5.8 Estatísticas sobre a taxa de sucesso de mediação por ano (2014–2018) 248
FIGURA 5.9 Taxa de reparação para casos de correção de discriminação e adjudicação, por ano (2014–2018) 252
FIGURA 5.10 Período médio para tratamento de casos pelas RLRC (2014–2018) 253
FIGURA 5.11 Período médio para tratamento de casos pela NLRC (2014–2018) 254
FIGURA 5.12 Estatísticas sobre as taxas de execução impostas pela NLRC e a quantia, por ano (2014–2018) 254
FIGURA 5.13 Estatísticas sobre as taxas de execução impostas pelas RLRC e a quantia, por ano (2014–2018) 255
FIGURA 6.1 Sistema de administração de conflitos trabalhistas 289
FIGURA 6.2 Organização da Justiça do Trabalho e organização política do Brasil 294
FIGURA 6.3 Orçamento aprovado e implementado da Justiça do Trabalho (2015–2019) 323
FIGURA 6.4 Orçamento aprovado e implementado do Poder Judiciário (2015–2019) 323
FIGURA 6.5 Arrecadação anual da Justiça do Trabalho, com variação percentual (2015–2019) 324
FIGURA 6.6 Arrecadação anual da Justiça do Trabalho com relação ao orçamento pago (2015–2019) 326
FIGURA 6.7 Custo da Justiça do Trabalho por processo baixado e por habitante 327
FIGURA 6.8 Evolução das quantidades de processos recebidos, baixados, julgados e pendentes na Justiça Trabalhista brasileira (2015–2019) 333

FIGURA 6.9 Média de casos novos por região da Justiça do Trabalho brasileira (2015–2019) 334

FIGURA 6.10 Média de casos pendentes por região da Justiça do Trabalho brasileira (2015–2019) 334

FIGURA 7.1 Princípios do Direito do Trabalho mexicano..... 362

FIGURA 7.2 O funcionamento da Justiça do Trabalho, considerando as partes que a compõem..... 405

FIGURA 7.3 Estrutura Orgânica Geral da Junta Local de Conciliação e Arbitragem da Cidade do México 409

FIGURA 7.4 Estrutura Orgânica Geral da Junta Local de Conciliação e Arbitragem de Guanajuato..... 409

FIGURA 7.5 O caminho da reforma trabalhista mexicana 411

FIGURA 7.6 Plano de implementação dividido em três etapas..... 412

FIGURA 7.7 Magistrados e juízes por sexo e ano (2010–2019) 439

FIGURA 7.8 Litígios trabalhistas de acordo com os cinco principais setores econômicos com mais registros de litígios em Guanajuato, na Cidade do México e em âmbito nacional, de acordo com o INEGI (2015–2019)..... 458

FIGURA 7.9 Litígios trabalhistas resolvidos de acordo com os cinco principais setores econômicos que registraram litígios em Guanajuato, Cidade do México e em âmbito nacional, de acordo com o INEGI (2015–2019)..... 463

FIGURA 8.1 Salário mínimo mensal bruto legal — anual (2011–2019) 502

FIGURA 8.2 Graus de julgamento que um litígio trabalhista pode ter na CABA e em Córdoba 511

FIGURA 8.3 Processos de trabalho comuns na CABA e em Córdoba 518

FIGURA 8.4 Orçamento global, expresso em moeda nacional, atribuído ao Poder Judiciário Nacional (2015–2019)..... 525

FIGURA 8.5 Número de processos trabalhistas recebidos e resolvidos (2014–2021) 532

FIGURA 8.6 Duração do processo em Córdoba, por categorias..... 533

FIGURA 8.7 Taxas de conciliação, SECLO (1997–2014)..... 535

FIGURA 8.8 Casos pendentes, recebidos, resolvidos — CABA, 1ª instância (2009–2013) 535

FIGURA 8.9 Recursos pendentes, recebidos e resolvidos — CABA, 2ª instância (2009–2013) 536

FIGURA 8.10 Duração média dos processos de 1ª instância 537

FIGURA 8.11 Litígios trabalhistas de Córdoba desagregados por sete tipos de processos mais frequentes (2018–2020)..... 540

FIGURA 8.12 Litígios trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 1ª instância (2009–2013)..... 541

FIGURA 8.13 Recursos trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 2ª instância (2009–2013) 542

FIGURA 9.1 Poder Judiciário sul-africano 605

FIGURA 9.2 Organograma CCMA..... 607

FIGURA 9.3 Marcos de governança do Poder Judiciário..... 620

FIGURA 9.4 Comparação de encaminhamento de casos da CCMA (cinco anos)..... 636

FIGURA 9.5 Comparação de dois anos de encaminhamentos da CCMA por setor..... 637

FIGURA 9.6 Número de atendimentos da CCMA..... 637

FIGURA 10.1 Orçamento aprovado e implementado da Justiça do Trabalho do Brasil (2015–2019) 688

ÍNDICE DE TABELAS

TABELA 2.1 Agenda *webinar* Portugal 41
TABELA 2.2 Agenda *webinar* África do Sul 41
TABELA 2.3 Agenda *webinar* México 42
TABELA 2.4 Agenda *webinar* Coreia do Sul 42
TABELA 2.5 Agenda *webinar* Argentina 43
TABELA 3.1 Indicadores sociais e econômicos 54
TABELA 3.2 Índice de Gini (2010–2018) 55
TABELA 3.3 Quantidade de impostos trabalhistas e contribuições obrigatórias pagas pelas empresas (% do lucro comercial) (2019) 55
TABELA 3.4 Tipo de organização política por país 56
TABELA 3.5 Ano da Promulgação da Constituição por país 56
TABELA 4.1 Principais alterações na legislação trabalhista devido à crise econômica e financeira 61
TABELA 4.2 Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, conforme descrito no Capítulo III da CRP 63
TABELA 4.3 Contratos de trabalho com regime especial 71
TABELA 4.4 Modalidades de rescisão do contrato de trabalho, art. 340 do CT 74
TABELA 4.5 Disposições constitucionais inerentes aos comitês de trabalhadores e sindicatos 77
TABELA 4.6 IRCTs negociáveis e não negociáveis (art. 2º do CT) 80
TABELA 4.7 Projeções populacionais de Portugal (2015–2019) (em milhares) 86
TABELA 4.8 População em idade ativa de Portugal (2015–2019) (em milhares) 86
TABELA 4.9 Força de trabalho de Portugal (2015–2019) (em milhares) 87
TABELA 4.10 Taxa de participação da força de trabalho em Portugal (2015–2019) (%) 87
TABELA 4.11 Razão emprego/população de Portugal (2015–2019) (%) 88
TABELA 4.12 Distribuição do emprego em Portugal por atividade econômica (2019) (ISIC-Rev.4, em milhares) 88
TABELA 4.13 Distribuição do emprego em Portugal (2019) (setores da economia agregada, %) 89
TABELA 4.14 Distribuição do emprego em Portugal por amplos setores da economia (2015–2019) (em milhares) 89
TABELA 4.15 Distribuição do emprego em Portugal por nível de ocupação (2015–2019) (%) 90
TABELA 4.16 Parcela de funcionários temporários em Portugal (2015–2019) (%) 91
TABELA 4.17 Incidência de emprego a tempo parcial em Portugal (2015–2019) (%) 91
TABELA 4.18 Taxa de crescimento anual do produto por trabalhador em Portugal (2015–2019) (PIB constante 2011, USD PPC) (%) 92
TABELA 4.19 Rendimentos nominais médios mensais dos empregados em Portugal (2015–2018) (2017 PPC USD) 92
TABELA 4.20 Remuneração e ordenado básico médio mensal de Portugal (2015–2018) (euros) 92

TABELA 4.21 Taxas de desemprego, NEET e inatividade em Portugal (2015–2019) (%) 93

TABELA 4.22 Sindicatos de trabalhadores e empregadores registrados em Portugal (2006–2015)....94

TABELA 4.23 Taxa de densidade sindical de Portugal (2006–2016) (%) 95

TABELA 4.24 Número de greves em Portugal, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos (2014–2018)....98

TABELA 4.25 Processo de efetivação de direitos decorrentes de acidentes de trabalho: fase de conciliação.....121

TABELA 4.26 Evolução do pessoal que trabalha em Tribunais de Justiça (1995–2019)....127

TABELA 4.27 Pessoal ao serviço nos tribunais portugueses (até 31 de dezembro de 2019), desagregado por sexo, carreira/categoria e instância 128

TABELA 4.28 Os Tribunais do Trabalho e juízes em exercício de Portugal....129

TABELA 4.29 Limites máximos e mínimos para salários de juízes 130

TABELA 4.30 Composição mínima dos painéis de seleção 132

TABELA 4.31 Quantidade de litígios trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes em Tribunais de Primeira Instância....141

TABELA 4.32 Duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância 143

TABELA 4.33 Duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância (2007–2019) 143

TABELA 4.34 Duração média de execução, em meses....144

TABELA 4.35 Distribuição geográfica dos processos trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância....145

TABELA 4.36 Quantidade de litígios trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes em Tribunais Superiores (2007–2019)....147

TABELA 4.37 Indicadores de desempenho dos Tribunais de Primeira Instância no que se refere a litígios trabalhistas: taxa de resolução e tempo de disposição (2007–2019)....148

TABELA 4.38 Taxa de resolução e tempo de disposição de litígios trabalhistas em Tribunais Superiores (2007–2019)....148

TABELA 4.39 Litígios trabalhistas por ação judicial em primeira instância (2007–2018) 148

TABELA 4.40 Ações declarativas 149

TABELA 4.41 Execução....150

TABELA 4.42 Ações especiais 150

TABELA 4.43 Procedimentos cautelares....151

TABELA 4.44 Outros....151

TABELA 4.45 Número de pedidos de mediação trabalhista recebidos, resolvidos e pendentes no Sistema de Mediação Laboral (SML) da responsabilidade da Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ) 152

TABELA 4.46 Solicitações de mediação SML finalizadas, por modalidade de duração 152

TABELA 4.47 Quantidade de ações judiciais da SLM recebidas, resolvidas e pendentes 152

TABELA 4.48 Número de casos de conciliação e mediação trabalhista recebidos, resolvidos (com resultado relacionado) e pendentes segundo a responsabilidade da DGERT....153

TABELA 5.1 Fontes do Direito do Trabalho....167

TABELA 5.2 Medidas a serem implementadas pelo empregador-cliente e medidas a serem implementadas pelo empregador-agência 180

TABELA 5.3 Restrições à rescisão contratual por iniciativa do empregador 181

TABELA 5.4 Requisitos positivos e negativos essenciais e requisitos formais 183

TABELA 5.5 População por sexo e idade — projeções da ONU (julho de 2019) (em milhares) — anual 191

TABELA 5.6 População em idade ativa por sexo e idade (em milhares) — anual 191

TABELA 5.7 Taxa de participação na força de trabalho por sexo (%) — anual 192

TABELA 5.8 Indicadores de desemprego 192

TABELA 5.9 Proporção emprego-população por sexo (%) — anual 194

TABELA 5.10 Distribuição do emprego por atividade econômica (em milhares) — anual (2019) 194

TABELA 5.11 Distribuição do emprego por atividade econômica (%) — anual (2015–2019) 195

TABELA 5.12 Distribuição de empregos por situação no emprego (%) — anual 196

TABELA 5.13 Parcela de empregados temporários (%) — anual 196

TABELA 5.14 Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em PPC) (%) — anual 197

TABELA 5.15 Remuneração nominal média mensal dos empregados, série harmonizada — anual (2017 PPC $) 197

TABELA 5.16 Salários médios anuais, medidos em preços constantes (2019) 197

TABELA 5.17 Taxa de desemprego (%) — anual 198

TABELA 5.18 Taxa de inatividade (%) — anual 198

TABELA 5.19 Taxa de cobertura da negociação coletiva (%) — anual 200

TABELA 5.20 Número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos (2014–2018) 202

TABELA 5.21 A jurisdição das Comissões 206

TABELA 5.22 Composição da Comissão Nacional de Relações Trabalhistas 207

TABELA 5.23 Nomes, localização e jurisdição das RLRCs 210

TABELA 5.24 Cronologia dos principais eventos associados à LRC 213

TABELA 5.25 Número de empregados, empregadores e comissários de interesse público, 31 de dezembro de 2018 232

TABELA 5.26 Tendências do número atribuído de membros da LRC 233

TABELA 5.27 Funcionários no sistema de justiça da Coreia do Sul, 1º de março de 2019 234

TABELA 5.28 Qualificações exigidas dependendo da posição e da área 236

TABELA 5.29 Casos tratados pela LRC (unidade: casos) 242

TABELA 5.30 Estatísticas sobre casos tratados por ano e NLRC/RLRC (2014–2018) (casos) 243

TABELA 5.31 Casos de compensação de discriminação apresentados por tipo de emprego — anual (2013–2017) (pessoas, %) 244

TABELA 5.32 Casos de compensação por discriminação apresentados por tipo de discriminação (casos) — anual 245

TABELA 5.33 Estatísticas sobre casos de pluralismo sindical por ano (2014–2018) (casos, %) 245
TABELA 5.34 Estatísticas sobre casos de mediação por ano (2014–2018) 249
TABELA 5.35 Estatísticas sobre dispensas sem justa causa, etc. tratadas por ano (2014–2018) (casos, %) 250
TABELA 5.36 Estatísticas sobre casos de práticas trabalhistas injustas tratados por ano (2014–2018) (casos, %) 250
TABELA 5.37 Estatísticas sobre correção de discriminação por ano (2014–2018) (casos, %) 251
TABELA 5.38 Taxa de reparação da NLRC/RLRC, por ano (2014–2018) 252
TABELA 5.39 Litígios administrativos anuais (2013–2017) 253
TABELA 5.40 Casos de taxas de execução e a quantia imposta pelas NLRC/RLRC, por ano (casos, bilhões de wones) 254
TABELA 6.1 Direitos constitucionais dos trabalhadores 267
TABELA 6.2 Tipos de relação de trabalho 276
TABELA 6.3 Projeções da população 281
TABELA 6.4 População em idade ativa 281
TABELA 6.5 Força de trabalho 282
TABELA 6.6 Taxa de participação na força de trabalho 282
TABELA 6.7 Razão emprego-sobre-população 283
TABELA 6.8 Distribuição de emprego por atividade econômica 283
TABELA 6.9 Distribuição de emprego por status de emprego 283
TABELA 6.10 Quantia de empregados temporários 283
TABELA 6.11 Incidência do contrato a tempo parcial 284
TABELA 6.12 Emprego informal 284
TABELA 6.13 Produtividade do trabalho — Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em Paridade de Poder de Compra/PPC [%]) 284
TABELA 6.14 Média do salário mensal (Dólares — Estados Unidos da América) 284
TABELA 6.15 Taxa de desemprego 285
TABELA 6.16 Taxa de inatividade 285
TABELA 6.17 Densidade sindical 286
TABELA 6.18 Associação sindical (milhares de pessoas) — pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência ou que anteriormente já foram ocupadas 286
TABELA 6.19 Taxa de cobertura da negociação coletiva 286
TABELA 6.20 Número de greves 286
TABELA 6.21 Dias de trabalho perdidos 287
TABELA 6.22 Trabalhadores envolvidos 287
TABELA 6.23 Greves realizadas e horas paradas 287
TABELA 6.24 Greves por faixa de número de trabalhadores (2015–2019) 288
TABELA 6.25 Métodos de solução de conflitos trabalhistas 288

TABELA 6.26 Processos judiciais novos e negociações coletivas com variação percentual (2015–2019) 289

TABELA 6.27 Unidades Judiciárias do Trabalho (1º grau) comparadas com o total de unidades do Judiciário (1º grau) (2015–2019) 293

TABELA 6.28 Distribuição de TRTs por Estados da Federação 293

TABELA 6.29 Classes e tipos de ações judiciais trabalhistas e critérios de adequação 303

TABELA 6.30 Procedimentos comuns do processo judicial trabalhista 305

TABELA 6.31 Casos novos na Justiça Trabalhista em comparação com o total de casos novos no Judiciário brasileiro (2015–2019) 305

TABELA 6.32 Recorribilidade interna e externa na Justiça do Trabalho brasileira entre 2015 e 2019 314

TABELA 6.33 Instrumentos e assuntos envolvidos na atuação do Ministério Público do Trabalho entre 2013 e 2017 316

TABELA 6.34 Atividades econômicas mais recorrentes nas ações trabalhistas 318

TABELA 6.35 Orçamento previsto e implementado (R$) 324

TABELA 6.36 Despesa do Orçamento Fiscal e da Justiça do Trabalho (2015–2019) 325

TABELA 6.37 Arrecadação anual por ramo da Justiça (em mil reais) 325

TABELA 6.38 Despesas da Justiça do Trabalho 326

TABELA 6.39 Quantidade de servidores públicos federais, estaduais e municipais 327

TABELA 6.40 Carga De Trabalho Do Servidor Da Justiça Trabalhista Por Tribunal 328

TABELA 6.41 Média de Remuneração Mensal dos Servidores dos TRT E TST em R$ (2015–2019) 328

TABELA 6.42 Quantidade de Analistas, Técnicos e Auxiliares da Justiça do Trabalho (Varas do Trabalho, TRTs e TST) 328

TABELA 6.43 Quantidade de servidores administrativos (analistas e técnicos judiciários) e de auxiliares no Judiciário e na Justiça do Trabalho no Brasil (2015–2019) 329

TABELA 6.44 Distribuição dos Magistrados por Cor ou Raça, de Acordo com sexo e segmento da Justiça (2018) 330

TABELA 6.45 Quantidade de cargos (providos, vagos e total) na Magistratura do Trabalho no Brasil 330

TABELA 6.46 Quantidade de casos julgados por níveis da Justiça do Trabalho brasileira (2015–2019) 332

TABELA 6.47 Dados consolidados de movimentação processual, produtividade, estrutura e carga de trabalho na Justiça do Trabalho em relação ao Poder Judiciário brasileiro (2015–2019) 333

TABELA 6.48 Processos recebidos, julgados, baixados e pendentes 335

TABELA 6.49 Classes processuais mais recorrentes na Justiça Trabalhista (2015–2019) 336

TABELA 6.50 Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho (2015–2019) 336

TABELA 6.51 Tempo médio de um processo (até a baixa) nas instâncias da Justiça do Trabalho (2015–2019) 338

TABELA 6.52 Taxa de congestionamento em primeiro grau e percentual do acervo das execuções (2015–2019) 339

TABELA 7.1 Principais inovações da reforma trabalhista mexicana 355

TABELA 7.2 Matérias de competência exclusiva do Congresso da União 360

TABELA 7.3 Obrigações e proibições de empregadores e trabalhadores 366

TABELA 7.4 Obrigações e proibições das entidades sindicais 380

TABELA 7.5 Tipos de organização de trabalhadores e empregadores 381

TABELA 7.6 Caracterização da greve na LFT 388

TABELA 7.7 População total em âmbito nacional, pelos estados de Guanajuato e Cidade do México, e por sexo (2010–2020) 390

TABELA 7.8 População total por sexo (milhares) (2015–2019) 390

TABELA 7.9 População total no México e residente em área urbana e rural (2015–2019) 391

TABELA 7.10 Média de idade nos níveis nacional e estadual na Cidade do México e Guanajuato (2015–2020) 391

TABELA 7.11 População economicamente ativa (PEA) em âmbito nacional, na Cidade do México e Guanajuato (2015–2019) (15 anos ou mais) 392

TABELA 7.12 Porcentagem da força de trabalho ativa no México por sexo (2015–2019) (15 anos ou mais) 392

TABELA 7.13 Razão emprego/população, 15+, total (5) (estimativa nacional) 393

TABELA 7.14 Emprego por ocupação em milhares no México (2015–2019) 393

TABELA 7.15 Distribuição do emprego por atividade econômica (%) (2015–2019) 394

TABELA 7.16 Distribuição de empregos por status no emprego (%) (2015–2019) 394

TABELA 7.17 Parcela de empregados temporários por sexo (%) (2015–2019) 395

TABELA 7.18 Incidência de emprego a tempo parcial por sexo (%) (2015–2019) 395

TABELA 7.19 Taxa de informalidade laboral nos estados de Guanajuato e Distrito Federal e em âmbito nacional (2015–2019) (15 anos ou mais) 396

TABELA 7.20 Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em PPC) (%) (2015–2019) 397

TABELA 7.21 Produtividade e utilização do trabalho — Taxa de crescimento anual (%) (2015–2019) 397

TABELA 7.22 Salários médios anuais, medidos em preços constantes de 2019 398

TABELA 7.23 Taxa de desemprego em porcentagem a nível nacional, por sexo (2015–2019) (15 anos ou mais) 399

TABELA 7.24 Taxa de desemprego percentual nos estados de Guanajuato e Cidade do México/DF (2015–2018) (15 anos ou mais) 399

TABELA 7.25 Taxa de inatividade no México, entre 15 e 64 anos, anual (%) (2015–2019) 400

TABELA 7.26 Densidade Sindical (%) (2015–2018) 400

TABELA 7.27 Taxa de cobertura da negociação coletiva (%) — anual 401

TABELA 7.28 Greves ocorridas em âmbito nacional e estadual na Cidade do México e Guanajuato, por sexo (2015–2019) 403

TABELA 7.29 Greves solucionadas em nível nacional e estadual na Cidade do México e Guanajuato, por enfoque de sexo (2015–2019) 403

TABELA 7.30 Fases do processo do trabalho ordinário 424

TABELA 7.31 Remuneração das ocupações no Poder Judiciário Provincial e Federal 442

TABELA 7.32 Constituição Política da CDMX 447

TABELA 7.33 Recrutamento e seleção de pessoal no Poder Judiciário da CDMX 450

TABELA 7.34 Organização do Poder Judiciário em Guanajuato 451

TABELA 7.35 Requisitos para o exercício da magistratura em Guanajuato 451

TABELA 7.36 Número total de assuntos atendidos pelo PROFEDET 454

TABELA 7.37 Conciliações iniciadas por estado de acordo com o PROFEDET 454

TABELA 7.38 Ações judiciais iniciadas pelos sete principais ramos da atividade econômica com maior número de ações judiciais de acordo com o PROFEDET 455

TABELA 7.39 Litígios trabalhistas de acordo com os cinco principais setores econômicos com mais registros de litígios em Guanajuato, Cidade do México e em nível nacional, por sexo e valores totais de acordo com o INEGI (2015–2019) 456

TABELA 7.40 Os litígios laborais por setor de atividade econômica a nível nacional segundo o INEGI (2017–2019) 459

TABELA 7.41 Conciliações iniciadas e concluídas pelo ente federativo de acordo com o PROFEDET 460

TABELA 7.42 Ações judiciais iniciadas e concluídas pelo ente federativo de acordo com o PROFEDET e INEGI 460

TABELA 7.43 Litígios trabalhistas resolvidos de acordo com os cinco principais setores econômicos que registram litígios em Guanajuato, Cidade do México e em todo o país, por sexo e valores totais de acordo com o INEGI (2015–2019) 461

TABELA 7.44 Percentual de conclusão de serviços de procuração da justiça do trabalho proporcional às solicitações dos trabalhadores de acordo com o PROFEDET 463

TABELA 7.45 Ações judiciais de acordo com os cinco principais motivos de litígios de acordo com o PROFEDET (2015–2018) 464

TABELA 7.46 Litígios trabalhistas individuais como principais motivadores de acordo com o INEGI (2017–2019) 464

TABELA 7.47 Litígios coletivos de trabalho como principais motivadores do INEGI (2017–2019) 465

TABELA 7.48 Litígios trabalhistas individuais, coletivas e resolvidas, de acordo com o INEGI (2015–2019) 465

TABELA 7.49 Conciliações concluídas por tipo de resultados de acordo com o INEGI (2015 –2019) 466

TABELA 7.50 Valores recuperados pelos trabalhadores em conciliações que lhes foram favoráveis em milhões de pesos mexicanos de acordo com o PROFEDET (2015–2018) 467

TABELA 7.51 Número de conciliações que cumpriram e incumpriram decisões da entidade federativa conforme PROFEDET (2015–2019) 467

TABELA 7.52 Número de ações judiciais que cumpriram e não cumpriram decisões do ente federativo segundo o PROFEDET (2015–2019) 468

TABELA 8.1 Direitos dos trabalhadores, sindicatos e previdência social 478

TABELA 8.2 Principais princípios subjacentes à legislação trabalhista da Argentina 480

TABELA 8.3 Direitos e deveres das partes 483

TABELA 8.4 Projeções populacionais da Argentina no nível nacional, na CABA e em Córdoba 497

TABELA 8.5 População em idade ativa da Argentina e das províncias selecionadas (em milhares) 498

TABELA 8.6 Força de trabalho (em milhares) 498

TABELA 8.7 Taxa de participação na força de trabalho 498

TABELA 8.8 Proporção emprego/população 498

TABELA 8.9 Distribuição nacional do emprego na Argentina por atividade econômica em 2019 (ISIC-Rev.4, em milhares) 499

TABELA 8.10 Distribuição do emprego na Argentina em 2019 por setores econômicos agregados (%) 499

TABELA 8.11 Distribuição de empregos na Argentina por amplos setores econômicos (em milhares) 499

TABELA 8.12 Distribuição de empregos em Córdoba e CABA por amplos setores econômicos (em milhares) 500

TABELA 8.13 Distribuição do emprego por situação de emprego (2015–2019) 500

TABELA 8.14 Distribuição do emprego por situação de emprego nas províncias selecionadas, IV trimestre de 2017 (em milhares) 500

TABELA 8.15 Parcela de empregados temporários (2015–2019) 500

TABELA 8.16 Incidência de trabalho a tempo parcial (2015–2019) 500

TABELA 8.17 Taxa de emprego informal na Argentina (série harmonizada) (2015–2019) 501

TABELA 8.18 Taxa de emprego informal na Argentina (2015–2019) 501

TABELA 8.19 Distribuição de empregadores e trabalhadores da CABA e de Córdoba (por categoria, em milhares) 501

TABELA 8.20 Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em PPC, %) (2015–2019) 501

TABELA 8.21 Rendimento médio nominal mensal dos empregados na Argentina por sexo e ocupação — Série harmonizada — anual ($ PPC, 2017) (2015–2018) 502

TABELA 8.22 Taxas de desemprego, NEET e inatividade na Argentina (2015–2019) 502

TABELA 8.23 Taxa de densidade sindical (%) (2009–2014) 503

TABELA 8.24 Taxa de filiação sindical por ramo de atividade 504

TABELA 8.25 Taxa de cobertura de acordo coletivo (%) (2008–2016) 504

TABELA 8.26 Número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos na Argentina (2014–2018) 505

TABELA 8.27 Número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos na CABA e em Córdoba (2014–2018) 508

TABELA 8.28 Principais funções dos ministérios nacional e provincial 512

TABELA 8.29 Processos especiais da Lei nº 18.345/1969 e Lei nº 7.987/1990 520

TABELA 8.30 Orçamento global, expresso em moeda nacional, atribuído ao Poder Judiciário Nacional (2015–2019) 524

TABELA 8.31 Orçamento geral alocado aos *juzgados* e *cámaras* da CABA e o orçamento alocado aos tribunais do trabalho da CABA (2015–2019) 525

TABELA 8.32 Orçamento de Córdoba (aprovado e executado) — Poder Judiciário (2015–2019) 526

TABELA 8.33 Número de juízes do trabalho de primeira instância por cidadão e por empregado 527

TABELA 8.34 Número de casos trabalhistas recebidos, processados, resolvidos e pendentes (2015–2020) 531

TABELA 8.35 Comparativo de recursos trabalhistas em Córdoba e CABA (2015–2020) 532

TABELA 8.36 Duração do processo trabalhista em Córdoba, por categorias 532
TABELA 8.37 Distribuição geográfica dos litígios trabalhistas — Córdoba (2016–2020) 533
TABELA 8.38 Casos — SECLO (1997–2014) 534
TABELA 8.39 Casos pendentes, recebidos e resolvidos — CABA, 1ª instância (2009–2013) 535
TABELA 8.40 Recursos pendentes, recebidos e resolvidos — CABA, 2ª instância (2009–2013) 536
TABELA 8.41 Duração média dos processos de 1ª instância (2009–2013) 536
TABELA 8.42 Distribuição geográfica de litígios trabalhistas — CABA, 1ª instância (2009–2013) 537
TABELA 8.43 Taxa de resolução — Córdoba, 1ª instância (2015–2020) 539
TABELA 8.44 Taxa de resolução — CABA, 1ª instância (2009–2013) 539
TABELA 8.45 Taxa de resolução — CABA, 2ª instância (2009–2013) 539
TABELA 8.46 Litígios trabalhistas de Córdoba desagregados por sete tipos de processos mais frequentes 539
TABELA 8.47 Litígios decorrentes da Lei nº 24.557/1995 sobre o número total de casos (%) (2017–2020) 540
TABELA 8.48 Litígios trabalhistas desagregados por categorias — CABA 540
TABELA 8.49 Litígios trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 1ª instância (2009–2013) 541
TABELA 8.50 Recursos trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 2ª instância (2009–2013) 541
TABELA 9.1 População em idade ativa (em milhares) 590
TABELA 9.2 Força de trabalho (em milhares) 590
TABELA 9.3 Taxa de participação na força de trabalho 590
TABELA 9.4 Emprego por atividade econômica (em milhares) 591
TABELA 9.5 Distribuição econômica por atividade econômica (2019) 591
TABELA 9.6 Distribuição do emprego por atividade econômica (2019) (em milhares) 591
TABELA 9.7 Distribuição do emprego por situação 592
TABELA 9.8 Parcela de empregados temporários 592
TABELA 9.9 Incidência de trabalho a tempo parcial 592
TABELA 9.10 Emprego informal e setor informal como porcentagem do emprego 592
TABELA 9.11 Densidade sindical na África do Sul (2000) 593
TABELA 9.12 Filiação sindical, outubro–dezembro de cada ano (em milhares) 594
TABELA 9.13 Número de paralisações de trabalho na África do Sul (2014–2018) 595
TABELA 9.14 Greves e *lockouts* na África do Sul (2015–2019) 595
TABELA 9.15 Distribuição da participação do empregado na paralisação do trabalho por setor (2018) 596
TABELA 9.16 Distribuição das paralisações segundo a sua natureza (2014–2018) 596
TABELA 9.17 Distribuição de dias de trabalho perdidos por principal causa de litígio (2014–2018) 597
TABELA 9.18 Como o incremento salarial anual é negociado, em outubro–dezembro de cada ano (tendências QLFS, STATS SA) (em milhares) 598
TABELA 9.19 Distribuição das paralisações por setor (2014–2018) 598
TABELA 9.20 Distribuição percentual de como os litígios foram resolvidos (2017–2018) 599

TABELA 9.21 Tendências em dias de trabalho perdidos na África do Sul (2014–2018) 599
TABELA 9.22 Dias de trabalho perdidos por 1.000 empregados devido a greves (2014–2018) 599
TABELA 9.23 Salário perdido devido a paralisações na África do Sul (2014–2018) 599
TABELA 9.24 Distribuição percentual das greves protegidas e desprotegidas na África do Sul (2014–2018) 599
TABELA 9.25 Emprego e vagas por programa em 31 de março de 2019 621
TABELA 9.26 Gastos com pessoal por programa para o período de 1º de abril de 2018 a 31 de março de 2019 621
TABELA 9.27 Magistrados dos Tribunais Superiores 622
TABELA 9.28 Número de juízes em tribunais de magistrados 623
TABELA 9.29 Emprego e vagas por faixa de ocupações críticas em 31 de março de 2019 623
TABELA 9.30 Níveis de remuneração em vigor a partir de 1º de abril de 2018 626
TABELA 9.31 Remuneração do Conselho de Administração e Membros do Comitê para o exercício financeiro (2018–2019) 627
TABELA 9.32 Objetivos Estratégicos e Desempenho Anual para 2018/2019 631
TABELA 9.33 Indicadores de desempenho do programa e desempenho anual para 2018/2019 631
TABELA 9.34 Gastos dos programas 632
TABELA 9.35 Gastos com educação judiciária 632
TABELA 9.36 Estimativa de gastos do GCJ (2019/20) 632
TABELA 9.37 Estimativas de gastos de serviços do MTEF do Tribunal Superior (2019/20) 633
TABELA 9.38 Estimativa de gastos com educação e apoio judiciário do MTEF (2019/20) 633
TABELA 9.39 Arrecadação de receita da CCMA para o exercício financeiro (2018/19) 634
TABELA 9.40 Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) 634
TABELA 9.41 Acórdãos da Justiça do Trabalho 635
TABELA 9.42 Acórdãos do Tribunal de Apelação do Trabalho 635
TABELA 9.43 Julgamentos reservados (2017–2018) 638
TABELA 9.44 Julgamentos reservados, 2018/2019 639
TABELA 9.45 Empregos salvos por setor, no exercício financeiro de 2018/2019 640
TABELA 10.1 Principais legislações trabalhistas nos países selecionados 649
TABELA 10.2 Sujeitos e elementos da relação trabalhista 652
TABELA 10.3 Parcela de empregados temporários e de empregos de meio período 653
TABELA 10.4 Situações em que o trabalho temporário e intermitente é permitido 656
TABELA 10.5 Número de organizações representativas dos trabalhadores 660
TABELA 10.6 Taxa de densidade sindical 660
TABELA 10.7 Taxa de cobertura da negociação coletiva 663
TABELA 10.8 Jurisdição das comissões do trabalho na Coreia do Sul 667
TABELA 10.9 Comitês das Comissões Regionais de Relações do Trabalho 668
TABELA 10.10 Etapas do procedimento de resolução de conflitos — Córdoba 671

TABELA 10.11 Etapas do procedimento de resolução de conflitos — Buenos Aires 671
TABELA 10.12 Etapas do Processo Declarativo Comum 674
TABELA 10.13 Etapas do procedimento ordinário mexicano 680
TABELA 10.14 Etapas do processo trabalhista argentino 682
TABELA 10.15 Etapas do processo trabalhista — Córdoba 682
TABELA 10.16 Salários mínimos e máximos dos juízes (por mês) 690
TABELA 10.17 Remuneração mensal dos servidores do Poder Judiciário Estatal e Federal (2019 e 2020) 691
TABELA 10.18 Quantidade de litígios trabalhistas levados a decisão em primeiro grau (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto) 698
TABELA 10.19 Principais causas de litígio trabalhista (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto) 699
TABELA 10.20 Carga de trabalho por decisor em primeiro grau (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto) 699
TABELA 10.21 Carga de trabalho por revisor (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto) 700
TABELA 10.22 Tempo médio de duração do processo (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto) 700

CAPÍTULO 1. INTRODUÇÃO

Em novembro de 2019, a Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho (ENAMAT), o Centro Internacional de Políticas para o Crescimento Inclusivo (IPC-IG), o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) e a Agência Brasileira de Cooperação (ABC) firmaram o projeto de cooperação técnica internacional BRA/19/008 — Fortalecimento da produção e gestão de informações relacionadas à Justiça do Trabalho para ampliação da compreensão e aperfeiçoamento do Sistema de Justiça brasileiro.

O referido projeto prevê o desenvolvimento de pesquisas que têm como objetivo ampliar e aprofundar o conhecimento sobre a administração, gestão e condições de acesso à Justiça. Os componentes desenvolvidos entre 2019 e 2021 compreendem duas vertentes: a) Estudo Comparativo Internacional, que visa compreender o modo como diferentes países organizam sua jurisdição trabalhista, por meio de análises comparativas entre o Brasil e outros países com mercados de trabalho semelhantes; e b) Análise da dimensão formativa da avaliação de aprendizagem e da avaliação institucional das Escolas Judiciais para entender os aspectos que influenciam o desempenho dos magistrados do Trabalho, por meio de avaliação do processo formativo dos magistrados e modelos formativos adotados pelas Escolas Judiciais.[1]

Além disso, o projeto prevê uma etapa posterior de estudos complementares que visam a compreender as novas tecnologias, plataformas digitais e as transformações no mundo do trabalho; o impacto das demandas coletivas na efetividade do Direito do Trabalho; a judicialização do meio ambiente laboral, dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais, e desenvolver estudos complementares prioritários definidos pelo beneficiário nacional, com vistas à melhoria do Sistema de Justiça brasileiro.

Uma comparação internacional sobre sistemas judiciais no âmbito dos tribunais do trabalho poderá complementar os estudos atuais sobre o desempenho da Justiça do Trabalho brasileira após a Reforma Trabalhista de 2017, compreendendo como as ações trabalhistas são processadas e julgadas pelo sistema judicial em diferentes contextos. É importante ressaltar que este exercício é particularmente inovador, já que pesquisas sobre o Sistema de Justiça Trabalhista brasileiro em perspectiva comparada a outros países do Sul Global constituem um campo não apenas pouco explorado, mas frequentemente sujeito a confusões. Além disso, os resultados dessa análise podem revelar dados sobre os graus de litigiosidade trabalhista dos países analisados, bem como avançar na compreensão de como diferentes métodos e técnicas são usados para compor conflitos trabalhistas.

1. CENTRO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PARA O CRESCIMENTO INCLUSIVO (IPC-IG). O Ensino Judicial na Justiça do Trabalho, Relatório Final, 2021. A ser publicado.

Acrescente-se que, especialmente na última década, muito se tem produzido no campo da investigação empírica sobre temas até então pouco explorados em pesquisas que têm por objeto o Sistema de Justiça. Os estudos até aqui empreendidos, que enfocaram aspectos relacionados aos direitos e garantias fundamentais, assim como os relatórios produzidos sobre os aspectos institucionais de planejamento e execução das atividades judiciárias, certamente vêm contribuindo não somente para o autoconhecimento e a transparência pública, mas também para o enfrentamento da difícil missão de imprimir novos rumos à administração judiciária brasileira.

A despeito do grande passo dado em direção ao desenvolvimento de pesquisas judiciárias nesse período, depreende-se que houve pouca produção empírica em temas afeitos à Justiça do Trabalho. No âmbito da prestação de justiça, muitos são os fenômenos decorrentes das novas relações de trabalho que se descortinam nas chamadas economias digitais. Abrigar os conhecimentos decorrentes da subordinação em uma sociedade em constante mutação torna-se elemento estratégico para o conhecimento sobre o futuro da jurisdição trabalhista, a ser pensada em um ambiente pautado pelas novas relações entre capital e trabalho.

Outro aspecto não menos relevante é a necessidade de promover a investigação sobre a efetividade da jurisdição, sob a ótica das decisões dos magistrados, que contemplem a aferição do ajuizamento e do processamento das demandas coletivas, passando pelo processo de decisão, além da concretização do direito. Paralelamente, empreender estudos sobre a judicialização do meio ambiente laboral, dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais torna-se especialmente relevante em vista da análise da efetividade judicial e segurança jurídica na justiça trabalhista.

Nesse sentido, o objetivo da pesquisa aqui apresentada é o de realizar uma análise descritiva comparativa internacional de sistemas de jurisdição trabalhista, aprofundando o debate acima exposto. Composto por seis estudos de caso, o presente texto apresenta suas conclusões na forma de um estudo de caso comparado, entrecruzando os modelos adotados por cada país estudado.

A experiência do IPC-IG em pesquisas globais comparativas permitiu que a equipe de pesquisadores atuasse em colaboração com especialistas no Sistema de Justiça local de cada um dos países envolvidos, além de parceiros institucionais no Brasil e no exterior. Realizada no contexto da pandemia global de COVID-19, a pesquisa evidentemente se ressentiu das restrições impostas à mobilidade e interação pessoal entre os pesquisadores, impondo o desafio de construção de novas rotinas de trabalho que não trouxessem prejuízo à qualidade dos estudos efetuados.

CAPÍTULO 2. METODOLOGIA

A primeira etapa do presente estudo consistiu da seleção dos casos estrangeiros que seriam objeto de comparação com o Brasil, a partir de critérios que permitissem explorar diferentes realidades socioeconômicas, estruturas judiciárias e graus de litigiosidade trabalhista. Para cobrir esses três critérios, um conjunto de 39 variáveis foram escolhidas e analisadas entre 71 países de todo o mundo.[1]

Os países foram agrupados a partir de critérios socioeconômicos, de organização do Estado e de direito trabalhista. Foram traçados três perfis-padrão ou extremos de países, utilizando o modelo *Grade of Membership* (GoM). Os países foram classificados conforme sua proximidade ou similitude aos perfis extremos, segundo os *grades of membership*, isto é, graus de pertencimento.

Os três perfis extremos classificaram-se de acordo com as associações das categorias das variáveis usadas no modelo, em:

- Países com alto nível de desenvolvimento socioeconômico, Estado de Direito consolidado e flexibilidade de leis trabalhistas;

- Países com nível de desenvolvimento socioeconômico intermediário, Estado de Direito frágil e leis trabalhistas com grau moderado alto de proteção ao trabalhador; e

- Países com nível de desenvolvimento socioeconômico baixo, Estado de Direito frágil e baixa proteção ao trabalhador.

Esse procedimento permitiu a classificação daqueles países com características de mais de um perfil — por exemplo, os países que possuem predominantemente características do perfil 1, alguma proximidade com o perfil 2 e nenhuma das características do perfil 3, possivelmente são os países que atingiram um alto nível de desenvolvimento, mas ainda mantendo algumas características do perfil intermediário.

Os resultados foram avaliados a partir dos agrupamentos obtidos e da coerência com os padrões regionais de desenvolvimento. Após avaliar os países a partir do seu grau de pertencimento a cada um dos perfis extremos, foram selecionados:

a) Dois países com grau de pertencimento ao perfil 1 e que tenham algumas características dos outros perfis: Coreia do Sul e Portugal. Esses países

1. CENTRO INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PARA O CRESCIMENTO INCLUSIVO (IPC-IG). Comparando sistemas internacionais de jurisdição trabalhista: uma metodologia para perfis de países, *Policy Research Brief* n. 65, 2020. Disponível em: <https://is.gd/SnuNLE>.

representam países em processo de transição ou de transição recente do grupo de países de desenvolvimento socioeconômico intermediário para o grupo dos desenvolvidos socioeconomicamente;

b) Dois países com alto grau de pertencimento ao perfil 2: México e Brasil, bastante semelhantes ao perfil extremo, representando países em estágio de desenvolvimento socioeconômico intermediário;

c) Um país em estágio de desenvolvimento intermediário que tenha também características de desenvolvidos socioeconomicamente: Argentina com graus de pertencimento aos perfis 2 e 1;

d) Um país sem predominância de características, ou seja, com graus de pertinência igualmente distribuídos entre os três perfis: África do Sul.

Além do Brasil, mais dois casos são federações, cujo foco da análise foi a) a unidade federativa que sedia a capital federal; e b) uma unidade federativa do interior. No México e na Argentina a unidade federativa do interior foi escolhida com base no fato de serem unidades federativas que sofreram recentes processos de reforma judiciária, com base nos critérios estabelecidos pelo Banco Mundial para o fortalecimento das instituições do Sistema de Justiça.

Após o estudo ser apresentado ao Comitê Científico de Assessoramento à Pesquisa da ENAMAT, os países selecionados foram validados por seus membros.

2.1 PROCESSO DE ESCOLHA DAS FONTES UTILIZADAS

Como etapa preparatória para a elaboração dos estudos de caso, a equipe do IPC-IG realizou o levantamento de bibliografia nacional e internacional sobre os países selecionados. Esta deveria conter publicações sobre Direito do Trabalho; Direito Processual do Trabalho (dados quantitativos e qualitativos); e análises comparativas dos sistemas de resolução de conflitos trabalhistas entre os países escolhidos para a pesquisa. A partir dessa seleção, foi elaborada uma matriz para cada país com os detalhes de cada documento encontrado, contendo: objetivo do projeto; tópico específico; ano, autor (a), título; resumo e/ou comentários; link de acesso.

Para auxiliar nessa etapa do processo, bem como para validar as informações encontradas, foram selecionados(as) candidatos(as) do banco de voluntários(as) remotos(as) da ONU (*UNV Online Volunteers*, em inglês), preferencialmente dos países em estudo, familiarizados com o tema ou fluentes nas línguas dos países, os quais trabalharam durante cerca de trinta dias com a equipe de pesquisadores responsável pelo levantamento bibliográfico de cada país selecionado. Os(as) voluntários(as) contribuíram, ainda, na redação da primeira versão dos estudos de caso.

Como forma de permitir a análise comparativa entre os países estudados, optou-se por priorizar as informações produzidas por organismos internacionais, especialmente no que se refere aos dados quantitativos sobre aspectos socioeconômicos. Assim, foram utilizadas estatísticas e índices produzidos pela ONU, PNUD, OIT, OCDE e Banco Mundial, entre outros. De maneira complementar, também foram incluídos dados dos órgãos oficiais de estatística de cada país.

Sobre a organização do sistema de resolução de conflitos trabalhistas e a regulamentação trabalhista de cada país, foram consultadas, prioritariamente, as páginas da internet das respectivas instituições nacionais. Na ausência de dados, os serviços de transparência e informação ao cidadão foram consultados para solicitar dados nacionais. Além disso, também foi considerada a produção bibliográfica de especialistas nos temas analisados.

2.2 ANÁLISE DOS DADOS E REVISÕES INTERNAS

A segunda etapa da pesquisa consistiu na análise dos dados coletados e elaboração dos estudos de caso pela equipe do IPC-IG. Para isso, foi elaborado um documento contendo os capítulos do relatório com as respectivas questões a serem respondidas. Cada estudo de caso deveria conter cinco capítulos, com os seguintes tópicos:

1. Introdução

a) Breve história da formação política, econômica e social e da inserção nos mercados internacionais;

b) Situação econômica atual e principais indicadores para o período de 2015 a 2019;

c) Constituição e organização política atual;

d) Divisão dos poderes e organização judiciária atual, com indicação do ente responsável pela solução de litígios trabalhistas, quando aplicável;

e) Metodologia empregada no estudo, incluindo os critérios de escolha das províncias estudadas no caso de países federalizados.

2. Proteção ao trabalho

a) Formação histórica da proteção ao trabalho, da organização sindical e do sistema de resolução de conflitos trabalhistas;

b) Proteção constitucional ao trabalho;

c) Direito Material do Trabalho;

d) Indicação sobre a participação de cada tipo de relação trabalhista na PEA, quantidades de sindicatos, conflitos trabalhistas e greves para o período de 2015 a 2019.

3. Sistema de resolução de litígios trabalhistas

a) Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios, competência de cada ente que o constitui e distribuição espacial;

b) Procedimento do sistema de resolução de litígios trabalhistas, individual e coletivo;

c) Acesso á justiça, incluindo necessidade de representação, existência de representação coletiva e custos.

→

4. Organização administrativa do sistema de resolução de disputas trabalhistas

a) Grau de autonomia administrativa e orçamentária;

b) Pessoal, tipos de cargos, atribuições, modos de remuneração e faixas salariais;

c) Recrutamento, seleção, treinamento e formação continuada de pessoal.

5. Performance do sistema de resolução de litígios trabalhistas de 2015 a 2019

a) Quantidade de pedidos recebidos, processados, resolvidos e pendentes, preferencialmente por setor econômico e distribuídos espacialmente;

b) Indicadores do tipo de pedido, tipo de processamento, tempo médio, taxa de sucesso, valor médio da condenação e taxa de cumprimento;

c) Indicadores orçamentários de custo total, por habitante e por conflito selecionado.

A escrita da primeira versão do relatório de cada país foi atribuída a um(a) pesquisador(a) em específico, contando ainda com a colaboração dos voluntários e voluntárias do sistema ONU, à exceção do caso brasileiro, cuja elaboração será detalhada mais adiante. Assim, inicialmente, os estudos de caso foram distribuídos entre a equipe do IPC-IG, compostos por pesquisadores especialistas nas áreas do Direito do Trabalho, Relações Internacionais e Ciências Políticas.

Em uma segunda fase, cada estudo de caso foi submetido a uma revisão horizontal, na qual cada membro da equipe ficou responsável por revisar um capítulo específico, com o intuito de verificar se todas as perguntas haviam sido respondidas e de uniformizar a redação dos relatórios. Nesse momento, também foram realizados alguns ajustes na divisão inicial proposta para os capítulos, de maneira a aprimorar a análise realizada. Por fim, os estudos de caso passaram por uma revisão vertical, ou seja, os relatórios voltaram para a revisão dos (as) autores (as) principais, que releram todo o documento, fazendo os ajustes propostos na fase anterior.

Para a elaboração do estudo de caso brasileiro, foi contratada uma equipe específica, composta por professores e alunos da Faculdade de Direito da USP de Ribeirão Preto. O documento redigido por esta equipe passou por duas revisões verticais, realizadas por integrantes do IPC-IG.

2.3 SEMINÁRIOS VIRTUAIS SOBRE OS ESTUDOS DE CASO

Inicialmente, estavam previstas visitas técnicas a cada um dos cinco países selecionados para a pesquisa, com o intuito de esclarecer dúvidas e obter dados faltantes sobre temas específicos. Entretanto, em razão da pandemia de COVID-19 iniciada em março de 2020, as viagens internacionais foram suspensas. Como alternativa para checagem dos dados reportados nos estudos de caso foram organizados quatro seminários virtuais (webinars). Os seminários

reuniram especialistas, membros do Judiciário e acadêmicos de Portugal, África do Sul, México, Coreia do Sul e Argentina para debater com representantes do IPC-IG e da ENAMAT. Os estudos de caso elaborados pela equipe do IPC-IG foram enviados previamente a cada um(a) dos(as) palestrantes, que em suas participações puderam contribuir para o aperfeiçoamento deste material. Nesse sentido, os seminários consistiram em mais uma etapa de revisão e validação dos dados e análises elaborados pelo IPC-IG.

Abaixo, segue a programação e a data de realização de cada um dos seminários.

TABELA 2.1 Agenda *webinar* Portugal

Seminário Portugal — 02 de agosto de 2021		
Ordem das intervenções	**Nome e título**	**Tópico**
1.	Dr. Gonçalves da Silva — Professor da Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa e de Vice-Presidente do Instituto de Direito do Trabalho	• Tribunais Judiciais • Arbitragem Voluntária
2.	Dr. Liberal Fernandes — investigador integrado do Centro de Investigação Jurídico-Económica (CIJE, Faculdade de Direito da Universidade do Porto)	A resolução dos conflitos na greve nos serviços essenciais
3.	Dr. Viriato Reis — Procurador-Geral Adjunto no Tribunal da Relação de Lisboa	O Ministério Público na jurisdição laboral: patrocínio dos trabalhadores e os serviços de atendimento ao público; a conciliação
4.	Dr. de Sousa Pereira — Juiz de Direito	• Justiça do trabalho: uma perspectiva de aplicação prática • O sistema de formação inicial e contínua oferecido aos juízes

TABELA 2.2 Agenda *webinar* África do Sul

Seminário África do Sul — 18 de agosto de 2021		
Ordem das intervenções	**Nome e título**	**Tópico**
1.	Alexandre Cunha — IPC-IG	Abertura
2.	Laurie Warwick — Comissária Sênior da Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)	Papel e estrutura da CCMA
3.	Mario Jacobs — Pesquisador da Unidade de Pesquisa em Trabalho, Desenvolvimento e Governança da Universidade da Cidade do Cabo	O sistema de resolução de disputas trabalhistas na África do Sul
4.	Representante da ENAMAT e/ou IPC-IG	Discussão e questões

TABELA 2.3 Agenda *webinar* México

Seminário México — 25 de agosto de 2021		
Ordem das Intervenções	**Nome e título**	**Tópico**
1.	Alexandre Cunha — IPC-IG; Representante da ENAMAT	Abertura
2.	Dr. Fernando Toriz — Especialista em democracia sindical	Reforma trabalhista no México e o papel dos sindicatos
3.	Dr. Luis Gerardo De la Peña Gutiérrez — Conselheiro do Judiciário no Poder Judiciário do Estado do México	Diferenças entre o sistema de resolução de conflitos e as Câmaras de Conciliação e Arbitragem após a reforma
4.	Dra. Martha Guadalupe Arellano Jasso — Secretária Geral de Assuntos Individuais da Junta Local de Conciliação e Arbitragem da Cidade do México	Preparativos para a reforma trabalhista na Cidade do México e o sistema de resolução de conflitos com as Juntas de Conciliação e Arbitragem
5.	Dr. Bernardo Javier Cortes Lópes — Juiz do Trabalho da Primeira Vara do Trabalho da Região de Toluca	Intervenção específica como juiz do trabalho, com foco na reforma trabalhista
6.	Dra. Joyce Sadka — Professora assistente e pesquisadora afiliada ao Departamento de Direito e ao Centro de Pesquisa Econômica do ITAM	A realidade das disputas trabalhistas no México, suas negociações e o acesso à justiça
7.	Representante da ENAMAT ou do IPC-IG	Discussão e questões

TABELA 2.4 Agenda *webinar* Coreia do Sul

Seminário Coréia do Sul — 01 de setembro de 2021		
Ordem das Intervenções	**Nome e título**	**Tópico**
1.	Alexandre Cunha — IPC-IG	Abertura
2.	Dr. June Namgoong — Doutor em Direito e Pesquisador Associado no Instituto do Trabalho da Coreia (KLI)	1. Introdução geral da legislação trabalhista sul-coreana 2. Apresentação sobre a Comissão de Relações Trabalhistas (LRC) com foco nas vantagens e deficiências desse sistema em comparação com a resolução de disputas judiciais 3. Modelo de treinamento de comissários 4. Dualidade do mercado de trabalho na Coréia do Sul e o estado atual das relações coletivas de trabalho
3.	Representante da ENAMAT ou do IPC-IG	Discussão e questões

TABELA 2.5 Agenda *webinar* Argentina

Seminário Argentina — 07 de março de 2022		
Ordem das Intervenções	**Nome e título**	**Tópico**
1.	Alexandre Cunha — IPC-IG	Abertura
2.	Dra. Andrea Isabel Franconi — Professora e Pesquisadora do Centro Internacional de Treinamento da OIT	Serviço de Conciliação Obrigatória do Trabalho (SECLO) e conciliação e mediação trabalhista em nível nacional
3.	Dr. Carlos Toselli, Professor Titular de Direito Trabalhista e Previdenciário das Faculdades de Direito e Ciências Econômicas da Universidade Nacional de Córdoba	Processo Declarativo Abreviado no processo trabalhista: Reforma operada pela lei 10.596 ao processo oral tradicional da província de Córdoba
4.	Dr. Aldo Victor Gerbaudo, advogado da província de Córdoba	Patrocínio jurídico na área do direito do trabalho. Análise de experiências e desafios atuais
5.	Representante da ENAMAT ou do IPC-IG	Discussão e questões

Após a realização dos seminários, os estudos de caso passaram por nova revisão pelos(as) autores(as) principais para inclusão de dados e correção de eventuais erros apontados pelos(as) palestrantes.

CAPÍTULO 3. APRESENTAÇÃO DO CONTEXTO DOS PAÍSES

De modo a compreender melhor o contexto da regulação do trabalho e da formação dos diferentes sistemas de resolução de litígios trabalhistas utilizados em cada país, apresentamos um breve histórico de cada um dos países objeto de análise, seguindo a ordem na qual serão apresentados os estudos de caso: Portugal, Coreia do Sul, Brasil, México, Argentina e África do Sul.

3.1 PORTUGAL

A formação política de Portugal do último século tem como pontapé o golpe de Estado de 28 de maio de 1926, que contou com o apoio de grande parte do exército e dos partidos políticos do país, como forma de retaliação ao Partido Republicano Português ao lhes enviar à uma guerra que não queriam travar. Este golpe instalou a "Segunda República", dominado por António Oliveira Salazar, que governou o país durante quase meio século.

Vale salientar que Portugal manteve-se estagnado economicamente em comparação com outros países europeus durante a maior parte deste regime. Até que em 25 de abril de 1974, a Revolução dos Cravos devolveu a liberdade e a democracia aos portugueses, reconhecendo também rapidamente a independência das ex-colônias africanas.

Já a Terceira República, que sucedeu a Revolução dos Cravos, deu continuidade ao crescimento iniciado na década de 1960 e foi marcada por um grande desenvolvimento socioeconômico (principalmente até o início dos anos 2000). Somado ao arrefecimento do crescimento econômico do século XXI, uma grave crise econômica atingiu Portugal no primeiro semestre de 2011, chegando ao ápice no segundo semestre de 2012.

Seu PIB real tem crescido anualmente desde 2015, mas diminuiu ligeiramente após 2018. Ainda assim, em termos de rendimento disponível das famílias, a média de Portugal é inferior à média da OCDE. Já em termos de comércio internacional, Portugal possui um saldo comercial negativo de -21.493.392,91 (US$, milhares). As exportações de bens e serviços representam 43,52% do PIB e as importações de bens e serviços em percentagem do PIB representam 43,44% (World Integrated Trade Solutions — World Bank, 2020). Em 2019 os principais parceiros comerciais do país foram Espanha, Alemanha e França.

As condições econômicas de Portugal melhoraram significativamente nos últimos anos, devido a alguns fatores que contribuíram para a recuperação: fortes exportações, rápido crescimento do setor de turismo, investimentos em

habitação, e consumo fomentado pelo aumento dos rendimentos privados associados a várias reformas importantes.[1]

No que tange ao político, Portugal é uma República semipresidencialista, em que o Presidente é eleito pelo voto universal e direto. Seu poder é compartilhado com o Primeiro-Ministro e com os parlamentares, e no caso do Primeiro-Ministro, este é nomeado pelo Presidente da República. Suas eleições ocorrem a cada quatro anos.

3.2 COREIA DO SUL

O histórico sul coreano dos últimos cem anos tem como acontecimento medular a rendição do Japão aos aliados no final da Segunda Guerra Mundial, o que resulta em novo acontecimento na península coreana: a divisão da Coreia em dois Estados separados, um no Norte (a República Popular Democrática da Coreia, RPDC) e um no Sul (República da Coreia, ROK). Neste contexto os EUA ocupam o Sul até que um governo coreano independente e unificado pudesse ser estabelecido. No entanto, em 1947, a Guerra Fria emergente entre os Estados Unidos e a União Soviética, combinada com diferenças políticas entre os coreanos das duas zonas de ocupação e com as políticas das forças de ocupação locais, levou ao colapso das negociações sobre um governo unificado da Coreia ocasionando a Guerra da Coreia que vai de 1948 a 1953, quando um armistício foi assinado entre os países.

Após a Guerra da Coreia, a República Popular Democrática da Coreia (Coreia do Norte) e a República da Coreia (Coreia do Sul) estavam totalmente devastadas. A Coreia do Sul em 1953 era um dos países mais pobres do mundo. Apesar de uma enorme quantidade de ajuda econômica dos Estados Unidos, das Nações Unidas e de outros países ocidentais para a reconstrução do pós-guerra, a economia sul-coreana levou até o início dos anos 1960 para conseguir começar a se recuperar. Neste mesmo período, em 1962, assim como outros países em desenvolvimento, o governo civil sul coreano foi destituído por um golpe, liderado pelo Major General Park Chung Hee, que governou o país até seu assassinato em 1979. Foi durante esta época que o país foi considerado um dos quatro 'Tigres Asiáticos', pelas suas grandes taxas de crescimento econômico e de industrialização.

Após um breve período sendo governado por um governo civil (1979-1980), o país foi novamente colocado sob o controle do exército, desta vez sob o General Chun Doo Hwan. Apesar do crescimento econômico contínuo da Coreia do Sul e do crescente prestígio internacional, as manifestações contra o regime de Chun aumentaram na década de 1980, porém este permaneceu no poder até 1988. Somente em 1992, Kim Young Sam foi eleito o primeiro Presidente civil da Coreia do Sul desde o golpe militar de 1961.

1. Incluindo a redução de burocracias para as empresas (programas Simplex e Simplex +), auxílio à inovação (programa Interface), alteração da regulamentação trabalhista, promoção de um maior uso dos serviços digitais entre a população (Programas INCoDe 2030 e *Partnership Digital Skills* +), entre outros programas.

A República da Coreia é uma República Democrática e o Chefe de Estado, o Presidente, é eleito por voto popular direto para um mandato de cinco anos, sem possibilidade de reeleição. O Presidente também é o Presidente do Conselho de Estado e o Primeiro-Ministro exerce o cargo de Vice-Presidente. Além disso, o Primeiro-Ministro é nomeado pelo Presidente com o consentimento da Assembleia Nacional (Art. 86). Já a Assembleia Nacional é unicameral, e seus membros têm mandato de quatro anos. Por fim, o Poder Judiciário, analisado mais adiante, é investido em tribunais compostos por juízes (art. 101).

A economia sul-coreana cresceu a uma taxa média de 6,9% ao ano de 1971 a 2019. Esse rápido desenvolvimento é atribuído principalmente a políticas voltadas para a exportação e a grandes investimentos em educação e P&D, bem como a um conjunto de políticas para o setor industrial lideradas pelo Estado (Chang, 2002). De acordo com a Economic History Association (Cha, 2008), após a guerra da Coreia, os legisladores sul-coreanos começaram a estimular o crescimento econômico por meio da promoção de empresas industriais locais. No entanto, o modelo tradicional de crescimento liderado pelas exportações produzidas por alguns conglomerados parece estar perdendo eficácia. O crescimento do PIB tem desacelerado em direção à média da OCDE, enquanto o declínio da população em idade ativa reduzirá o crescimento da renda per capita.[2] O crescimento real do PIB caiu de 3,16% em 2017 para 2,90% em 2018 e 2,03% em 2019.[3]

O comércio representou quase 76,7% do PIB da Coreia do Sul em 2019.[4] As principais exportações do país são circuitos integrados ($ 113 bilhões), petróleo refinado ($ 43,6 bilhões), carros ($ 38,7 bilhões) e peças de veículos ($ 19 bilhões).[5] Suas principais importações são petróleo bruto e refinado, equipamentos elétricos, hidrocarbonetos e carvão. A Coreia do Sul está fortemente integrada ao comércio internacional e, subsequentemente, altamente vulnerável a choques externos, especialmente da China, que é seu principal parceiro comercial (25,1% do total das exportações em 2019), seguida pelos Estados Unidos (13,6%), Vietnã (8,9%), Hong Kong (5,9%) e Japão (5,2%).[6]

3.3 BRASIL

O Brasil, originariamente ocupado pelos povos indígenas, passou por três séculos de colonização portuguesa e quase quatro séculos de escravidão negra. A formação de sua população também tem como influência um processo de imigração europeia (principalmente italiana, espanhola e alemã) e japonesa, em grande parte estimulado

2. Ver: <https://www.oecd.org/economy/surveys/Korea-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf>.

3. Ver: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=KR>.

4. Ver: <https://www.nordeatrade.com/fi/explore-new-market/south-korea/trade-profile>.

5. Observatory of Economic Complexity (OEC). Disponível em: <https://oec.world/en/profile/country/kor/>.

6. World's Top Exports (WTEx). Disponível em: <http://www.worldstopexports.com/south-koreas-top-import-partners/>.

pelo Estado. Nesse sentido, a longa duração da escravidão negra no Brasil teve impacto decisivo na formatação do mercado de trabalho livre nacional.

A exploração de bens naturais para exportação tem sido, desde a colonização portuguesa, a principal fonte de produção econômica brasileira, o que por consequência, marca o perfil do trabalho realizado pela massa da população. A crise desse sistema econômico colonial desemboca na independência do país em relação à Portugal, apenas em 1822. Mesmo independente, o trabalho no Brasil continuou baseado na escravidão negra, autorizada e praticada até o final do século XIX, com a economia focada na exportação de produtos agrícolas.

O século XX registra o processo de urbanização das principais cidades do país, povoadas por uma massa de ex-escravizados sem trabalho e sem acesso a direitos básicos e políticas reparatórias, em condições de abandono. Em paralelo, um incipiente processo de industrialização ensaiou uma mudança no perfil da economia, o que não chegou a se concretizar plenamente.

A economia brasileira do século XXI é industrializada, mas ainda bastante dependente da produção agrícola exportadora, e o mercado de trabalho registra uma taxa de desemprego oscilante entre 12% a 15% da população economicamente ativa. Igualmente marcante, tem-se uma proporção crescente de trabalho informal e, ainda hoje, registros de trabalho escravo em áreas rurais e urbanas.

O Brasil registra, nos últimos anos, crescente piora em sua situação econômica, o que afeta o mercado de trabalho. Paradoxalmente, o sistema de proteção ao trabalho sofre um enxugamento de órgãos, direitos e garantias dos trabalhadores. O comércio internacional, de participação relevante na composição do PIB brasileiro, apresenta quadro favorável no período, mas ainda dependente de produtos primários e concentrado em alguns parceiros comerciais. O perfil do mercado de trabalho acompanha essa característica.

A exportação brasileira, segundo dados de 2018 do Banco Mundial, concentra-se em matéria-prima (46,6%), bens intermediários (25,7%) e bens de consumo (11,8%). As importações se concentram em bens de capital (34,8%), bens intermediários (30,7%) e bens de consumo (25,5%). Os três principais parceiros comerciais do Brasil, tanto em importações como exportações, são China, Estados Unidos e Argentina.

O Brasil é uma república presidencialista, onde o presidente é eleito por voto direto e possui mandato de quatro anos, com possibilidade de uma reeleição. Por ser uma república federativa, seus 26 estados e o Distrito Federal possuem grande autonomia em relação ao governo federal, principalmente no âmbito jurídico, administrativo e fiscal.

3.4 MÉXICO

A formação histórica mexicana é marcada pela colonização espanhola, a qual governou o México por cerca de trezentos anos, quando em 1821 o México conquistou sua independência. Em seguida deste período, inicia-se o período da presidência de Porfirio Díaz (1876–80; 1884–1911), uma era de governo ditatorial realizado por meio de uma combinação de consenso e repressão. Os autores argumentam que o regime de Porfiriato moldou a evolução do movimento trabalhista mexicano e da política nacional de trabalho (Walker, 1981).

O fim do regime de Porfiriato em 1910 deu início à Revolução Mexicana. Apesar das forças radicais, os acadêmicos argumentam que as consequências da revolução foram bastante moderadas porque ela não resolveu a questão agrária nem a luta da classe trabalhadora (Handelman, 1979; Walker, 1981). Com a Revolução veio também a promulgação da nova Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917. O propósito explícito e amplamente deliberado dos constituintes mexicanos de 1916–1917 era estabelecer um poder executivo presidencial politicamente e constitucionalmente forte (Congresso, n.d.).

A Constituição de 1917 é a primeira do mundo em alguns quesitos de seu conteúdo político e social[7]. O artigo 123 estabelece a jornada de trabalho de 8 horas, 6 dias por semana, o salário-mínimo, e uma remuneração equitativa para todos pelo mesmo trabalho. O direito de organização foi estendido aos trabalhadores e empregadores, o direito de negociar coletivamente aos trabalhadores e o direito à greve foi reconhecido. A Lei Constitucional do México corresponde a uma Lei federalista e democrática, na qual o governo da república presidencialista é eleito diretamente. O governo federal é dividido em poderes executivo, legislativo e judiciário. O México conta com 32 Estados, dos quais 31 são Estados livres e soberanos em seu regime interno e um Distrito Federal, sede dos poderes da União.

Já em termos de comércio internacional, 77 por cento do PIB total do México corresponde à atividade comercial. Segundo informações do Ministério Federal da Economia, o país conta com 13 acordos de livre comércio, e 32 acordos de Promoção e Proteção Recíproca de Investimentos. Os Estados Unidos da América são o principal parceiro comercial do México, com US $ 614,5 bilhões no comércio total (bidirecional) de mercadorias durante 2019, e as exportações de mercadorias do México para os EUA totalizaram US $ 256,6 bilhões (Escritório do Representante de Comércio dos Estados Unidos, 2020). Entre os principais produtos de exportação do México estão os manufaturados, como veículos, autopeças e eletrônicos, além de petróleo e derivados, prata, plásticos, frutas, vegetais, café e algodão.

7. Secretaría de Gobernación, Gobierno de Mexico. Acesso em: 23/10/2020: <https://www.gob.mx/segob/es/articulos/inicio-de-la-revolucion-mexicana-el-fin-del-porfiriato-y-el-levantamiento-de-madero?idiom=es>.

3.5 ARGENTINA

Até o início do século XIX, o território argentino fazia parte do Império espanhol. Foi por meio da Revolução de 25 de maio de 1810 que em 1816 a independência foi formalmente declarada. A consolidação do Estado ocorreu em 1880, como resultado da guerra civil, e em 1853 foi sancionada a Constituição Política que ainda está em vigor hoje, apesar de várias modificações. Hoje esta constituição garante ao trabalhador os direitos à dignas de trabalho, preservação da saúde, bem-estar, segurança social, proteção da família, melhoria das condições econômicas e dos interesses profissionais, entre outros.

No âmbito político, após este período, o país sofre um golpe militar em 1955, a constituição reformada foi anulada no ano seguinte: como consequência, a Constituição anterior de 1853 (com emendas) foi aplicada. O regime militar na Argentina foi pendular em diversos momentos até o ano de 1983, quando desde então só houve governos civis.

A República da Argentina é um Estado Federal composto por 23 Províncias e pela Cidade Autônoma de Buenos Aires. A forma de governo é representativa, republicana e federal. O poder executivo é exercido pelo Presidente da Nação, eleito por voto popular direto a cada 4 anos. E o vice-presidente - eleito pela mesma fórmula - é o presidente do Senado. Cada província (e CABA) tem a sua própria constituição. Dada a natureza federal do país, as províncias são autônomas do governo federal. Deve-se levar em consideração que cada província é administrativamente dividida em departamentos — que por sua vez podem ser subdivididos em distritos — posteriormente desagregados em localidades.

Historicamente, a Argentina foi um importante exportador de matérias-primas, principalmente dos setores pecuário e agrícola. O país cresceu a um ritmo mais lento do que o resto do mundo e da América Latina até a década de 1980 com um aumento significativo da dívida externa: em 1989 a inflação disparou e o PIB diminuiu -7,1%. Mais recentemente, conforme relatado pela OCDE (2017), entre 2011 e 2015 o crescimento foi praticamente nulo, com um agravamento do déficit fiscal: como o país não teve acesso aos mercados financeiros internacionais (recuperado em 2016), os déficits foram financiados cada vez mais por meio de impressão de moeda, taxas de exportação e apreensões de ativos privados. A inflação subiu para 40%.

Em 2015, o governo recém-eleito iniciou um conjunto de reformas macroeconômicas, estruturais e sociais. Ainda assim, em 2018, uma profunda recessão surgiu após uma reversão repentina dos fluxos de capital: a moeda nacional desvalorizou-se em cerca de 50% (OCDE, 2019). No mesmo ano o governo assinou um acordo de financiamento com o FMI: reduzindo o peso do gasto público primário em 54%, através, sobretudo, da redução dos benefícios sociais e das obras públicas e da dispensa de funcionários públicos (Orchani, 2020).

Conforme relatado pela World Trade Integrated Solutions (2021), em 2019, entre os principais produtos exportados estão: resíduos sólidos de soja; Milho (excluindo sementes); grãos de soja;

caminhões movidos a diesel; e óleo de soja bruto. Por sua vez, entre os principais produtos importados estão: óleos de petróleo; grãos de soja; automóveis; e, aparelhos de transmissão. Brasil, China e Estados Unidos são os 3 principais parceiros de exportação e importação. Também é importante destacar que as matérias-primas no mesmo ano representaram 32% do total das exportações de mercadorias.

3.6 ÁFRICA DO SUL

A história da África do Sul também é uma história de mão-de-obra negra não-livre, que assombra o país há mais de 350 anos. Desde 1652, a África do Sul adotou diferentes padrões de trabalho, que passaram pelo colonialismo, imperialismo e capitalismo neoliberal, além de outras grandes mudanças internas de poder (Cornell e Panfilio, 2010). No período do comércio de escravos[8]. Ao contrário de outros países africanos, o país não foi utilizado como fonte de escravos, mas sim como importador, encontrando mão de obra dentro e fora do continente.

Em função da colonização, diversos conflitos emergiram entre as populações originárias, sendo a segregação entre negros e brancos um dos aspectos desse conflito estrutural. Como reflexo disto, em 1913, a Lei da Terra dos Nativos estabeleceu uma distinção legal clara entre as reservas africanas e as áreas de cultivo branco, o que levou com que cerca de 87% do país passasse a ser considerado terra branca. Apesar da discriminação já estar presente há vários anos, é em 1948 que iniciou o apartheid governado pelo Partido Nacional. Esse regime intensificou e sistematizou a segregação já existente no país. Durante este período, os não-brancos não eram considerados sul-africanos, mas sim cidadãos de algum país independente dentro de suas fronteiras.

É pouco mais de 30 anos depois, no início da década de 1980, que os sindicatos negros se formam. A Federação dos Sindicatos da África do Sul (FOSATU, sigla em inglês para *Federation of South African Trade Unions*), o Conselho dos Sindicatos da África do Sul (CUSA, sigla em inglês para *Council of Unions of South Africa*) e o Sindicato Nacional dos Mineiros (NUM, sigla em inglês para *National Union of Mineworkers*) são exemplos de organizações criadas naquela época. Os sindicatos seriam atores importantes nas lutas que levaram ao fim do apartheid. Mas foi em abril de 1994, que a África do Sul elegeu uma nova assembleia constituinte e legislativa, e Nelson Mandela como seu presidente.

Desde 1994, quando o Congresso Nacional Africano (ANC, sigla em inglês para *African National Congress*) se tornou o partido no poder, tem havido uma remoção sistemática da legislação do apartheid e a introdução de novas destinadas a criar oportunidades iguais em toda a sociedade (Webster e Omar 2003). No entanto, a transição da África do Sul

8. Ross, R. 2013. A concise history of South Africa. South Africa: Cambridge University Press.

permanece incompleta. Um aspecto crítico da transição pós-apartheid é a centralidade atribuída ao trabalho assalariado de forma que a cidadania social coincida com a participação no mercado de trabalho. Tanto os sindicatos quanto o governo do ANC entendem que o trabalho assalariado é a base das políticas sociais baseadas no pleno emprego, redistribuição e descomodificação. No entanto, em vez de ser combinada com uma ênfase nas políticas de redistribuição e de pleno emprego, a centralidade do trabalho assalariado no discurso político reforçou as políticas neoliberais de contenção de gastos públicos. Atualmente, além dos altos níveis de desemprego, a maioria das novas vagas de empregos são "atípicas" — empregos informais e com baixos níveis de sindicalização, proteções escassas, alta vulnerabilidade e benefícios sociais limitados.

A África do Sul tem China, Alemanha e Estados Unidos como seus principais parceiros comerciais. Para 2018, o comércio do país representou 59,47% do PIB. Além disso, no mesmo ano, os principais setores do comércio estavam ancorados principalmente em pedras de mineração, sendo o ouro a principal destas.[9]

A África do Sul é um estado central, que foi dividido em nove províncias e três capitais. O país é uma república parlamentarista, em que o presidente do país é eleito de maneira indireta, por meio do voto da Assembleia Nacional e do Conselho Nacional de Províncias. Seu mandato é de cinco anos. A atual Constituição da República da África do Sul prevê uma forma cooperativa de governo, que é integrada por esferas do governo nacional, provinciais e locais distintos, interdependentes e inter-relacionados.

3.7 INDICADORES ECONÔMICOS E SOCIAIS COMPARADOS

Essa seção traz indicadores de âmbito social e econômico, a fim de identificar as similitudes e as diferenças entre os países aqui analisados, além de possibilitar uma melhor compreensão da atual realidade de cada um destes. O período de referência dos dados é o mesmo utilizado em todo o estudo (2015 a 2019). No âmbito econômico tem-se PIB, PIB per capita, e PIB por pessoa empregada. Já no tocante ao social, encontram-se IDH, IDH ajustado à desigualdade, Índice de Desenvolvimento de Gênero, e Índice de Desigualdade de Gênero. A seguir será detalhado cada um destes indicadores.

O primeiro indicador encontrado na tabela a seguir é o PIB, que é a soma de todos os bens e serviços produzidos em um país durante um ano. Aqui analisam-se valores referentes à Paridade de Poder de Compra (PPC) de 2017, em dólares. Sendo assim, nota-se que, com exceção da Argentina, todos os países tiveram um aumento de seu PIB entre 2015 e 2019. Sendo o Brasil o país que possui o maior PIB entre os países analisados, e Portugal o que possui o menor.

9. Ver: <https://is.gd/vXEFVc>.

E nesta mesma lógica, o PIB per capita seria o valor do PIB dividido pelo número de habitantes daquele país. O PIB per capita do Brasil, da Argentina e da África do Sul tiveram queda entre 2015 e 2019, já o de Portugal, Coreia do Sul e México tiveram um aumento. Além disso, o país que possui o maior indicador é a Coreia do Sul, e o menor entre os países presentes na tabela é o da África do Sul.

Ainda em relação ao PIB, o PIB por pessoa empregada é o número do PIB dividido pelo número de empregos no país, neste caso geralmente são utilizadas estatísticas da força de trabalho.[10] México, Brasil, Argentina e África do Sul tiveram um declínio deste dado entre 2015 e 2019, já Portugal teve um aumento. E os dados da Coreia do Sul não foram disponibilizados. Entre os dados disponíveis a seguir, Portugal possui o maior PIB por pessoa empregada, e o Brasil possui o valor mais baixo entre os países aqui analisados.

No âmbito social, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) é composto por três dimensões básicas (educação, renda e saúde) usando quatro indicadores: (1) expectativa de vida ao nascer, como uma medida da saúde e longevidade de uma população; (2) taxa de alfabetização de adultos e taxa de escolarização bruta combinada, como medida de conhecimento e educação; E finalmente, (3) PIB per capita pela PPC como medida de um padrão de vida decente (Gallardo, 2009). Percebe-se que no período aqui analisado, todos os países da tabela tiveram um aumento no seu IDH, sendo a Coreia do Sul o país com o maior número, e África do Sul o que possui o menor indicador.

Já o IDH ajustado à desigualdade (IHDI, sigla em inglês para Inequality-adjusted HDI) utiliza as mesmas três dimensões utilizadas para a medição do IDH, porém agrega alguns dados relativos à medição da desigualdade, como dados de consumo e renda, expectativa de vida ajustada à desigualdade, nível educacional de acordo com a renda, entre outros. O IHDI é igual ao IDH quando não há desigualdade entre a população, mas à medida que a desigualdade aumenta, este dado fica cada vez mais abaixo do IDH[11]. Todos os países da tabela tiveram um aumento neste indicador, com exceção de Portugal. No ano de 2019 a Coreia do Sul foi o país que teve o maior número entre os países aqui analisados, e o menor IDH ajustado à desigualdade foi da África do Sul.

Referente à questão de gênero, tem-se o Índice de Desenvolvimento de Gênero (GDI, sigla em inglês para Gender Development Index), que mede indicadores referente à educação, níveis de padrão de vida/renda, e de saúde (utilizando os mesmos indicadores do IDH), de homens e mulheres, separadamente, para então identificar o tamanho da lacuna existente entre eles. Neste indicador, África do Sul, Portugal e Coreia do Sul tiveram uma melhora no passar destes anos, enquanto Brasil demonstrou uma piora e México e Argentina se mantiveram estável.

10. Para mais informações, acessar: <https://millenniumindicators.un.org/unsd/mdg/Metadata.aspx?IndicatorId=0&SeriesId=757>.

11. Para mais informações, acessar: <http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr2020_technical_notes.pdf>.

Ainda assim, o Brasil está entre os países da tabela que possuem o maior número neste indicador, juntamente com a Argentina. E o número mais baixo seria o da Coreia do Sul. Já no ranking de 170 países feito pelo PNUD, Coreia do Sul estaria em 23 lugar, sendo o país aqui analisado com a menor desigualdade de gênero, e África do Sul em 114 lugar, sendo o país pior ranqueado entre os analisados aqui neste indicador.

E por último, ainda referente à questão de gênero, esta tabela também apresenta o Índice de Desigualdade de Gênero (GII, sigla em inglês para Gender Inequality Index), que reflete as desigualdades de gênero em três dimensões: saúde reprodutiva, empoderamento e atividade econômica. O primeiro é medido pelas taxas de mortalidade materna e de natalidade em adolescentes; o empoderamento é medido pela proporção de assentos parlamentares ocupados por mulheres e a realização do ensino médio e superior por cada gênero; e a atividade econômica é medida pela taxa de participação no mercado de trabalho por mulheres e homens. Nota-se que todos os países tiveram uma queda deste indicador entre 2015 e 2019 (com exceção da Coreia do Sul, que não possui disponível este dado para o ano de 2015), ainda assim, Portugal teria o maior número no GII, representando uma maior igualdade de gênero, e México teria o menor número, o que representa uma maior desigualdade de gênero.

TABELA 3.1 Indicadores sociais e econômicos

	Portugal		Coreia do Sul		Brasil		México		Argentina		África do Sul	
	2015	**2019**	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**	**2015**	**2019**
PIB (2017 PPP $ Bilhões)	322,7	357,4	1.983,0	2.206,0	3.079,2	3.092,2	2.350,4	2.519,2	1.032,3	990,2	711,2	730,9
PIB per capita (2017 PPP $)	31.158	34.798	38.870	42.661	15.059	14.652	19.288	19.746	23.934	22.034	12.840	12.482
PIB por pessoa empregada (2017 PPP $)	70.579,1	72.525,5	N.D.[12]	N.D.	33.107,9	32.929,2	45.799,4	45.023,9	57.713,2	52.674,6	43.809,4	43.799,1
IDH	0,854	0,864	0,899	0,916	0,754	0,765	0,766	0,779	0,840	0,845	0,701	0,709
IDH ajustado à desigualdade	0,766	0,761	0,759	0,815	0,563	0,570	0,590	0,613	0,708	0,729	0,458	0,468
Índice de Desenvolvimento de Gênero	0,985	0,988	0,932	0,936	0,996	0,993	0,960	0,960	0,993	0,993	0,982	0,986
Índice de Desigualdade de Gênero	0,099	0,075	0,076	0,064	0,439	0,408	0,347	0,322	N.D.	0,328	0,419	0,406

Fonte: United Nations Development Programme — Human Development Reports e The World Bank Data.

12. Sem dados.

Vistos os indicadores econômicos e sociais da tabela anterior, aqui é trazido o índice de Gini, que mede de maneira geral na população, até que ponto a distribuição de renda entre os indivíduos ou famílias dentro de uma economia se desvia de uma distribuição perfeitamente igual. Um índice de Gini de 0 representa igualdade perfeita, e 100 representa desigualdade perfeita (OIT, 2002). O quadro abaixo representa o Índice de Gini dos seis países aqui analisados entre 2010 e 2018. Nota-se com isto que África do Sul e Brasil são os países com a maior desigualdade de renda, e os que possuem menor desigualdade são Portugal e Coreia do Sul.

TABELA 3.2 Índice de Gini (2010–2018)

	Portugal	Coreia do Sul	Brasil	México	Argentina	África do Sul
Gini (2010-2018)	33,8	31,6	53,9	45,4	41,4	63,0

Fonte: United Nations Development Programme — Human Development Reports.

O próximo dado refere-se à quantidade de impostos e contribuições laborais obrigatórias paga pelas empresas. Este dado mede todos os impostos e contribuições exigidos pelo governo, seja em nível federal, estadual ou local, isto é, a contribuição que o empregador realiza a um fundo de pensão privado ou um fundo de seguro de trabalhadores. Exclui-se aqui impostos aplicados à base tributável. Aqui o cálculo é feito com o imposto real a pagar, dividido pelo lucro comercial.

África do Sul desta forma seria o país com a menor porcentagem de impostos trabalhistas e contribuições proporcionais ao lucro comercial, e o Brasil seria o país com a maior porcentagem. Salienta-se aqui não há um nível ideal de tributação, mas que este pode ser um dado que influencie o comportamento de atores econômicos.

TABELA 3.3 Quantidade de impostos trabalhistas e contribuições obrigatórias pagas pelas empresas (% do lucro comercial) (2019)

	Portugal	Coreia do Sul	Brasil	México	Argentina	África do Sul
Impostos trabalhistas e contribuições (% do lucro comercial) — 2019	26,8	13,7	39,4	27,2	29,9	4,0

Fonte: The World Bank Data.

3.8 CONSTITUIÇÃO E FORMA DE ESTADO/GOVERNO

Este estudo optou por analisar países que são repúblicas presidencialistas, semipresidencialistas ou parlamentarista, dentre os quais, metade deles é uma federação. No caso de duas das federações, como já mencionado no item metodológico, elegeu-se analisar Guanajuato e Cidade do México, e a Cidade Autônoma de Buenos Aires e Córdoba, para o caso mexicano e argentino, respectivamente. Tendo isto em conta, o quadro a seguir indica a organização política de cada um destes países.

TABELA 3.4 Tipo de organização política por país

	Portugal	Coreia do Sul	Brasil	México	Argentina	África do Sul
Organização política	República semipresidencialista	República presidencialista	República Federativa presidencialista	República Federativa presidencialista	República Federativa presidencialista	República parlamentarista

Já como parte da apresentação da constituição dos países, o quadro a seguir elucida qual foi o ano de promulgação da constituição vigente de cada um deles. Sendo a mais antiga a constituição argentina, e a mais recente a sul africana, atentando-se que mesmo após sua promulgação, estas passaram por diversas reformas e emendas.

TABELA 3.5 Ano da Promulgação da Constituição por país

	Portugal	Coreia do Sul	Brasil	México	Argentina	África do Sul
Ano da promulgação da constituição atual	1976	1948	1988	1917	1853	1996

Tendo em mente a formação política, econômica e social dos países, tendo visto anteriormente diversos indicadores que indicam qual a posição destes países no cenário interacional, e levando em conta sua forma de governo e constituição, a seguir se aprofundará mais o sistema judiciário de cada país, sempre buscando compreender como ocorre em cada um deles a resolução de conflitos laborais.

3.9 DIVISÃO DE PODERES E ORGANIZAÇÃO DO JUDICIÁRIO

No tocante à organização do sistema judiciário dos países aqui investigados, nota-se que alguns possuem Tribunais específicos para a resolução de questões laborais, outros países resolvem litígios trabalhistas em Tribunais que possuem mandato para resolver questões relativas à diferentes temas, e um terceiro caso seriam países que possuem outras instâncias e formas de resolução de seus litígios trabalhistas, que não sejam os Tribunais. Tais organizações serão tratadas mais adiante e de forma mais aprofundada em cada um dos estudos de caso, porém, aqui brevemente introduziremos o judiciário de cada um destes países, de modo a que fique mais claro suas especificidades.

- Portugal: De acordo com o art. 209 da Constituição, Portugal tem dois conjuntos distintos de tribunais — civil e administrativo. Além disso, a Constituição também se refere explicitamente a outros tribunais. Por sua vez, a lei nº 62/2013 que regulamenta a Organização do Judiciário (LOSJ) dispõe que os tribunais de comarca podem ser desdobrados em julgamentos (juízos) que podem ter competência especializada na área trabalhista (art. 81).

Portugal é um Estado unitário em que a Assembleia da República é o órgão legislativo por excelência, podendo legislar sobre todas as matérias exceto as relativas à organização e funcionamento do Governo. Existem determinadas matérias reservadas à competência da Assembleia da República, mas sobre as quais o Governo também pode legislar com autorização da Assembleia, no âmbito do que se denomina competência parcialmente exclusiva de legislar (Assembleia da República, 2020).

- Coreia do Sul: Conforme aponta o supremo tribunal (2019, p. 9), os tribunais do país compreendem ao supremo tribunal, tribunal superior, tribunal distrital, tribunal de patentes, tribunal de família, tribunal administrativo e tribunal de falências. Os quais são compostos em três níveis: tribunais distritais, tribunais superiores e a suprema corte como tribunais gerais.

Particularmente relevantes para o nosso contexto são os Tribunais Administrativos que julgam processos fiscais, de domínio eminente, trabalhistas e outros administrativos. No passado, o esgotamento dos recursos administrativos era uma exigência para a propositura de uma ação administrativa perante o tribunal. No entanto, com a criação do Tribunal Administrativo, uma ação administrativa pode ser proposta sem primeiro recorrer a recursos administrativos, salvo disposição em contrário da Lei.

- Brasil: O sistema judiciário brasileiro é estruturado em diferentes áreas de atuação, divididas entre comuns e especiais. As "justiças comuns" são a Justiça Federal (competente para os casos que envolvem a União Federal) e as Justiças Estaduais (uma em cada estado, com competência genérica e residual). Já as "justiças especiais" são divididas entre Justiça do Trabalho (para casos oriundos da relação de trabalho), Justiça Eleitoral e Justiça Militar. Há, portanto, uma justiça própria para julgar conflitos trabalhistas.

A Justiça do Trabalho é dedicada exclusivamente aos casos trabalhistas, vinculada à União e estruturada em três níveis: cerca de 1500 Varas do Trabalho na primeira instância; 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) na segunda instância; e um Tribunal Superior do Trabalho (TST) como instância superior.[13] Essa estrutura garante a regionalização e proporciona a hierarquização da Justiça Trabalhista.

- México: Existem vários órgãos judiciais federais no México que não fazem parte da estrutura regular dos tribunais federais, como as *Juntas de Conciliación y Arbitraje* (que resolvem litígios laborais e representam a justiça trabalhista), os Tribunais Militares (*Tribunales Militares*) e o Tribunal Fiscal (*Tribunal Fiscal de la Federación*). A Justiça do

13. Dados extraídos do sítio eletrônico do TST: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/varas-existentes>.

> Trabalho tem jurisdição sobre reclamações de trabalhadores que alegam violação de seus direitos previstos no Código do Trabalho Federal, disputas sobre dissídios coletivos e questões relacionadas a greves. As responsabilidades e a estrutura dos tribunais do trabalho são cobertas pela Lei Federal do Trabalho (*Ley Federal del Trabajo*).[14]

A federalização da legislação trabalhista no México foi alcançada em 6 de setembro de 1929, como resultado das reformas do artigo 73 da Constituição, por meio do qual o Congresso da União passou a legislar sobre questões trabalhistas em todo o país. Assim, o poder conferido às legislaturas locais, que havia prevalecido entre 1917 e 1929, acabou, e a legislação trabalhista passou a ser uma questão federal.

O enquadramento jurídico que rege os litígios laborais baseia-se na Constituição mexicana, na Lei do Trabalho Federal, na Lei da Segurança Social e em toda a jurisprudência aplicável dos Tribunais Colegiados de Circuito e do Supremo Tribunal.

- Argentina: O Poder Judiciário argentino é composto pelo Supremo Tribunal de Justiça e outros tribunais inferiores, tanto em nível federal como provincial. A nomeação dos juízes é feita pelo Presidente da Nação com a anuência do Senado, a partir de uma lista restrita composta por candidatos selecionados em concurso público pelo Conselho da Magistratura.

Existe, por um lado, uma Justiça Nacional no país que exerce as suas atribuições em todo o território da república, e por outro lado, uma Justiça ordinária e comum que exerce as suas funções através dos órgãos judiciais, que cada província deve criar e organizar independentemente do governo central. Na Argentina existe uma organização judiciária diferente em cada uma das províncias, de acordo com suas constituições provinciais.

- África do Sul: Na África do Sul, a autoridade judicial é investida nos tribunais, que são independentes e estão sujeitos apenas à constituição e à Lei (seção 165). O sistema judicial é composto por diversos tribunais, dentre eles o Tribunal do Trabalho.

A justiça do trabalho é constituída por tribunais especializados na África do Sul: o Tribunal do Trabalho, que decide certas disputas trabalhistas, e o Tribunal de Recursos do Trabalho, que ouve os recursos do primeiro. Do Tribunal de Justiça do Trabalho, os recursos em matéria trabalhista vão para o Tribunal Constitucional. O Tribunal Constitucional é o mais alto da África do Sul, e é responsável por decidir sobre questões constitucionais e qualquer outro assunto.

14. In Avalos (2003).

CAPÍTULO 4. ESTUDO DE CASO: PORTUGAL

4.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO

4.1.1 Evolução da legislação trabalhista substantiva

O período entre 1820 e 1926 em Portugal conduziu à consolidação de direitos com uma configuração ideológica liberal clássica. As relações de trabalho eram concebidas estritamente como individuais e regidas pelo direito civil: a oferta de trabalho era concebida como *locatio operarum*, ao passo que a formação de grupos profissionais e coalizões era proibida (J. Leite, 2016).

A primeira lei do trabalho portuguesa, datada de 1890, regulamentava o trabalho de menores e mulheres nos estabelecimentos industriais.[1] Em 1893, outro decreto fixou a idade mínima de admissão a estabelecimentos industriais em 16 anos para os homens e 21 anos para as mulheres; também previa proteção à maternidade. Assim, nesse período, o caráter protetor da legislação trabalhista foi observado apenas para os grupos de trabalhadores mais vulneráveis (menores e mulheres).

Os direitos e deveres fundamentais foram reconhecidos com o advento da República em 1910. Em 1911, foi instituído o seguro social obrigatório para acidentes de trabalho (Martins, 2019). O golpe militar de 1926 resultou em um novo catálogo de direitos econômicos e sociais, em linha com a ideologia intervencionista do "Estado Novo".

Em 1976, uma intervenção constitucional na esfera privada levou ao reconhecimento constitucional dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores. Conforme descrito por Palma Ramalho (2013, 1-2), o enfoque da Constituição da República Portuguesa (CRP) em relação aos direitos fundamentais dos trabalhadores contribuiu para o desenvolvimento de uma legislação trabalhista protetora. Isso se refletiu em dois pontos essenciais: (i) por muitos anos, o marco jurídico para contratos de trabalho foi baseado em um modelo industrial de "relação de trabalho típica". Consequentemente, a legislação criou rígidos esquemas de proteção em áreas cruciais, como descrição de funções, local de trabalho, jornada de trabalho, remuneração e proteção contra dispensa. Além disso, o sistema legal permitia formas de trabalho atípicas apenas em uma extensão muito pequena; (ii) a partir da década de 1970, a negociação coletiva desenvolveu-se segundo o princípio de *favor laboratoris*: os acordos coletivos foram concebidos como instrumentos destinados apenas a melhorar as disposições legais consideradas o padrão mínimo de proteção do trabalho, sendo que um acordo coletivo

1. Ministério das Obras Públicas, Comércio e Indústria. Regulamentação do trabalho dos menores e das mulheres nos estabelecimentos industriais. Decretos de 10 de fevereiro de 1890 e 14 de abril de 1891.

só poderia ser substituído por outro mais favorável. Portanto, os acordos coletivos tendem a ser mais protetores do que a lei, permanecendo em vigor por um longo tempo (M. R. Palma Ramalho, 2013).

Como resultado das tendências acima mencionadas, o direito do trabalho português foi durante muitos anos considerado um dos mais protetores da Europa. Além disso, também se caracterizou por uma relutância em se modernizar no sentido de dar maior flexibilidade às regulamentações do mercado de trabalho.

A partir da década de 1980, pode-se observar uma longa tradição de diálogo social entre o governo e organizações representativas de empregadores e empregados. Isso resultou em um diálogo constante entre as partes envolvidas nas relações de trabalho e facilitou a participação das comissões de trabalhadores na aprovação da legislação da área, nos termos do artigo 54, letra D da CRP.

A partir da década de 1990 e durante a primeira década do século 21, houve a uma evolução significativa do direito do trabalho português. Esta situação marcou o início da regulamentação de matérias e situações específicas do domínio do trabalho, consolidada no Código do Trabalho (CT) — Lei nº 99/2003 — e subsequentemente nas suas alterações.

Em 2009, pela primeira vez, houve a codificação específica das normas que estabelecem os direitos de personalidade do trabalhador no CT (art. 14 a 22). Abrangem liberdade de expressão e opinião, integridade física e moral, privacidade, proteção de dados pessoais, dados biométricos, testes e exames médicos, meios de vigilância remota, uso de meios de vigilância remota e confidencialidade de mensagens e acesso à informação (Lopes, 2019, p. 26). A aprovação do CT também consistiu na transposição total ou parcial de várias diretivas europeias para o ordenamento jurídico interno. Tais diretrizes estão listadas no artigo 2º do Código. Quanto à sua aplicação ao longo do tempo, o artigo 7º prevê que os contratos de trabalho e os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho celebrados ou adotados antes do CT estão, via de regra, sujeitos a ele.

Por outro lado, é fundamental observar que o código de 2003 aboliu o referido princípio do *favor laboratoris* e da interminabilidade prática das convenções coletivas, pelo que uma convenção não poderia ser rescindida sem a sua substituição (Naumann, 2018, p. 95). Como Leite *et al*. destacam (2014), desde a elaboração do "Livro Verde sobre as Relações Laborais" em 2006, em Portugal reconheceu-se a existência de uma rigidez formal na legislação trabalhista, manifestada, em particular, pela dificuldade em despedir trabalhadores com contrato por tempo indeterminado que gozem de considerável proteção jurídica: isso, na opinião de alguns estudiosos, teria um impacto negativo na criação de empregos.

Em 2009, o CT foi reformado através da Lei nº 7/2009, prevendo a compensação desta rigidez, nomeadamente em matérias como a adaptabilidade de horários, horários

bancários, horários concentrados ou processos de dispensa. Além disso, a crise econômica/financeira teve um impacto severo no mercado de trabalho de Portugal e levou o país a solicitar assistência à Troika — o consórcio do Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu — em maio de 2011. Um Memorando de Entendimento (MdE) foi assinado no mesmo ano, resultando em um programa de ajuste que foi encerrado em 2014. Um ponto importante é que esse MdE identificou a rígida regulamentação do mercado de trabalho como uma das causas da baixa competitividade do país (União Europeia, 2011). O governo português teve, então, de se comprometer com a implementação de um plano detalhado de reformas estruturais. Isso incluiu alterações à legislação trabalhista, políticas de emprego e negociação coletiva (OCDE, 2017).

TABELA 4.1 Principais alterações na legislação trabalhista devido à crise econômica e financeira

Setor público
Os salários nominais foram congelados e cortados progressivamente durante quatro anos; da mesma forma, os bônus foram cortados ou suspensos. Aumento da jornada semanal de trabalho de 35 para 40 sem correspondente aumento salarial.
Definição de salário
O salário mínimo obrigatório (485 euros) foi congelado de 2011 a 2014; no entanto, foi aumentado em 2015 (505 euros).
Expediente
• O pagamento de horas extras foi reduzido pela metade e o tempo de folga compensatório — equivalente a 25% das horas extras (em dias normais de trabalho) — foi abolido (Lei 23/2012). • Redução das férias em três dias e redução de quatro feriados, tanto no setor privado (Lei 23/2012) como no setor público (Lei 35/2014).
Rescisão de contratos de trabalho
• Quase todas as verbas rescisórias foram reduzidas (em caso de rescisão de contrato por prazo determinado, dispensa coletiva, dispensa por redução de pessoal, dispensa por inadequação, etc.). • As dispensas por redução de pessoal ou inadequação foram facilitadas (Lei 23/2012).
Acordo coletivo
• Permissão para que o contrato de trabalho regulasse in pejus questões que antes só podiam ser reguladas por convenção coletiva. • Declaração de nulidade ou suspensão das cláusulas do acordo coletivo que estabelecessem um regime mais favorável aos trabalhadores do que a lei reformada. • Redução do tamanho limite da empresa, acima do qual os representantes dos trabalhadores não sindicalizados poderiam realizar acordos coletivos (por delegação dos sindicatos), favorecendo a descentralização (Lei 23/2012). • Redução de todos os períodos relativos à expiração e "feito posterior" dos acordos coletivos: o primeiro período foi reduzido de cinco a três anos, o período de sobrevivência foi reduzido de 18 para 12 meses (Lei 55/2014). • Estabelecimento da possibilidade de suspensão temporária de acordos coletivos com empresas em crise (Lei 55/2014). • Severa limitação da extensão administrativa dos acordos coletivos. A prorrogação foi bloqueada e novas regras entraram em vigor, introduzindo condições estritas pelas quais a prorrogação só seria possível se as organizações de empregadores empregassem mais de 50% de todos os funcionários do setor em questão (Resolução 90/2012). No último trimestre de 2014, sob pressão de sindicatos e confederações patronais, o governo decidiu introduzir regras menos rígidas sobre a extensão dos acordos coletivos, com base em critérios menos estritos para a representatividade das associações patronais, ou seja, em alternativa à quota de 50% dos trabalhadores no setor, uma extensão tornou-se possível se pelo menos 30% dos membros das associações patronais fossem pequenas ou médias empresas (Resolução 43/2014).

Fonte: Instituto Europeu de Sindicatos (2016).

O Tribunal Constitucional de Portugal foi uma elemento central das reformas, declarando parte das medidas de austeridade implementadas pelo governo como inconstitucionais, por violarem os princípios da igualdade, proporcionalidade, proteção da confiança, negociação coletiva ou autonomia da administração local.[2] Emendas ao CT foram implementadas devido a essas reformas. As mais significativas estão descritas na Tabela 4.1, subdividida por tema.

Ainda assim, as eleições de 2015 e o governo recém-eleito marcaram uma nova reversão de tendência na regulamentação trabalhista, resultando em um retorno à semana de 35 horas e uma revisão dos cortes salariais no setor público, um aumento gradual do salário mínimo obrigatório e extinção da sobretaxa do serviço imposto de renda pessoa física (Instituto Europeu de Sindicatos, 2016).

Por fim, foram realizadas mudanças recentes no CT, por meio da Lei nº 90/2019, com o objetivo de fortalecer o cuidado parental: em decorrência disso, 13 dispositivos foram alterados e cinco novos artigos foram incluídos. Alguns destaques são: novos direitos e apoios sociais para os diversos níveis de parentalidade (maternidade, paternidade, adoção); novas licenças; a ampliação das faltas justificadas; apoio à procriação assistida; e extensão da licença parental e de adoção (CEJ, 2019).

A Lei nº 93/2019, por sua vez, altera o CT em relação ao contrato de experiência (de 90 para 180 dias); o número mínimo de horas de formação profissional (de 35 a 45 horas); o fortalecimento dos direitos dos trabalhadores assediados; requisitos e termos dos contratos por prazo determinado (revisão da cláusula de admissibilidade); o contrato de curtíssimo prazo; o regime do banco de horas; trabalho intermitente (redução do período mínimo de trabalho anual); trabalho temporário (limitado a seis renovações, sem limitações anteriores); os prazos para procedimentos de dispensa; e, por fim, várias questões de regulamentação coletiva do trabalho (CEJ, 2019).

4.1.2 Proteção constitucional do emprego

A Constituição portuguesa contém várias disposições que são fundamentais para a definição das relações trabalhistas no país. A Tabela 4.2 descreve as principais disposições contidas no Capítulo III da CRP, que estabelece os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores.

Além disso, o primeiro capítulo ("Direitos e Deveres Econômicos") do Título III da CRP inclui outras normas que são relevantes. O artigo 58 consagra o direito ao trabalho e, correspondentemente, atribui ao Estado o dever de promover as políticas de pleno emprego, a igualdade de oportunidades na escolha da profissão ou tipo de trabalho, assim como a formação cultural e técnica dos trabalhadores.

2. Ver, por exemplo, Decisões nº 353/2012, 187/2013, 602/2013, 413/2014, 494/2015 do Tribunal Constitucional de Portugal.

TABELA 4.2 Direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, conforme descrito no Capítulo III da CRP

Artigo	Disposição
Art. 53	Garantia de segurança do emprego, proibição de dispensa sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos
Art. 54	Direito de formar comitês de trabalhadores e direitos dos comitês de trabalhadores
Art. 55	Liberdade de formar, pertencer e operar sindicatos
Art. 56	Direitos sindicais e acordos coletivos
Art. 57	Direito de greve e proibição de *lockouts*

Fonte: Elaboração do autor.

O artigo 59, por sua vez, consagra diversos direitos dos trabalhadores aplicáveis "independentemente de idade, sexo, raça, cidadania, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas":

a) Direito à remuneração do trabalho de acordo com o seu volume, natureza e qualidade, respeitado o princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual e de forma a garantir um modo de vida digno;

b) Direito à organização do trabalho em condições de dignidade social e de forma a propiciar a realização pessoal e que possibilite conciliar trabalho e vida familiar;

c) Direito a condições de trabalho higiênicas, seguras e saudáveis;

d) Direito aos tempos de descanso e lazer, limite máximo da jornada de trabalho, descanso semanal e férias remuneradas periódicas;

e) Direito à assistência material quando o trabalhador se encontrar em situação de desemprego involuntário; e

f) Direito à assistência e à justa reparação quando for vítima de acidente de trabalho ou doença ocupacional.

Além disso, o segundo parágrafo do artigo 59 atribui ao Estado a responsabilidade de assegurar as condições de trabalho, remuneratórias e de descanso a que têm direito os trabalhadores, particularmente ao:

a) Estabelecer e atualizar um salário mínimo nacional, que, entre outros fatores, deverá levar em consideração as necessidades dos trabalhadores, o aumento do custo de vida, o nível de desenvolvimento das forças produtivas, as demandas de estabilidade econômica e financeira, e a acumulação de capital para fins de desenvolvimento;

b) Estabelecer limites nacionais de jornada de trabalho;

c) Proteger, em particular, o trabalho realizado pela mulher durante a gravidez e após o parto, assim como o trabalho realizado por menores, pessoas com deficiência e cujas ocupações sejam particularmente árduas ou em condições insalubres, tóxicas ou perigosas;

d) Assegurar, em cooperação com as organizações sociais, o desenvolvimento sistemático de uma rede de centros de descanso e férias;

e) Proteger as condições de trabalho dos trabalhadores imigrantes e garantir os seus benefícios sociais; e

f) Proteger as condições de trabalho dos trabalhadores estudantes.

Por fim, conforme destacado por Fernandes (2014, p. 60), é preciso considerar também diversos direitos fundamentais de caráter "inespecífico", que podem ser concretizados nas relações de trabalho. Por exemplo, o direito de resistência (art. 21 da CRP), o direito à integridade pessoal (art. 25) e outros direitos pessoais (art. 26), os direitos inerentes à proteção de dados pessoais (art. 35), liberdade de expressão e informação (art. 37), e liberdade de consciência, religião e culto (art. 41).

4.1.3 Legislação trabalhista substantiva

A. Contextualização do direito do trabalho e principais características da proteção do emprego

O Direito do Trabalho português é um ramo jurídico autônomo — dissociado do Direito Civil —[3] com princípios, normas e institutos específicos (J. Leite, 2016).[4] As principais fontes jurídicas do Direito do Trabalho Português são a CRP da República Portuguesa (1976), o Código do Trabalho (Lei nº 7/2009),[5] a Lei nº 105/2009 — que regula e altera o Código do Trabalho —, o Código de Processo do Trabalho,[6] acordos coletivos e acordos de trabalho individuais e legislação

3. Embora o Código Civil Português (CC) preveja algumas noções do campo do trabalho — como é o caso do artigo 1152 — é reconhecida a autonomia legislativa do Direito do Trabalho (art. 1153 do CC). No entanto, o direito civil é aplicado de forma subsidiária em alguns casos. Ver, por exemplo, o artigo 14 do CT sobre a aplicabilidade do CC para efeito de capacidades dos sujeitos.

4. Ver também Palma Ramalho.

5. DRE Lei nº 7/2009.

6. DRE Decreto nº 480/99.

europeia relevante (Mota, 2020).[7] Além disso, as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também devem ser consideradas: de acordo com o artigo 8º, 2º da CRP, as normas constantes das convenções ratificadas (e/ou aprovadas) pelo Estado Português, e publicadas no Diário da República, passam a fazer parte do direito interno independentemente da transposição do seu conteúdo para o direito interno.

De acordo com Leite (2016, pp. 45-48), a legislação trabalhista portuguesa pode ser caracterizada como:

- Área do Direito relativamente recente, sendo anteriormente considerada parte do Direito Civil. O Direito do Trabalho, cujo âmbito inicialmente se limitava às relações trabalhistas, estendeu-se progressivamente a outras relações trabalhistas subordinadas (como os trabalhadores do comércio, agricultura, navegação marítima, etc.). Por outro lado, questões que originalmente caíam no campo de ação do Direito do Trabalho foram progressivamente deslocando-se para além dele (p. ex.: Direito Previdenciário);

- Uma área imperativa do Direito. As normas legais trabalhistas não veiculam imperativos de forma absoluta, mas limitam-se a garantir garantias mínimas de proteção ao trabalhador, passando a ser obrigatórias — e, portanto, imperativas — apenas nessa medida. Essas garantias refletem-se quer no estabelecimento de limites mínimos (p. ex.: salários) ou máximos (p. ex.: a duração do trabalho) em relação aos quais a vontade das partes é irrelevante. Isso não significa que não existam normas obrigatórias de caráter absoluto, mas apenas que a imperatividade, no sentido mencionado, assume um caráter dominante no direito do trabalho;

- Uma área do Direito em expansão, no sentido de que não cobre todos os campos de aplicação possíveis;

- Uma área diversificada do Direito. Ao contrário da maioria dos outros ramos do Direito, o Direito do Trabalho não se aplica coletivamente a todos os funcionários. Por ser intimamente moldado por realidades sociais e econômicas existentes e distintas, para cumprir a sua função deve levar em conta a situação concreta de cada categoria de trabalhadores. Por este motivo, a aplicabilidade das suas regras varia segundo o respectivo setor, a dimensão da empresa, a profissão, etc. (fatores objetivos) e segundo a idade, o sexo, etc. do trabalhador (fatores subjetivos);

- Uma área volátil do Direito. A instabilidade do Direito do Trabalho deve-se fundamentalmente a três razões: primeiro, a sua sensibilidade às mudanças

7. Ver também: Leite, J. (2016). Capitulo III- Características gerais e importância do direito do trabalho. Em J. Leite, Direito do Trabalho (pp. 45-51). Porto: FDUC and CIJE.

econômicas, sociais e políticas; segundo, a sua própria natureza como ramo do Direito destinado a estabelecer garantias; e terceiro, devido ao quão novo é;

- Uma área do Direito com características particulares e específicas. A peculiaridade do Direito do Trabalho manifesta-se em termos de (i) as suas fontes, (ii) as suas técnicas e (iii) os seus destinatários. Em relação às fontes, a lei gradativamente cede lugar ao processo de elaboração pelas partes interessadas, considerada não a nível individual, mas sim de forma coletiva. As técnicas que ela põe em movimento — como greves, resolução pacífica de conflitos coletivos, etc. — podem ser consideradas baseadas em uma realidade fundamental, embora às vezes ignorada: as condições de trabalho dizem respeito a dois grupos sociais distintos (classes sociais) com conflitos interesses. Quanto aos destinatários, para regular as relações entre os trabalhadores e os seus empregadores, as normas trabalhistas, em princípio, só são susceptíveis de alteração se resultarem na melhoria das condições da primeira categoria, atribuindo ao trabalhador uma espécie de privilégio jurídico.

No que se refere à proteção do emprego, é importante destacar que os direitos, liberdades e garantias trabalhistas conferidos pela CRP são complementados pelos consagrados no CT. Em particular, o CT oferece proteção específica no campo de trabalho, incluindo: (i) igualdade de tratamento de trabalhadores estrangeiros ou apátridas em relação aos trabalhadores portugueses nativos; (ii) a aplicação dos direitos de personalidade e segurança e saúde no trabalho às situações em que o trabalho é realizado por uma pessoa a outra, sem subordinação, sempre que o prestador de trabalho dependa economicamente do beneficiário da atividade; (iii) garantia dos direitos da personalidade do trabalhador; (iv) o direito à igualdade de acesso ao emprego e ao trabalho; (v) proibição de discriminação, com direito a indenização por atos discriminatórios; e (vi) proibição de assédio.

Os "direitos da personalidade" mencionados acima incluem a liberdade de expressão (art. 14), o direito à integridade física e moral (art. 15), o direito à privacidade (art. 16), a proteção de dados pessoais (art. 17), os limites ao uso de dados biométricos (art. 18), exames e testes médicos (art. 19), ferramentas de vigilância remota (art. 21-22) e, finalmente, a confidencialidade da comunicação e do acesso à informação (art. 22). Esses direitos, já presentes na CRP, são transpostos no CT com duas consequências principais. Os direitos fundamentais da personalidade são transpostos, através do contrato de trabalho, nas relações de trabalho: servem para moldar as prerrogativas dos empregadores e os deveres dos trabalhadores (p. ex.: a direção e o controle do empregador podem contrastar com a privacidade ou dignidade do trabalhador; a integridade física e moral do trabalhador pode ser prejudicada se o empregador não cumprir as suas obrigações relacionadas com a saúde e segurança ocupacional). Portanto, a inserção desses direitos inegociáveis no contrato de trabalho é fundamental para, finalmente, apurar a responsabilidade em caso de violação destes.

Em contrapartida, no contexto da proteção do emprego, é necessário ter em conta as diversas reformas da legislação trabalhista, com vista à sua flexibilização. Enquanto na opinião de alguns estudiosos as medidas introduzidas contribuíram para salvaguardar e promover o emprego e a proteção dos desempregados (Leitão, 2019), para outros as alterações contribuíram fundamentalmente para a desvalorização e fragmentação do emprego. Por exemplo, Leite et al. (2014) postulou que as medidas implementadas entre 2009 e 2012 tiveram os seguintes efeitos (entre outros):

- Salários progressivamente desvalorizados;
- Aumento da jornada de trabalho sem aumento da produtividade do trabalho;
- Maior flexibilidade do mercado de trabalho (p. ex.: por meio da redução da verba rescisória em caso de dispensa ou facilitação de dispensas por inadequação).

B. O contrato de trabalho

No sistema jurídico português, a relação de trabalho encontra-se funcionalmente interligada ao contrato de trabalho. O contrato de trabalho é definido pelo artigo 11 do CT como "aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas". Deve-se destacar que antes de 2009 a norma incluía também o elemento de "direção", que já foi eliminado. Como se depreende da definição do CT, diversos elementos compõem a noção jurídica do contrato de trabalho, analisados a seguir (A. M. Fernandes, 2014).

O objeto do contrato é a atividade do trabalhador. O trabalhador, através do contrato de trabalho, é obrigado a prestar uma dada atividade específica em benefício da outra parte (ou seja, o empregador). No emprego subordinado, a atividade do trabalhador é organizada e dirigida pela outra parte, ao passo que o resultado ou resultado da atividade não é relevante para o contrato. Portanto, o trabalhador que diligentemente prestou a atividade prevista no contrato não pode ser responsabilizado se o resultado esperado decorrente da atividade não for alcançado. Por outro lado, o resultado esperado com a prestação da atividade é relevante para determinar a devida diligência a que o trabalhador está vinculado, nos termos do artigo 128 do CT.

Os sujeitos no contrato de trabalho. As partes do contrato de trabalho são o empregado e o empregador. O primeiro pode ser definido como o indivíduo que, por meio de um contrato de trabalho, coloca a sua força de trabalho à disposição de terceiros em troca de remuneração. Por sua vez, o empregador (definido literalmente como titularidade patronal na legislação trabalhista portuguesa) é a pessoa singular ou coletiva que, por contrato, adquire o poder de dispor da mão de obra alheia — no âmbito de uma empresa ou não — mediante retribuição.

A remuneração representa a compensação da força de trabalho prestada (ou disponibilizada) pelo funcionário. A subordinação jurídica do trabalhador é outro elemento fundamental que deve estar presente para determinar a existência de um contrato de trabalho. A subordinação jurídica é a relação de dependência necessária da conduta do trabalhador quanto à execução do contrato em relação às ordens, normas ou orientações ditadas pelo empregador, nos limites do mesmo contrato e das normas que o regem. A dependência potencial é suficiente (vinculada à disponibilidade que o empregador obteve pelo contrato), não sendo necessário que a subordinação jurídica se manifeste de forma concreta ou explicitada em atos de autoridade e direção efetiva do empregador. Quanto mais intelectual é a atividade do empregado, mais difícil é para o empregador caracterizar a subordinação, o que também ocorre no emprego autônomo. Por fim, devemos destacar que a subordinação jurídica pode existir apesar da ausência de dependência técnica para aquelas atividades cuja natureza requeira a autonomia técnica do empregado: esta instância está expressamente prevista no artigo 116.

Particularmente problemática é a distinção entre o contrato de trabalho tal como definido na CRP (analisado no parágrafo seguinte) e o contrato de prestação de serviços, definido e regulado pelo Código Civil (CC). O artigo 1154 da CC define contrato de prestação de serviço como aquele em que uma das partes se obriga a proporcionar à outra determinado resultado ou fruto do seu trabalho intelectual ou manual, com ou sem retribuição.
É importante notar que de acordo com o artigo 1156 do CC, formas atípicas de prestação de serviços também são admissíveis. Daí o fenômeno generalizado da chamada "passagem ilícita para o trabalho autônomo" por meio da ocultação fraudulenta de uma relação de trabalho subordinada sob a fachada de trabalho independente falso, prestado segundo um alegado "contrato de prestação de serviços". Este fenômeno de manipulação abusiva da qualificação do contrato é, aliás, bem conhecido dos juristas do trabalho, traduzindo-se numa relativa simulação sobre a natureza do contrato, cujo objetivo é evitar a aplicação da legislação trabalhista (Amado, 2019). Como decorre do exposto, a qualificação do contrato quanto à prova da existência de uma relação de trabalho subordinada assume uma importância determinante para a eficácia do direito do trabalho.

O CT prevê a presunção da existência do contrato de trabalho quando, na relação entre quem exerce a atividade e outra ou quem dela beneficia, se verificam algumas das seguintes características (art. 12 do CT):[8] (a) A atividade seja exercida em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; (b) os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados sejam do próprio beneficiário da atividade; (c) o promotor da atividade

8. As condições não são cumulativas. Necessidade de uma análise caso a caso para ponderar os elementos que constituem a relação jurídica de trabalho. Presunção de juris tantum, com onus probandi sobre o beneficiário da atividade de trabalho. Ver também Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, proc. 4113/10.2TTLSB.L1-4, de 02/11/2015: "A verificação da presença de duas condições é suficiente para considerar que o trabalhador se beneficia da presunção da existência do contrato de trabalho estabelecida no artigo 12, 1º do CT 2009, cabendo ao empregador provar o contrário, ou seja, pela ocorrência de outros indícios que, pela sua quantidade e relevância, imponham a conclusão de que estamos perante outro tipo de relação jurídica".

observe os horários de início e término do serviço, conforme determinado pela beneficiária; (d) uma determinada quantia seja paga ao promotor da atividade, com uma certa periodicidade, em contrapartida do serviço; (e) o promotor da atividade desempenha funções de gestão ou liderança na estrutura orgânica da empresa.[9]

A celebração do contrato de trabalho é regulada nos termos gerais da lei e nas disposições do CT. Baseia-se fundamentalmente em duas declarações, cuja proposta e aceitação podem ocorrer em três modalidades distintas: 1) uma proposta oral e a aceitação explícita (oral) ou implícita; 2) proposta escrita e aceitação; 3) uma proposta manifestada por meio de um tipo de contrato predefinido e a aceitação do funcionário por meio de adesão implícita ou explícita. Neste último caso não há negociação. Assim, não é necessário observar a regra geral da forma especial para a celebração do contrato de trabalho (art. 110 do CT)[10]. No entanto, existem casos específicos em que o contrato ou algumas das suas cláusulas devem ser assinados por escrito. Esses incluem: 1) contratos por prazo determinado[11]; 2) contratos de trabalho a tempo parcial; 3) contratos de trabalho intermitentes; 4) contratos de exercício de cargo ou funções em comissão de serviço; 5) contratos de teletrabalho; 6) contratos de trabalho temporário. O mesmo requisito aplica-se também aos contratos de trabalho para profissionais do entretenimento (art. 10, 1º da referida lei), trabalho a bordo (art. 186 e par. 2º do Decreto nº 45.969/64) e esportes (art. 5, 2º), entre outros.

Além disso, a lei estabelece vários requisitos subjetivos e objetivos. Em relação à primeira categoria, a capacidade jurídica para o trabalho deve subsistir fundamentalmente. O artigo 68 do CT estabelece que, para ser admitido ao trabalho, o indivíduo deve ter atingido a idade mínima de admissão (16 anos) e ter concluído a escolaridade obrigatória. Além disso, o indivíduo deve ter capacidade para exercer os seus direitos, o que geralmente ocorre ao atingir a maioridade (18 anos). Em contrapartida, no que diz respeito aos direitos e deveres do trabalhador, considera-se que a capacidade foi adquirida aos 16 anos, após ter concluído a escolaridade obrigatória. É importante observar que os contratos de trabalho celebrados por pessoa singular ou coletiva sem capacidade jurídica são nulos, enquanto os celebrados sem capacidade para o exercício de direitos são anuláveis. Adicionalmente, nos termos do artigo 280 do Código Civil, o objeto do contrato deve ser determinável, fisicamente possível e lícito.

Por fim, na negociação do contrato de trabalho, as partes são obrigadas a observar a degeneração do princípio da boa-fé, tanto nas preliminares quanto na formação do contrato

9. "A integração na estrutura do beneficiário da atividade assume-se como um elemento indicador, ao nível do desempenho das funções de gestão ou de liderança. Não é a mera integração na estrutura de beneficiários que é relevante, mas é uma integração qualificada, ao nível do desempenho das funções de gestão" [Proc. 2242/14.2TTLSB.L1.S1 de 07/09/2017, STJ]. O poder diretivo pode ser definido como "o poder de determinar quando e a quantidade de trabalho" [Proc. 7/18.1T8CSC.L2.S1 de 06/11/2019, STJ].

10. Nesse sentido, não há necessidade de celebração de contrato expresso, por escrito, documentando as obrigações das partes em cláusulas específicas. O contrato de trabalho é regido pelo princípio da liberdade formal (Fernandes 2014, p. 298).

11. São excepções em casos especiais os contratos de trabalho de muito curta duração, nomeadamente de atividades sazonais do sector agrícola ou turístico, com duração não superior a 35 dias (art. 142, 1 do CT). Nova redação decorrente da Lei nº 93/2019.

(art. 102 do CT). Em princípio, as partes têm autonomia para determinar o conteúdo das relações acordadas. No entanto, também existem elementos inegociáveis nos casos expressamente previstos em lei, assim como a observação de eventuais acordos coletivos de trabalho, como forma de regulamentação trabalhista.[12] As limitações à negociação sobre o conteúdo do contrato de trabalho também são observadas quanto ao seu objeto ou finalidade, nos casos em que sejam contrárias à lei ou à ordem pública (art. 124 do CT).[13] A cláusula do contrato de trabalho pactuada em violação às normas obrigatórias é substituída pela própria norma obrigatória, prevista no artigo 121 do CT, considerando que a nulidade parcial ou a anulação não invalidam todo o contrato de trabalho, a menos que se prove que (o contrato) não teria sido assinado caso contivesse a seção ilícita especifica a questão.

C. A relação de trabalho subordinada (individual)

A relação individual de trabalho subordinada pode caracterizar-se como uma relação jurídica complexa, cujos conteúdos são integrados por um conjunto de direitos e deveres assumidos pelo trabalhador e pelo empregador, decorrentes de um contrato individual de trabalho. Ou seja, o contrato de trabalho é o fato jurídico que cria a relação de trabalho.

Neste contexto, é necessário mencionar que existem relações de trabalho que, apesar de serem formalmente autônomas (ou seja, o trabalhador se auto-organiza e determina a atividade em benefício de terceiros), estão, no entanto, materialmente próximas de empregos subordinados e, portanto, requerem proteção semelhante. Isto ocorre em particular quando o trabalhador é economicamente dependente de quem recebe o produto da sua atividade. O artigo 10 do CT prevê a aplicabilidade dos direitos de personalidade, igualdade e não discriminação, assim como segurança e saúde no trabalho, àquelas situações em que o indivíduo que presta o trabalho não está legalmente subordinado, mas economicamente dependente do beneficiário da atividade (p. ex.: trabalho remoto, atualmente regulamentado pela Lei nº 01/2009).

Embora existam determinados contratos de trabalho sujeitos a regulamentação específica, tal não descaracteriza a relação de trabalho subjacente como subordinada, e estes contratos não se encontram fora do âmbito do Direito do Trabalho (Fernandes, 2014). O CT dispõe sobre a aplicação de regras gerais compatíveis com os contratos de trabalho com regimes especiais (art. 9º). A Tabela 4.3 lista os contratos de trabalho em regime especial, assim como a legislação associada.

12. Como elemento não negociável, constata-se, por exemplo, a possibilidade de extensão de convenção coletiva ou decisão arbitral a empregadores e trabalhadores no âmbito da atividade e setor profissional definidos naquele instrumento (art. 514 do CT).

13. Nesse caso, o conhecedor da ilegalidade perde os benefícios decorrentes do contrato a favor do serviço responsável pela gestão financeira do orçamento da seguridade social. A parte não pode, no entanto, eximir-se do cumprimento de qualquer obrigação contratual ou legal, nem recuperar o que forneceu (ou o seu valor), caso a contraparte ignore a ilegalidade.

TABELA 4.3 Contratos de trabalho com regime especial

Contrato de emprego	Descrição	Legislação
Serviço doméstico	O serviço doméstico caracteriza-se essencialmente pela prestação inerente de trabalho à satisfação direta das necessidades pessoais de um agregado familiar ou de figura semelhante (p. ex.: entidades jurídicas sem fins lucrativos)	Decreto nº 235/92
Trabalho rural	O trabalho rural compreende as atividades diretamente vinculadas à exploração agrícola e à coleta de produtos, e aquelas destinadas a garantir essa exploração.	"PRT para Agricultura" publicado no BTE, 1ª Série, nº 21, 06/08/79
Trabalho portuário	O trabalho portuário (p. ex.: estivagem, carga e descarga, etc.) está fora da aplicação direta do CT, exclusivamente nos aspectos que são diretamente regulados por lei especial	Decreto nº 280/93 e Decreto nº 298/93
Trabalho a bordo	Trabalho a bordo de navios	Decreto nº 74/73 (Marinha de Comércio) e Lei nº 15/97 embarcações de pesca
Trabalho desportivo	Para profissionais do esporte	Lei nº 28/98
Profissionais das artes do espetáculo	Profissionais das artes do espetáculo	Lei nº 4/08
Trabalho em funções públicas	Emprego público	Lei nº 35/14

Fonte: Elaboração dos autores com base em Fernandes (2014).

Para além dos mencionados no quadro, os contratos de trabalho em regime especial incluem também (embora o seu regulamento específico esteja no CT): os contratos de prestação subordinada de trabalho remoto (art. 165 a 171 do CT) e os contratos de prestação de atividades de comissão de serviço (art. 161 a 164 do CT) (Fernandes, 2014).

Uma consideração final é a regulamentação desde 2018, por meio da Lei nº 45/2018, do transporte de passageiros via plataformas eletrônicas. Esta legislação é, em certo sentido, uma exceção ao que foi anteriormente referido, visto que, nos termos da lei, o motorista pode ser empregado ou exercer atividade autônoma, enquanto a plataforma exerce alguns poderes de gestão, nomeadamente o controle da jornada de trabalho (Amado, 2019). Outras características desta lei são relatadas na próxima subseção.

D. Formas atípicas de trabalho

De acordo com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (EUROFOUND, 2017), os contratos atípicos são geralmente definidos como contratos de trabalho que não obedecem a um contrato padrão, por tempo indeterminado e a tempo integral.

Um dos desafios do Direito do Trabalho refere-se à adaptabilidade das normas às reais condições de atividade econômica, nomeadamente no que diz respeito à falta de adaptação às novas formas de prestação e organização do trabalho (Fernandes, 2014). Outros exemplos do aumento nos vínculos empregatícios fora do modelo típico de relação de trabalho são os contratos de trabalho temporários, esquema de teletrabalho, multiemprego e o uso de trabalhadores independentes (autônomos) ou para-subordinados. Neste sentido, verifica-se uma crescente "desregulamentação" da atual legislação trabalhista portuguesa (Palma Ramalho, 2013).

Também é importante notar que o progresso científico e tecnológico tem contribuído ainda mais para uma mudança progressiva em direção a relações de trabalho atípicas, especialmente no que diz respeito à economia colaborativa. O termo "economia colaborativa" refere-se a modelos de negócios em que as atividades são facilitadas por plataformas colaborativas que criam um mercado aberto para o uso temporário de bens ou serviços, muitas vezes prestados por particulares. A economia colaborativa envolve três categorias de atores: (i) prestadores de serviços que compartilham ativos, recursos, tempo e/ou habilidades — podem ser indivíduos privados que oferecem serviços em uma base ocasional ("pares") ou prestadores de serviços que atuam em uma capacidade profissional ("prestadores de serviços profissionais"); (ii) usuários desses serviços; e (iii) intermediários que conectam provedores com usuários (por meio de uma plataforma online) e facilitam as transações entre eles ("plataformas colaborativas"). As transações de economia colaborativa geralmente não envolvem mudança de propriedade e podem ser realizadas com ou sem fins lucrativos (Comissão Europeia, 2016). Um exemplo representativo é a citada Lei nº 45/2018, que regulamenta o transporte de passageiros via plataformas eletrônicas.

O preâmbulo da Lei nº 45/2018 contém dois pontos fundamentais que devem ser destacados como premissa. Em primeiro lugar, "[a]s empresas de tecnologia que instituem e organizam, mercados de serviços de transporte baseados em plataformas digitais, atuam como intermediárias de negócios deste tipo e não como prestadoras de serviços contratados a partir dessas plataformas". Como resultado, acrescenta-se que "para além de não serem elas próprias adjudicatárias de contratos de transporte, estas plataformas não têm a obrigação de prestar o serviço, nem se caracterizam por disponibilizarem recursos humanos e materiais ou serviços".

Conforme relatado por Amado e Moreira (2019), a lei distingue entre a figura do operador de TVDE (*transporte em veículo descaracterizado a partir de plataforma eletrônica*), pessoa coletiva que realiza transporte individual pago de passageiros, e a figura do operador de plataformas eletrônicas, definidas como "infraestruturas eletrônicas detidas ou operadas por pessoas coletivas que prestam, de acordo com o seu modelo de negócio próprio, o serviço de intermediação entre utilizadores TVDE e operadores aderentes à plataforma, na sequência de [reserva] efetuada pelo utilizador através de uma aplicação informática dedicada" (art. 16). Nestes termos, os operadores de plataformas eletrônicas se dedicariam, sobretudo, à prestação de serviços de intermediação da ligação entre o utilizador (ou seja, o passageiro) e o operador do serviço TVDE, assim como ao processamento do pagamento do serviço TVDE por conta de do respectivo operador

(cobrando uma taxa de intermediação, que não pode ultrapassar 25% do valor da viagem, nos termos do art. 15, par. 3º). De acordo com a legislação portuguesa, empresas como a Uber serão normalmente operadoras de plataformas eletrônicas, prestando serviços de intermediação entre utilizadores / passageiros e operadores de TVDE. E estes operadores de TVDE, enquanto pessoas coletivas dedicadas à realização do transporte individual remunerado de passageiros, prestarão este serviço e contratarão os motoristas necessários para o efeito, nos termos de um contrato de trabalho. O condutor não celebrará qualquer contrato com o operador da plataforma eletrônica, embora para o exercício da atividade o condutor deva estar registado na plataforma eletrônica. No entanto, a lei coloca as funções típicas do empregador na esfera do operador da plataforma eletrônica, nomeadamente ao nível do controle do tempo de trabalho do condutor e do respeito pelos limites máximos estabelecidos.

E. Rescisão do contrato de trabalho

Como premissa, a rescisão do contrato de trabalho acarreta consequências distintas para o empregador e para o empregado. Para os primeiros, tem um impacto econômico e organizacional, enquanto para os últimos implica uma mudança de situação e impactos econômicos mais amplos, considerando que a remuneração decorrente do contrato muitas vezes é de longe a sua principal (senão a única) fonte de receita. Daí a assimetria do regime jurídico quanto à rescisão do contrato de trabalho entre empregador e empregado. Ainda, nos termos do artigo 339 do CT, o regime aplicável não é suscetível de regulamentação diversa, salvo alguns aspectos quantitativos (indenizações e prazos).

Também vale a pena aprofundar a evolução do regime de rescisão do contrato de trabalho. Apesar de algumas modificações do CT introduzidas em 2003 e 2009, as modalidades de rescisão do contrato de trabalho permaneceram praticamente inalteradas. Na verdade, desde as alterações introduzidas em 2011 e 2012, as indenizações por rescisão legal de contratos foram significativamente reduzidas e os requisitos para dispensas por causas objetivas foram reconfigurados através da Lei nº 23/2012, de forma a ampliar a sua aplicabilidade.

O artigo 340 relaciona as modalidades de rescisão do contrato de trabalho, conforme relatado na Tabela 4.4.

Discutiremos agora os traços comuns das dispensas acima mencionadas. Vale lembrar como premissa a proibição constitucional das dispensas sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos, contida no artigo 53. De acordo com a Constituição, "justa causa" inclui qualquer situação que resulte na impossibilidade prática de subsistência das relações exigidas pelo contrato de trabalho (Fernandes, 2014). Esta impossibilidade prática, entendida como inexigibilidade da relação de trabalho, resulta de um raciocínio jurídico que pondera o interesse de dispensar por oposição ao interesse de manter o contrato; um juízo factual sobre a viabilidade prática do contrato recíproco.

TABELA 4.4 Modalidades de rescisão do contrato de trabalho, art. 340 do CT

Modalidade de rescisão de contrato	Principais características
a) Validade	Causas de expiração: a) Prazo contratual; acarreta o direito do funcionário a uma compensação que depende da duração do contrato expirado. b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, do trabalhador de prestar o seu trabalho ou do empregador de o receber; mesmo direito a indenização como acima em relação à impossibilidade do empregador de receber o trabalho. c) Com a aposentação do trabalhador por velhice ou invalidez; nenhuma compensação é devida.
b) Revogação (art. 349)	Acordo formal por escrito assinado pelas partes; implica uma compensação pecuniária global para o trabalhador.
c) Dispensa por fato imputável ao trabalhador (dispensa disciplinar)	O artigo 351 define como justa causa de dispensa disciplinar a conduta culposa do trabalhador, que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho. A seção 2 do mesmo artigo inclui exemplos de situações de justa causa. O artigo 328 inclui o despedimento sem indemnização ou indemnização em sanções disciplinares. Por fim, no que se refere ao procedimento judicial de dispensa disciplinar, vale lembrar que a reforma de 2009 alterou a disciplina de resposta do trabalhador à chamada "nota de culpa", por meio da qual o empregador descreve os fatos imputáveis ao trabalhador. Foi inconstitucional pelo Tribunal Constitucional considerado por violação das garantias de defesa aplicáveis a todos os processos em que possam ser aplicadas sanções (ac. TC 338/10, P 175/09, Borges Soeiro).
d) Dispensa coletiva	A dispensa coletiva (art. 359 a 366 do CT) difere fundamentalmente da dispensa individual por duas características: afeta uma pluralidade de trabalhadores e se baseia em um motivo comum de dispensa. No entanto, esta dispensa não pode se basear em fundamentos subjetivos (a avaliação da conduta pessoal, que se baseia em fatores como a culpa do funcionário e a diligência prévia — que são individuais e, como tal, exigem a aplicação das regras que regem a dispensa individual), mas apenas por razões inerentes à organização da produção. O artigo 359 define "dispensa coletiva" como a rescisão do contrato de trabalho promovida pelo empregador e operada simultânea ou sucessivamente no período de três meses, abrangendo pelo menos dois a cinco trabalhadores, segundo sejam respetivamente micro ou pequenas empresas, ou médias ou grandes negócios, sempre que a ocorrência tenha por base o encerramento de um ou mais ramos (da empresa) ou estrutura equivalente, ou a redução do número de trabalhadores determinada por razões de mercado, estruturais ou tecnológicas. Portanto, a validade e eficácia da dispensa coletiva dependem da existência de uma razão organizacional ou técnica que o justifique. O controle judicial posterior é particularmente difícil, pois se trata de uma decisão de natureza gerencial, técnica ou econômica que está interligada a fatores subjetivos, como expectativas, projeções e tendências do empregador ou gestores.
e) Dispensa por extinção do cargo (dispensa por causa objetiva)	O artigo 367 exige que as dispensas em razão da extinção do cargo se baseiem em razões econômicas (de mercado, estruturais ou tecnológicas). Quanto à "impossibilidade prática" de subsistência da relação de trabalho, o legislador esclarece que tal impossibilidade existe quando o empregador não possui outro posto de trabalho compatível com a categoria profissional do trabalhador (art. 368, 4º). Este foi alterado pela Lei nº 32/2012, para aumentar a possibilidade de dispensa, mas foi considerado inconstitucional (juntamente com a modificação do art. 368, 2º) pelo Tribunal Constitucional no acórdão TC 602/2013, P. 531/2012 (Pedro Machete) por violação do artigo 53 da lei fundamental portuguesa.

→

Modalidade de rescisão de contrato	Principais características
f) Dispensa por inadaptação do trabalhador (dispensa por causa objetiva)	Desde a alteração da Lei nº 23/2012, este tipo de dispensa passa a incluir dois regimes parcialmente distintos: o primeiro se baseia na ocorrência de "modificações no local de trabalho" (art. 375, 1º), em que a dispensa é justificada pela dificuldade dos trabalhadores para se adaptarem a tais modificações. O segundo inclui a modificação substancial da oferta de trabalho do trabalhador, em que a dispensa é justificada pela perda definitiva da qualidade ou rendimento do trabalho prestado. Em ambos os casos, a inadaptação do empregado deve ser demonstrada por várias indicações factuais (art. 374 e 375, 2ª), incluindo, por exemplo, uma redução contínua na produtividade ou qualidade do produto e o mau funcionamento repetido do equipamento. A lei obriga o empregador a observar várias etapas antes da dispensa do trabalhador, para apurar a impossibilidade prática de continuidade da relação de trabalho, modulada com base nos dois regimes acima mencionados (listados no art. 371, 2º para modificações no local de trabalho e no art. 375, 2º para o último regime).
g) Resolução do empregado	Rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado. A resolução contratual entra em vigor imediatamente e o empregado deve identificar e comprovar a existência de justa causa entre as exaustivamente elencadas no art. 394. As causas justas são diferenciadas entre culpáveis (Seção 2) e não culpáveis (Seção 3). Se a rescisão for irregular, o empregador tem direito a uma indenização.
h) Denúncia do funcionário com comunicação anterior	Rescisão do contrato de trabalho por parte do empregado. Esta é uma solução mais 'comum', em que o funcionário comunica ao empregador com antecedência sua intenção de resolver o contrato. O período de notificação, de acordo com o artigo 400, varia de 30 a 60 dias, dependendo do nível de antiguidade do funcionário.

Fonte: Elaboração dos autores.

Primeiro, o artigo 351 da CRP identifica justa causa de dispensa no "comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho". Esta hipótese refere-se à dispensa por motivo disciplinar, que corresponde a uma espécie de sanção imposta em função da gravidade da conduta do trabalhador, que é culposa e violadora dos seus deveres de conduta.

Desde 1989, a noção de "justa causa" foi integrada por "razões objetivas". O exemplo mais proeminente é a dispensa por extinção do cargo, decisão unilateral do empregador (art. 371), que se baseia em fundamentos mercadológicos, estruturais ou tecnológicos relacionados com a empresa (art. 367), na qual não há culpa do empregador ou do empregado. Da mesma forma, a dispensa devido à inadaptação subsequente do funcionário depende de razões objetivas, que não se baseiam em nenhuma das falhas do funcionário.

Duas outras observações são necessárias. Em primeiro lugar, a lei confere ao trabalhador os meios judiciais para se opor provisoriamente a todos os tipos de dispensa: o indivíduo pode agir perante o tribunal competente no prazo de cinco dias a contar da comunicação da dispensa para pedir a sua suspensão (art. 386). O juiz, com base nas regras processuais, formará uma sentença provisória sobre a legalidade da dispensa — valendo-se das suas condições formais e também da efetiva subsistência de justa causa — e consequentemente suspenderá (ou não) os efeitos do ato.

Além disso, uma característica comum a todas as dispensas é a possibilidade de declarar a dispensa por parte do empregador judicialmente ilegal por motivos processuais ou substantivos. O artigo 389, a respeito das dispensas ilícitas, dispõe que o empregador deve: indenizar o trabalhador pelos danos patrimoniais e não patrimoniais causados e reintegrar o trabalhador no mesmo estabelecimento, na mesma categoria e sem prejuízo da antiguidade. As exceções incluem quando o funcionário opta por compensação em vez de reintegração (art. 391), e quando o empregador solicita ao tribunal que negue a reintegração de uma microempresa ou de um trabalhador em uma posição administrativa ou gerencial, com base em fatos e circunstâncias que tornam o retorno do trabalhador gravemente prejudicial e perturbador para o funcionamento da empresa (art. 392).
Por fim, no âmbito da dispensa por motivo disciplinar, o mesmo artigo 389 esclarece que em caso de mera irregularidade fundada em vício processual decorrente da omissão das diligências probatórias (conforme exigido pelo art. 356) e do efetivo reconhecimento da justa causa invocada pelo tribunal, a dispensa é válida e o trabalhador tem direito a uma compensação mais baixa do que o normal.

F. Relações coletivas de trabalho

Determinados fenômenos coletivos associados ao trabalho são extremamente relevantes do ponto de vista social e podem ser objeto de normas jurídicas. É importante notar que a incidência do Direito Coletivo do Trabalho sobre os interesses e relações individuais é mediada e instrumental: as normas criadas não moldam diretamente as relações individuais de trabalho, nem criam direitos ou deveres para o trabalhador ou para o empregador. As normas coletivas de trabalho regulam ou condicionam exclusivamente determinados modos de produção das normas aplicáveisaos contratos de trabalho que envolvem a composição de determinados interesses coletivos.

Embora um elemento fundamental da relação de trabalho individual seja a subordinação legal, as relações entre sujeitos coletivos (tais como sindicatos, organizações de empregadores e empresas) podem ser legalmente qualificadas como relações coordenadas, nas quais não há subordinação. Do mesmo modo, a ação coletiva dos trabalhadores pode incidir sobre os poderes do empregador, nomeadamente os relacionados com a direção e organização da empresa. Por exemplo, os acordos coletivos muitas vezes tratam de assuntos (como regulamentos internos, organização do horário de trabalho, exercício de ações disciplinares) que são tradicionalmente prerrogativas do empregador.

Fernandes (2014, p. 652) define a relação de trabalho coletiva como a relação jurídica estabelecida entre dois grupos: empregadores e prestadores de trabalho, representados por sindicato, ou entre empregador e sindicato de trabalhadores, para regular as condições de trabalho dos representados e o comportamento dos grupos relativo às relações individuais de trabalho consideradas ou aos interesses coletivos dos mesmos grupos.

O sistema de negociação coletiva em Portugal pode ser resumido em três níveis (Naumann, 2018, p. 95):

a) Negociações tripartites de nível macro realizadas pelas confederações patronais e sindicais, assim como pelo governo nacional, na Comissão Permanente de Concertação Social (CRPCS);

b) Negociação coletiva, principalmente na forma de acordos em nível de filial assinados por organizações de nível básico ou intermediário (associações de empregadores ou federações de associações e federações sindicais ou sindicatos individuais); e

c) Negociações e consultas em nível de empresa sobre as condições de trabalho, dominadas pelos sindicatos (delegados sindicais e comissões), com papel secundário para as comissões de trabalhadores.

TABELA 4.5 Disposições constitucionais inerentes aos comitês de trabalhadores e sindicatos

Comitês de trabalhadores (art. 54)	
Direitos dos comitês de trabalhadores	**Outras características constitucionais**
a) Receber todas as informações necessárias para realizar o seu trabalho. b) Acompanhar a gestão dos seus empreendimentos. c) Participar de processos de reestruturação societária, nomeadamente em relação a ações de formação ou quando as condições de trabalho forem alteradas. d) Participar da elaboração da legislação trabalhista e dos planos econômicos e sociais que contemplem o seu setor. e) Gerir ou participar na gestão das atividades sociais da sua empresa. f) Promover a eleição dos representantes dos trabalhadores para os órgãos sociais das empresas do Estado ou de outras entidades públicas, nos termos da lei.	• As decisões para formar comitês de trabalhadores devem ser tomadas pelos próprios trabalhadores, que devem aprovar os estatutos dos comitês e eleger os seus membros por voto direto e secreto. • Possibilidade de criação de comitês coordenadores • Igualdade de proteção legal dos membros do comitê à dos delegados sindicais
Sindicatos (art. 55- 56)	
Direitos dos sindicatos	**Outras características constitucionais:**
a) Participar da elaboração da legislação trabalhista; b) Participar da gestão de instituições de previdência social e outras organizações que busquem atender aos interesses dos trabalhadores; c) Pronunciar-se sobre os planos econômicos e sociais e acompanhar a sua execução; d) Fazer-se representar em instâncias de diálogo social, nos termos da lei; e) Participar em processos de reestruturação societária, nomeadamente no que se refere a ações de formação ou alteração das condições de trabalho. Além disso, os sindicatos têm competência para exercer o direito de celebrar acordos coletivos, nos termos da lei.	• Governança por meio de princípios de organização e gestão democrática (eleição periódica de órgãos de governo por voto secreto) e participação dos trabalhadores nas atividades; • Independência; • Direito do representante eleito dos trabalhadores a ser informado e consultado, bem como direito a proteção jurídica adequada contra qualquer forma de sujeição a condições, constrangimentos ou limitações ao legítimo exercício das suas funções.

Fonte: Elaboração dos autores.

De jure, existe um sistema de representação dos trabalhadores em dois níveis (sindicatos e conselhos de trabalhadores), mas na verdade o sistema é fortemente dominado pelos sindicatos. Uma das principais razões para isso é que os sindicatos têm o direito legal exclusivo de assinar acordos coletivos vinculativos.

A CRP garante explicitamente a formação de comitês de trabalhadores e sindicatos. O artigo 54 prevê o direito dos trabalhadores de formar comitês de trabalhadores para defender os seus interesses e intervir democraticamente no funcionamento da sua empresa. Paralelamente, o artigo 55 consagra a liberdade dos trabalhadores de constituir, pertencer e operar sindicatos como condição e garantia da defesa dos seus direitos e interesses. Por outro lado, a CRP não faz qualquer referência às associações de empregadores. A Tabela 4.5 descreve os direitos e outras características constitucionais que a Constituição oferece aos comitês de trabalhadores e sindicatos.

Por fim, no que se refere às liberdades de constituição, filiação e operação sindical, a Constituição garante ainda aos trabalhadores:

a) Liberdade de formar sindicatos em todos os níveis;

b) Liberdade de adesão: nenhum trabalhador pode ser obrigado a pagar taxas a um sindicato ao qual não pertença;

c) Liberdade de decidir a organização e os regulamentos internos dos sindicatos;

d) Direito de exercer atividades sindicais na empresa;

e) Direito à opinião política, nas formas previstas nos respectivos estatutos.

De acordo com o CT, sindicato é uma "associação permanente de trabalhadores voluntária para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais" (art. 442). De acordo com o artigo 447, o sindicato adquire personalidade jurídica em decorrência do registro do seu estatuto no Ministério do Trabalho, a quem caberá publicá-lo no Boletim de Trabalho e Emprego (BTE). O único motivo pelo qual o Ministério pode recusar esse registro é a falta de documentação. Em caso de qualquer ilicitude, após ter registado e publicado o estatuto do sindicato, o Ministério pode intimar o sindicato a retificá-lo no prazo de 180 dias ou submetê-lo ao Ministério Público e ao tribunal. O controle judicial *ex post* pode eventualmente resultar na extinção do sindicato por meio do cancelamento do registro (art. 456). Finalmente, de acordo com o artigo 440, além dos sindicatos existem federações, sindicatos e confederações.

Por sua vez, o direito de constituir associações patronais está previsto no artigo 440 do CT: estas associações agrupam e representam os empregadores (pessoas individuais ou coletivas) na defesa e promoção dos seus interesses coletivos, nomeadamente no que se refere à celebração

de convenções coletivas. As normas do CT para a constituição de associações patronais são as mesmas dos sindicatos: a personalidade jurídica adquire-se mediante registo estatutário no Ministério do Trabalho, consequente publicação no Boletim do Trabalho e Emprego e eventual controlo judicial *ex post* no caso de ilegalidade. As associações empresariais podem adquirir a qualidade das associações patronais, conforme dispõe o artigo 448.

Finalmente, de acordo com o artigo 416 do CT, uma comissão de trabalhadores é uma organização com personalidade jurídica composta por funcionários de empresas como membros, eleitos por meio de votação. Estes também estão sujeitos a registro em nome do Ministério do Trabalho. É importante esclarecer que enquanto a comissão de trabalhadores tem competência legal para intervir na empresa, ela permanece fundamentalmente externa, no sentido de que a comissão não está inserida na estrutura jurídica da empresa (como pessoa jurídica) nem inserida na sua estrutura funcional (como organização produtiva). Para garantir a independência das comissões de trabalhadores, o CT prevê que o financiamento das suas atividades não pode ser garantido por qualquer entidade que não sejam os funcionários da empresa. Além disso, as modalidades de financiamento devem ser especificadas nos estatutos das comissões (art. 434).

Conforme mencionado, as relações coletivas de trabalho são fundamentais para apoiar e desenvolver as principais fontes jurídicas do Direito do Trabalho, ou seja, Instrumentos de Regulação Coletiva do Trabalho (IRCTs). Os IRCTs são uma ferramenta para reconciliar interesses coletivos conflitantes: neles convergem tanto os interesses dos trabalhadores (para eliminar a competição entre eles, aumentar o seu poder de negociação e diminuir as desigualdades de *status* dentro de uma mesma profissão ou atividade) e os dos empregadores (para padronizar os custos trabalhistas e deixá-los relativamente estáveis, o que permite e facilita o planejamento) (Fernandes, 2014). O objeto dos IRCTs, que corresponde em grande medida à determinação das condições de trabalho, evoluiu consideravelmente ao longo do tempo, passando de uma mera regulamentação salarial para questões mais qualitativas, como a definição das categorias profissionais e carreiras, a organização da jornada de trabalho, a configuração do direito ao descanso e intervenção dos trabalhadores no funcionamento da empresa.

A negociação coletiva não é apenas reconhecida pelo sistema jurídico, mas também protegida e promovida como instrumento preferencial de ordenamento dos interesses coletivos. Assim, a regulamentação da negociação coletiva difere daquela da negociação individual como expressão da autonomia privada. Na verdade, não existe liberdade absoluta para a negociação coletiva: os sujeitos coletivos devem se esforçar razoavelmente para o funcionamento eficaz de tal mecanismo. Embora não exista no sistema jurídico português um dever absoluto de negociação em matéria coletiva, o CT contém algumas regras que vão no sentido contrário. Incluem a observância dos protocolos de negociação (quando existentes) e a participação obrigatória nas reuniões, com o objetivo de prevenir/resolver conflitos (art. 489), assim como, e mais importante, o cumprimento dos requisitos relativos às declarações

iniciais dos sujeitos coletivos: nos termos ao art. 487, uma vez apresentada a proposta inicial, o destinatário deve responder por escrito, indicando os seus motivos, no prazo de 30 dias a contar do recebimento. A resposta deve expressar uma posição em relação a todas as cláusulas da proposta. Além disso, as partes devem observar o princípio da boa-fé (como nas negociações individuais). O incumprimento dessas regras configura-se como contravenção grave, punível com multa a ser estabelecida pelas autoridades administrativas.

No sistema jurídico português, nos termos do artigo 2º do CT, os IRCTs são divididos em negociáveis e não negociáveis, dependendo do tipo de participação das partes interessadas, conforme apresentado na Tabela 4.6.

TABELA 4.6 IRCTs negociáveis e não negociáveis (art. 2º do CT)

IRCTs	Negociável	Convenções coletivas	Acordo de empresa
			Acordo coletivo
			Contratos coletivos
		Acordo de adesão	
		Arbitragem voluntária	
	Não negociável	Arbitragem obrigatória	
		Arbitragem necessária	
		Portaria de extensão	
		Portaria de condições de trabalho	

Fonte: Fernandes (2016, p. 9).

As convenções coletivas podem ocorrer nos níveis da empresa, da indústria ou da profissão. Se a convenção for concedida por um único empregador, ela é designada como um acordo de empresa; se vários empregadores estiverem envolvidos autonomamente, será celebrado um acordo coletivo. Por fim, se a convenção for celebrada por uma ou mais associações patronais, é denominada "contrato coletivo". Em Portugal, os acordos de empresa são típicos de empresas de maior dimensão — incluindo as pertencentes ao setor público, ao passo que os acordos coletivos são bastante raros, visto que são utilizados quando não existe associação patronal de um determinado ramo de atividade ou quando algumas empresas (de grande dimensão) em uma indústria não são representados. Os contratos coletivos relativos a todo um setor são os mais difundidos. Isso pode ser explicado devido a predominância de pequenas e médias empresas (Fernandes, 2014). Por fim, o CT admite a concorrência entre contrato coletivo e convenção coletiva ou acordo de empresa, e estabelece que a convenção especial deve prevalecer (art. 482).

O CT impõe alguns limites ao objeto da convenção, tanto pela indicação das matérias aplicáveis quanto pela exclusão explícita de outras matérias. As partes são quase totalmente

livres para escolher os temas a serem negociados, desde que respeitadas as disposições do artigo 478 e os elementos identificadores obrigatórios listados na primeira seção do artigo 492 (como designação de entidades celebrantes, aplicação setorial, profissional e geográfica da convenção, data de celebração, etc.). A falta desses elementos, nos termos do inciso 4 do artigo 494, implica a recusa de depósito da convenção. Além disso, os demais elementos elencados nos incisos 2 e 3 do mesmo artigo não devem ser obrigatoriamente incluídos na convenção coletiva.

Por outro lado, o artigo 478 proíbe um conjunto de assuntos que são denominados "regulação das atividades econômicas" (p. ex.: o regime fiscal, a formação de preços e as atividades das empresas de emprego temporário). Além disso, a mesma norma esclarece que convenções coletivas não podem ser contrárias a dispositivos legais imperativos e limita a aplicação retroativa da convenção a cláusulas de natureza pecuniária.

Do ponto de vista formal, o CT exige que a convenção coletiva seja por escrito (art. 477) e depositada (por meio de processo específico regulamentado pelo art. 494) no Ministério do Trabalho. Ademais, o depósito da convenção coletiva poderá ser recusado com base nos fundamentos detalhados no inciso sétimo do artigo 494, incluindo, por exemplo, a omissão dos elementos elencados no parágrafo primeiro do referido artigo 492. Por fim, nos termos do artigo 519, a convenção coletiva deve ser publicada no Boletim de Trabalho e Emprego.

Para concluir esta seção sobre convenções coletivas, vale lembrar algumas normas que estabelecem as relações entre as fontes de regulação, incluindo os contratos individuais de trabalho e as convenções coletivas. O CT regula especificamente as relações entre as fontes de regulação do contrato de trabalho e os limites das alterações normativas por negociação individual e coletiva, nos seguintes termos (art. 3º):

1. As normas legais que regulam os contratos de trabalho podem ser excluídas por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho, salvo disposição em contrário;

2. As normas legais que regulam os contratos de trabalho não podem ser retiradas por portaria das condições de trabalho;

3. As normas legais que regulam os contratos de trabalho só podem ser excluídas por instrumento de regulamentação coletiva do trabalho que proporcione uma situação mais favorável aos trabalhadores nas seguintes matérias: (a) direitos de personalidade, igualdade e não discriminação; (b) proteção da parentalidade; (c) trabalho infantil; (d) trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crônica; (e) estudante trabalhador; (f) dever de informação do empregador; (g) limites para a duração dos períodos normais de trabalho diário e semanal; (h) duração mínima dos períodos de descanso, incluindo a duração mínima do período de férias anuais;

(i) duração máxima dos plantões noturnos; (j) forma de cumprimento e garantias de remuneração, inclusive complementação trabalhista; (l) capítulo sobre prevenção e reparação de acidentes e doenças ocupacionais e respectiva legislação regulamentar; (m) transmissão de empresa ou estabelecimento; (n) direitos dos representantes eleitos dos trabalhadores;

4. As normas legais que regulam os contratos de trabalho só podem ser excluídas por contratos individuais que estabeleçam condições mais favoráveis ao trabalhador, salvo disposição em contrário;

5. Sempre que uma norma que regula um contrato de trabalho determinar que este pode ser derrogado por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, entende-se que não pode ser (derrogado) por um contrato de trabalho.

Por sua vez, o artigo 476 do CT admite a derrogação das disposições dos IRCTs por contrato de trabalho apenas quando estabelece condições mais favoráveis para o empregado.

A seção 4.3 trata de litígios trabalhistas coletivos e greves. Como já mencionado, existe uma "tensão" subjacente nas relações laborais, originada nos interesses opostos de empregados e empregadores. Portanto, ocorre um litígio coletivo de trabalho, como resultado de uma ação coletiva, quando há um desacordo de interesses entre uma categoria organizada de trabalhadores e um empregador (ou uma categoria organizada de empregadores) sobre a regulamentação (existente ou futura) das relações de trabalho (Fernandes, 2014). O desacordo entre interesses coletivos deve ser manifestado de forma explícita (e não apenas latente) e pode ocorrer de diversas formas, desde o conflito no processo de negociação até a sua "exteriorização" por meio de uma greve.

No sistema jurídico português, embora o objeto dos litígios coletivos diga respeito tipicamente às condições de trabalho, existem duas categorias de conflitos coletivos. Entende-se por "conflitos jurídicos" aqueles relacionados à interpretação e à aplicação de uma normativa já em vigor (geralmente uma convenção coletiva). A segunda categoria diz respeito aos conflitos de interesses e de natureza econômica, que visam a modificação de uma norma pré-existente ou a criação de novas. Na primeira categoria, o conflito se traduz fundamentalmente em violação de direitos decorrentes da não aplicação ou interpretação errônea da norma coletiva, que já está pré-definida; na segunda categoria, a resolução de conflitos depende da composição efetiva de interesses conflitantes que resulte na modificação ou na criação de normas.

A solução dos conflitos jurídicos depende da interpretação da vontade comum das partes. O CT inclui a possibilidade de criar, por convenção coletiva, uma comissão (integrada pelas partes) que pode interpretar e integrar as suas cláusulas (art. 492, 3º). Embora o funcionamento e a competência dessas comissões possam, em princípio, ser livremente definidos pelas partes

na convenção, o CT determina no artigo 493 que as deliberações da comissão só são válidas se estiver presente metade dos representantes de cada parte; as deliberações adotadas por unanimidade serão consideradas parte integrante da convenção (a serem depositadas e publicadas como consequência).

Em paralelo, o conflito de interesses normalmente ocorre quando as partes são incapazes (ou não desejam) de prosseguir com o canal de negociação. Neste contexto, uma intervenção é desejável por vários motivos. Talvez o mais substancial seja a prevenção ou a limitação temporária da tensão social e a contenção das perdas econômicas atribuíveis aos litígios trabalhistas. Os mecanismos para resolver este tipo de litígios previstos pelo CT são a conciliação, a mediação e a arbitragem (art. 523). Embora não seja parte do escopo deste trabalho analisar em detalhes a regulamentação desses mecanismos, é importante ter em mente que:

a) O recurso a estes mecanismos é em princípio facultativo;[14]

b) Não há precedência entre os mecanismos;

c) O processo previsto na legislação é, com algumas exceções, amplamente supletivo: como tal, pode ser derrogado pelas regras acordadas entre as partes.

De acordo com o artigo 57 da CRP, os trabalhadores têm garantido o direito à greve e são responsáveis por definir o âmbito dos interesses a serem defendidos por meio dela.[15] A mesma norma proíbe *lockouts* de empregadores. Deve-se destacar que nenhuma lei pode limitar o alcance dos interesses a serem defendidos pela ação sindical: a legislação só pode definir as condições de prestação — durante a greve — dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como serviços mínimos indispensáveis para a satisfação de necessidades sociais imperativas. O CT reafirma o direito à greve como direito constitucional dos trabalhadores, acrescentando o elemento da não renúncia (art. 530, 3º).

Conforme relatado por Fernandes (2014, p. 871) o exercício do direito de greve desdobra-se em várias etapas: decisão, declaração (por meio de notificação), adesão, prestação de serviços essenciais e finalização.

Decisão. O julgamento de oportunidade da greve não está legalmente condicionado: cabe exclusivamente aos trabalhadores e às organizações representativas escolher o momento em que a greve será concretizada. Além disso, não existe uma ligação necessária

14. Com exceção da arbitragem obrigatória.

15. A CRP garante ainda a reserva relativa de competência legislativa à Assembleia da República para a regulamentação legal do direito à greve (art. 165, 1b).

entre a decisão de greve e o uso de processos de resolução de conflitos (conciliação, mediação e arbitragem): estes podem ser rejeitados por completo ou deixados para uma fase subsequente.[16]

A decisão de greve cabe principalmente à associação sindical. Isso é particularmente verdadeiro para interrupções que abrangem um ramo de atividade ou toda uma profissão. Porém, nas paralisações limitadas a uma única empresa, ainda existe a possibilidade de que a decisão de recorrer à greve seja tomada em assembleia de trabalhadores, quando a maioria dos trabalhadores não está sindicalizada (art. 531, 2º). Neste caso, porém, é necessário observar vários pré-requisitos: quórum mínimo para instalação da assembleia (20% ou 200 trabalhadores); participação da maioria dos trabalhadores; e maioria absoluta de votos a favor da greve. A mesma possibilidade existe quando se trata de uma empresa pertencente a uma indústria abrangida por declaração de greve, mas em que a maioria ou a totalidade dos trabalhadores não sejam filiados ao sindicato promotor.

Declaração/notificação. A decisão de fazer greve não basta, por si só, para exercer o direito correspondente. Esta decisão deve ser expressa com antecedência em relação ao momento da sua implementação. O artigo 534, em vigor, exige comunicação prévia "dirigida ao empregador ou à associação patronal" e ao Ministério do Trabalho.

Em geral, o prazo mínimo de notificação é de cinco dias úteis, mas para "empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais inevitáveis" (art. 537) é fixado em dez dias.

A notificação deve constituir uma declaração inequívoca, contendo um conjunto de indicações sobre as modalidades da greve. Inclui a identificação dos estabelecimentos ou serviços afetados, assim como a indicação do(s) sindicato(s) promotor(es) (ou, no caso do art. 531, 2º, da assembleia de trabalhadores). A notificação também deve conter, pelo menos, a data e hora do início da greve; no entanto, não é necessário indicar quando terminará. A indicação do início da greve (e eventualmente da sua finalização) é vinculativa para quem a proclama e, portanto, para os trabalhadores que aderirem.

16. No entanto, alguns detalhes importantes devem ser tratados neste ponto. O primeiro diz respeito ao problema de saber se, no curso de um acordo coletivo, é admissível iniciar uma greve para obter a emenda da mesma convenção — desde que não haja uma cláusula de paz social (art. 542, 1º do CT). A greve pode ser realizada se uma reclamação modificadora for legitimamente expressa. Uma hipótese diferente é quando a alegação modificadora tem eficácia retroativa. Nesse caso, a resposta deveria ser negativa em princípio. No entanto, a lei permite uma exceção a esta regra: frente a uma mudança anormal nas circunstâncias, a greve pode ser realizada — mesmo que exista uma cláusula de paz — em apoio à reivindicação de modificação antecipada da convenção, como pode ser deduzido dos artigos 520, 2º e 542, 2º do CT. Outro problema surge em relação aos poucos casos em que, seja por força de cláusulas de convenção coletiva, seja por força de disposições legais (p. ex.: art. 508 do CT), a utilização de processos de resolução de conflitos se mostra obrigatória. Será necessário extrair desses preceitos a subordinação do exercício do direito de greve ao prévio esgotamento dos referidos processos? A resposta deve ser, em princípio, negativa, considerando, por um lado, o caráter voluntário dos mecanismos de resolução de conflitos do CT (exceto o art. 508) e a proteção constitucional conferida às greves. No entanto, no caso mais marcante — o da arbitragem declarada obrigatória, nos termos do artigo 508, o possível desencadeamento ou continuação de greve contra (e apesar) da decisão arbitral não parece admissível. Uma vez que a sentença arbitral obrigatória é um "substituto" para um acordo coletivo, o exercício da greve deve ser avaliado em paralelo. No entanto, uma greve decretada ou mantida contra uma solução recém-alcançada é claramente contrária ao princípio da boa-fé. Isso só acontecerá, é claro, se a greve for dirigida contra um aspecto não resolvido do acordo ou da decisão da arbitragem.

Por último, a comunicação deve ser feita "pelos meios adequados, designadamente por escrito ou através dos meios de comunicação". Esta comunicação deve chegar efetivamente aos destinatários identificados pelo artigo 534, 1º: o empregador, ou a associação patronal, e o Ministério do Trabalho (para efeitos de conciliação).

Adesão. A decisão de greve não é juridicamente vinculativa para cada trabalhador representado pelo sindicato ou assembleia. Representa uma vontade coletiva à qual os indivíduos podem se conformar ou não; oferece a estrutura coletiva necessária para o exercício do direito à greve como liberdade individual. Isso se dá na forma de adesão à greve, que é uma manifestação de vontade que se traduz na abstenção do indivíduo da prestação da sua atividade.

Prestação de serviços essenciais. O artigo 536, 1º dispõe que "a greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade".

Em suma, a greve coloca os trabalhadores "fora do contrato" ao suspendê-lo, embora a relação de trabalho se mantenha e, com ela, a antiguidade adquirida e o estatuto de beneficiário da segurança social. Por outro lado, a lei atribui ao trabalhador em greve determinadas funções que podem mesmo implicar a necessidade de realização da sua atividade normal.

O CT estabelece, no artigo 537, um conjunto de obrigações durante a greve que atendem a dois propósitos distintos. Geralmente, durante a greve, devem ser prestados "os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações" da empresa (art. 537, 3º); quando a greve afeta serviços que são considerados para satisfazer necessidades sociais imperativas, "serviços mínimos indispensáveis" devem ser fornecidos contextualmente (art. 537, 1º).

Finalização. A greve termina "por acordo entre as partes, por deliberação de entidade que a tenha declarado ou no final do período para o qual foi declarada" (art. 539). A greve também pode terminar caso não tenha mais membros aderentes, mesmo que não haja "acordo entre as partes" ou "deliberação" do sindicato.

4.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019

Esta seção oferece informações quantitativas importantes. Em particular, a Subsecção A inclui vários indicadores que são fundamentais para representar as taxas de emprego, as taxas de desemprego e o mercado de trabalho em Portugal. A Subseção B trata da densidade sindical do país e da taxa de cobertura da negociação coletiva, e a Subseção C trata da ação industrial do país. Em conjunto, as Subsecções B e C delineiam as relações trabalhistas portuguesas. Todos os indicadores foram selecionados a partir dos "Indicadores Chave do Mercado de

Trabalho" da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2016) e referem-se ao período de 2015 a 2019 para observar as tendências relevantes.

A. Emprego e mercado de trabalho

A Tabela 4.7 descreve as projeções populacionais de Portugal de 2015 a 2019. O país é de longe o menos populoso entre o grupo de países selecionados, considerando que a população da Coreia do Sul — segundo país menos populoso — é mais do que o dobro de Portugal.

TABELA 4.7 Projeções populacionais de Portugal (2015–2019) (em milhares)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**10.368**	**10.326**	**10.289**	**10.256**	**10.226**
Homens	4.910	4.885	4.865	4.850	4.837
Mulheres	5.458	5.441	5.423	5.406	5.390

Fonte: Elaboração dos autores com base no UN DESA (2020).

Desde 2010, a população do país está diminuindo (Rodrigues, 2017). A população foi projetada para diminuir em 1,3% entre 2015 e 2019, conforme observado na Tabela 4.7. Além disso, a população com 65 anos ou mais está crescendo rapidamente. Ambas as tendências demográficas influenciam o mercado de trabalho de várias maneiras. O mais evidente é talvez o declínio da população em idade ativa (14 a 64 anos): diminuiu 5,9% de 2008 a 2018 (Banco de Portugal, 2019).

TABELA 4.8 População em idade ativa de Portugal (2015–2019) (em milhares)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**8.866**	**8.859**	**8.853**	**8.852**	**8.864**
Homens	4.145	4.138	4.132	4.131	4.128
Mulheres	4.722	4.721	4.722	4.721	4.735

Fonte: Elaboração dos autores com base no ILOSTAT (2020).

Como mostra a Tabela 4.8, houve um declínio de 14 mil indivíduos na população em idade ativa entre 2015 e 2018 e um aumento em níveis semelhantes em 2019. Outro indicador para ser ter em consideração é a população ativa em Portugal,[17] ou seja, os indivíduos em idade ativa (empregados ou desempregados), excluindo os estudantes, reformados e aqueles que não procuram emprego ativamente (ou seja, a população inativa).

17. A força de trabalho compreende todos os indivíduos em idade produtiva que prestam trabalho para a produção de bens e serviços durante um determinado período. Refere-se à soma de todas as pessoas em idade ativa que estão ocupadas e as que estão desempregadas.

TABELA 4.9 Força de trabalho de Portugal (2015–2019) (em milhares)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**5.195**	**5.178**	**5.219**	**5.233**	**5.253**
Homens	2.657	2.652	2.667	2.661	2.658
Mulheres	2.538	2.526	2.553	2.572	2.594

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT (2020).

O declínio observado na população em idade ativa não se reflete na população ativa. Tal como relatado pelo Banco de Portugal (2019, p. 43), este aumento deve-se em parte ao comportamento pró-cíclico típico da taxa de participação da população ativa (ver abaixo), também visível nas quedas acentuadas observadas na última recessão. O mesmo relatório também aponta que a força de trabalho em 2018 ainda estava 4,4% abaixo do valor registrado antes da crise econômica e financeira.

Atendendo a estes parâmetros, é possível determinar a taxa de participação da força de trabalho em Portugal[18]. Esta é uma medida da proporção da população em idade ativa de um país que se engaja ativamente no mercado de trabalho, seja trabalhando ou procurando trabalho; dá uma indicação do tamanho da oferta de trabalho disponível para se engajar na produção de bens e serviços, em relação à população em idade ativa (ILOSTAT, 2020).

TABELA 4.10 Taxa de participação da força de trabalho em Portugal (2015–2019) (%)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**58,6%**	**58,5%**	**59%**	**59,1%**	**59,3%**
Homens	64,1%	64,1%	64,5%	64,4%	64,4%
Mulheres	53,8%	53,5%	54,1%	54,5%	54,8%

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT (2020).

Tomando 2019 como ano de referência, a tabela indica que quase 60 indivíduos em 100, com 15 ou mais anos de idade, estavam ativamente inseridos no mercado de trabalho. Também é possível determinar a taxa de inatividade[19]: pouco mais de 40% dos indivíduos em idade produtiva estavam fora da força de trabalho — ou seja, nem empregados nem desempregados.

18. A taxa de participação da força de trabalho se refere ao número de pessoas na força de trabalho como uma porcentagem da população em idade ativa.

19. Este indicador representa o número de pessoas em idade ativa fora da força de trabalho (ou seja, nem empregadas nem desempregadas), expresso em porcentagem da população em idade ativa. A população em idade ativa é comumente definida como pessoas com 15 anos ou mais, mas isso varia de país para país. Além de usar um limite mínimo de idade, alguns países também impõem um limite máximo de idade.

A partir de 2011, as referidas alterações na estrutura demográfica da população produziram um impacto negativo (envelhecimento) na variação da taxa de atividade, refletindo o peso crescente dos grupos mais velhos, com menores taxas de atividade, e a redução da percentagem de indivíduos com idade entre 25 e 34 anos. Este impacto foi, no entanto, mitigado pelo aumento da participação feminina no mercado de trabalho (Banco de Portugal, 2019). Aliás, Portugal apresenta a maior taxa de participação feminina dos países selecionados.

A análise agora se concentra nos indicadores de emprego. O primeiro dá informações sobre a capacidade de uma economia de criar empregos: a proporção emprego-população — ou seja, o número de pessoas empregadas como porcentagem do total da população em idade ativa (ILOSTAT, 2020).

TABELA 4.11 Razão emprego/população de Portugal (2015–2019) (%)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**51,30%**	**52,00%**	**54%**	**55,00%**	**55,40%**
Homens	56,30%	57,10%	59,10%	60,20%	60,70%
Mulheres	46,90%	47,50%	49,00%	50,40%	50,90%

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT, 2020.

TABELA 4.12 Distribuição do emprego em Portugal por atividade econômica (2019) (ISIC-Rev.4, em milhares)

C. Manufatura	836,6259
G. Comércio atacadista e varejista; conserto de veículos motorizados e motocicletas	706,4138
Q. Saúde humana e atividades de assistência social	475,2489
P. Educação	416,6139
I. Atividades de hospedagem e alimentação	320,7577
O. Administração pública e defesa; previdência social obrigatória	309,0291
F. Construção	304,5577
A. Agricultura; silvicultura e pesca	270,1004
M. Atividades profissionais, científicas e técnicas	221,8849
H. Transporte e armazenamento	218,5738
N. Atividades administrativas e de serviço de apoio	171,3968
J. Informação e comunicação	134,0389
S. Outras atividades de serviço	119,6445
T. Atividades domésticas como empregadores; atividades de produção de bens e serviços não diferenciadas das famílias para uso próprio	114,7687
K. Atividades financeiras e de seguros	98,9771
R. Artes, entretenimento e recreação	68,2823
L. Atividades imobiliárias	52,2074
E. Abastecimento de água; saneamento, tratamento de resíduos e despoluição	39,0064
D. Fornecimento de eletricidade; abastecimento de gás, vapor e ar condicionado	19,4503
B. Mineração e pedreiras	12,7225
U. Atividades de organizações e órgãos extraterritoriais	
X. Não classificado em outro lugar	

Fonte: Elaboração dos autores com base no ILOSTAT (2020).

Como pode ser inferido da Tabela 4.11, a razão emprego-população total em relação à população aumentou 4,1 pontos percentuais de 2015 a 2019. Além disso, a razão aumentou constantemente, tanto para mulheres como para homens, durante o período considerado. A razão emprego-população diminuiu de 54,6% em 2010 para 52,8% em 2011, caindo ainda mais para 50,8% em 2012 e 49,6% em 2013, o rácio mais baixo registado desde 1983 — o primeiro ano da Série PORDATA (PORDATA, 2020).

A Tabela 4.12 mostra a distribuição do emprego em Portugal por atividade[20] econômica em 2019, classificado de acordo com a Classificação Internacional Normalizada Industrial de Todas as Atividades Econômicas (ISIC), Rev. 4.

Cerca de 4.913.086 indivíduos estavam empregados em Portugal em 2019. As cinco atividades com maior número de pessoas ocupadas foram: manufatura, comércio atacadista e varejista; conserto de veículos motorizados e motocicletas; saúde humana e atividades de assistência social; educação e atividades de hospedagem e alimentação. Usando setores econômicos agregados, a situação de Portugal é a seguinte:

TABELA 4.13 Distribuição do emprego em Portugal (2019) (setores da economia agregada, %)

Agricultura	Manufatura	Construção	Mineração e pedreiras; Fornecimento de energia elétrica, gás, abastecimento de água;	Comércio, transporte, hospedagem e alimentação, e serviços comerciais e administrativos	Administração pública e outros serviços comunitários e sociais e atividades
5,5%	17%	6,2%	1,4%	39,2%	30,7%

Fonte: Elaboração dos autores com base no ILOSTAT (2020).

Também é possível observar se houve tendências relevantes na distribuição do emprego por amplos setores da economia entre 2015 e 2019.

TABELA 4.14 Distribuição do emprego em Portugal por amplos setores da economia (2015–2019) (em milhares)

Ano	Agricultura	Não agricultura	Indústria	Serviços	Total
2015	342,5217	4.206,148	1.107,553	3.098,596	**4.548,67**
2016	318,3741	4.286,873	1.128,29	3.158,583	**4.605,247**
2017	304,4356	4.452,183	1.176,81	3.275,373	**4.756,619**
2018	294,1603	4.572,507	1.209,203	3.363,304	**4.866,668**
2019	270,1004	4.642,986	1.212,363	3.430,623	**4.913,086**

Fonte: Elaboração dos autores com base no ILOSTAT (2020).

20. A população ocupada compreende todas as pessoas em idade ativa que, durante um determinado período, pertenciam às seguintes categorias: (a) atividade remunerada (com ou sem vínculo empregatício); ou (b) trabalho autônomo (seja no trabalho ou com uma empresa, mas não no trabalho).

A primeira observação importante é que o número total de indivíduos empregados cresceu quase 7,5% entre 2015 e 2019. Além disso, o número de pessoas empregadas em todos os anos em cada amplo setor econômico cresceu da seguinte forma: os serviços cresceram 9,6%, seguidos por não agrícolas, que cresceu 9,4%, e a indústria, que cresceu 8,6%. A agricultura, por outro lado, é o único setor econômico amplo cuja atividade diminuiu. Foram quase 72,5 mil pessoas a menos ocupadas, uma redução de quase 27%.

A distribuição do emprego em Portugal também pode ser avaliada em termos de situação laboral. Detalhar as informações de emprego por status[21] de emprego fornece uma base estatística para descrever as condições de trabalho dos trabalhadores e para definir o grupo socioeconômico de um indivíduo (ILOSTAT, 2020).

TABELA 4.15 Distribuição do emprego em Portugal por nível de ocupação (2015–2019) (%)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Empregados	81,6%	82,2%	83,0%	83,4%	83,1%
Empregadores	4,8%	4,8%	4,7%	4,8%	4,8%
Trabalhadores por conta própria	13,1%	12,4%	11,8%	11,4%	11,7%
Trabalhadores familiares contribuintes	0,5%	0,6%	0,5%	0,4%	0,4%

Fonte: Elaboração dos autores com base no ILOSTAT (2020).

A tabela indica que a categoria de "empregados", que compreende os trabalhadores assalariados, é de longe a mais difundida em Portugal, o que indica um desenvolvimento econômico avançado. A parcela de empregados cresceu de forma constante ao longo do tempo, exceto em 2019. Por outro lado, a parcela dos empregadores permaneceu estável em cerca de 4,8% ao ano, com uma ligeira queda em 2017. As duas categorias juntas representam o indicador de "emprego não vulnerável" para trabalho decente de acordo com os antigos Objetivos de Desenvolvimento do Milênio (ODM). "Trabalhadores por conta própria" e "trabalhadores familiares contribuintes" são, em conjunto, um indicador de empregos vulneráveis, sendo mais propensos à informalidade. A porcentagem de trabalhadores por conta própria diminuiu constantemente a cada ano, exceto em 2019: de 2015 a 2019, a razão diminuiu quase 12%. Isso provavelmente está relacionado à queda do emprego no setor agrícola, considerando que o emprego informal não é tão difundido no país (ver abaixo). Da mesma forma, a parcela de "trabalhadores familiares contribuintes" —

21. O termo "empregados" compreende todas as pessoas em idade ativa que, durante um breve período especificado, se encontravam em uma das seguintes categorias: a) emprego remunerado (seja no trabalho ou com trabalho, mas não no trabalho); ou b) trabalho autônomo (seja no trabalho ou com uma empresa, mas não no trabalho). Os dados são desagregados por status no emprego, de acordo com a versão mais recente do ICSE-93. "Situação de emprego" se refere ao tipo de contrato de trabalho explícito ou implícito que a pessoa estabeleceu com outras pessoas ou organizações. Os critérios básicos utilizados para definir os grupos são o tipo de risco econômico e o tipo de autoridade sobre os estabelecimentos e outros trabalhadores que os ocupantes do posto de trabalho têm ou terão.

normalmente disseminada nas economias em desenvolvimento — permaneceu em menos de 1%.

Outro indicador a ser considerado é a proporção de empregados temporários em relação ao total de empregados,[22] o que dá uma estimativa da incidência de empregos temporários.

TABELA 4.16 Parcela de funcionários temporários em Portugal (2015–2019) (%)

2015	2016	2017	2018	2019
22%	22,3%	22%	22%	20,8%

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT (2020).

Conforme se mostra na Tabela 4.16, entre 2015 e 2018, cerca de 22% dos colaboradores tinham vínculo temporário. Em 2019, este número diminuiu para ligeiramente menos de 21% (uma diminuição de quase 6%).

A Tabela 4.17 apresenta a incidência do emprego[23] a tempo parcial em Portugal no período considerado.

TABELA 4.17 Incidência de emprego a tempo parcial em Portugal (2015–2019) (%)

2015	2016	2017	2018	2019
26,8%	29,9%	29,7%	28,8%	28,7%

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT (2020).

A incidência mais baixa de emprego a tempo parcial foi registada em 2015, enquanto a mais elevada foi registada no ano seguinte, um aumento de 10%. Depois de 2016, a proporção do emprego a tempo parcial diminuiu progressivamente a cada ano.

Poucos dados estão disponíveis em relação ao emprego informal em Portugal. A este respeito, os últimos dados disponíveis foram obtidos no relatório da OIT "Mulheres e homens na economia informal: um quadro estatístico" (2018), que se baseia nas estatísticas da UE de 2012 sobre rendimento e condições de vida (EU-SILC). O relatório afirma que a parcela do emprego informal do país no emprego total é de 12,1%.

22. Este indicador representa o emprego temporário como porcentagem dos empregados. O emprego temporário, em que os trabalhadores são contratados apenas por um determinado período, inclui contratos por prazo determinado, por projeto ou por tarefa, assim como trabalho sazonal ou ocasional, incluindo trabalho diurno. Existem diferenças significativas nas definições usadas entre os países, que devem ser mantidas em mente ao fazer comparações entre estes.

23. A incidência do emprego a tempo parcial, também conhecida como taxa de emprego a tempo parcial, representa a porcentagem do emprego a tempo parcial. O emprego de meio período nesta tabela é baseado em uma definição comum de menos de 35 horas semanais reais trabalhadas. É derivado do indicador de emprego por sexo e horas semanais reais trabalhadas.

A taxa de crescimento anual da produção por trabalhador é um indicador relacionado à produtividade[24] do trabalho que fornece uma indicação da eficiência e qualidade do capital humano no processo de produção de um país e está intimamente ligado ao crescimento econômico, à competitividade e ao padrão de vida (ILOSTAT, 2020).

TABELA 4.18 Taxa de crescimento anual do produto por trabalhador em Portugal (2015–2019) (PIB constante 2011, USD PPC) (%)

2015	2016	2017	2018	2019
0,6%	0,6%	-0,5%	-0,3%	1,9%

Fonte: Elaboração dos autores com base no ILOSTAT (2020).

TABELA 4.19 Rendimentos nominais médios mensais dos empregados em Portugal (2015–2018) (2017 PPC USD)

2015	2016	2017	2018
1.230,2	1.275	1.289,8	1.346,7

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT (2020).

TABELA 4.20 Remuneração e ordenado básico médio mensal de Portugal (2015–2018) (euros)

	Remuneração básica média mensal			Ordenado médio mensal		
Ano	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres	Total
2015	990,1	825,0	913,9	1207,8	957,6	1096,7
2016	997,4	840,3	924,9	1215,1	982,5	1107,9
2017	1012,3	861,2	943,0	1236,9	1011,0	1133,3
2018	1039,1	888,6	970,4	1274,0	1046,6	1170,3

Fonte: Elaboração dos autores com base em PORDATA (2020).

Os rendimentos vêm a seguir na análise, incidindo primeiro nos rendimentos médios nominais mensais dos empregados[25] para efeitos comparativos e, em seguida, na remuneração base média e nos ganhos médios[26] desagregados por sexo, em euros.

24. Este indicador representa as taxas de crescimento anual da produtividade do trabalho. A produtividade do trabalho representa o volume total da produção (medido em termos de produto interno bruto, PIB) produzido por unidade de trabalho (o número de pessoas empregadas) durante um determinado período de tempo. O indicador permite que os usuários de dados avaliem os níveis de insumos do PIB em relação à mão de obra e as taxas de crescimento ao longo do tempo, dando informações gerais sobre a eficiência e a qualidade do capital humano no processo de produção para um determinado contexto econômico e social, incluindo outros insumos e inovações complementares usados na produção.

25. A remuneração dos empregados se refere ao ordenado bruto em dinheiro e em mercadoria pago aos empregados, via de regra em intervalos regulares, pelo tempo trabalhado ou realizado juntamente com o ordenado pelo tempo não trabalhado, como férias anuais, outro tipo de licença remunerada ou feriados. Os ganhos excluem as contribuições dos empregadores em nome dos seus empregados pagas à seguridade social e planos de pensões, e os benefícios recebidos pelos empregados de acordo com esses planos. A remuneração também exclui indenização e pagamento por rescisão. As estatísticas de remuneração se referem ao ordenado bruto dos empregados, ou seja, o total antes de quaisquer deduções serem feitas pelo empregador. Esta é uma série harmonizada: (1) os dados relatados como semanais e anuais são convertidos em mensais na série da moeda local, usando dados de horas semanais médias, se disponíveis; e (2) os dados são convertidos em dólares americanos como moeda comum, usando taxas de câmbio ou taxas de paridade do poder de compra (PPC) de 2017 para despesas de consumo privado. Esta última série permite comparações internacionais tendo em conta as diferenças de preços relativos entre países.

26. A remuneração mensal básica é o valor que o empregado tem direito a receber mensalmente pelo horário normal de trabalho. O ganho mensal é o valor que o empregado realmente recebe todos os meses. Para além da remuneração base, inclui outras remunerações pagas pelo empregador, como horas extraordinárias, férias ou gratificações (PORDATA, 2020).

A remuneração média mensal aumentou 5,8%, enquanto os ganhos aumentaram 6,2% de 2015 a 2018. O valor do salário mínimo, 505 euros em 2015, aumentou progressivamente para 635 euros em 2020 (um aumento de 20%). Há uma lacuna de gênero tanto na remuneração média mensal quanto na renda. A diferença média de remuneração mensal diminuiu progressivamente ao longo do tempo: em 2015, este diferencial era de cerca de 165 euros entre homens e mulheres, enquanto em 2018 era de 150 euros. A lacuna de gênero nos ganhos médios mensais também diminuiu a cada ano (exceto para 2018) — sendo a maior diferença (250 euros) registrada em 2015.

Para concluir esta subseção, dois outros indicadores são apresentados: Taxa de desemprego[27] de Portugal e a proporção de jovens (15–24 anos) que não participam de atividades relacionada a educação, emprego ou treinamento/formação (a taxa NEET).[28]

TABELA 4.21 Taxas de desemprego, NEET e inatividade em Portugal (2015–2019) (%)

Categorias		2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de desemprego	**Total**	**12,4%**	**11,1%**	**8,9%**	**7%**	**6,5%**
	Homens	12,2%	11%	8,4%	6,6%	5,8%
	Mulheres	12,7%	11,2%	9,3%	7,4%	7,1%
Taxa NEET		11,3%	10,6%	9,3%	8%	8%

Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT (2020).

A taxa de desemprego diminuiu progressivamente a cada ano. A proporção de mulheres desempregadas era constantemente superior à dos homens. As duas maiores taxas de desemprego registaram-se em 2012 (15,5%) e 2013 (16,2%), claramente associadas à crise econômica e financeira (PORDATA, 2020). Paralelamente, verificou-se também uma diminuição constante da Taxa NEET, que passou de 11,3% em 2015 para 8% em 2019 (uma redução de 41% ao longo de cinco anos). Este facto é particularmente relevante porque o grupo NEET não está a melhorar a sua empregabilidade futura através do investimento em competências, nem a ganhar experiência através do emprego. Este grupo está particularmente exposto ao risco de exclusão social e do mercado de trabalho (ILOSTAT, 2020).

27. A taxa de desemprego representa o número de pessoas que estão desempregadas como uma porcentagem da força de trabalho (ou seja, empregadas mais desempregadas). São consideradas desempregadas todas as pessoas em idade ativa que: (a) estejam sem trabalho durante o período de referência, ou seja, não exerciam uma atividade assalariada ou autônoma; (b) estejam atualmente disponíveis para trabalhar, ou seja, estavam disponíveis para trabalho remunerado ou trabalho autônomo durante o período de referência; e (c) estejam à procura de trabalho, ou seja, tomaram medidas específicas em um período recente específico para procurar emprego remunerado ou trabalho autônomo.

28. A taxa NEET indica o número de jovens que não participam de nenhuma atividade relacionada ao estudo, trabalho ou formação como uma porcentagem do total da população jovem. Indica uma medida dos jovens que estão fora do sistema educacional, não estão em formação, nem estão empregados e, portanto, serve como uma medida mais ampla de potenciais ingressantes no mercado de trabalho jovem do que o desemprego juvenil, uma vez que também inclui jovens que estão fora da força de trabalho, sem participar de atividades de educação ou formação. Este indicador também é uma medida melhor do universo atual de jovens ingressantes no mercado de trabalho em comparação com a taxa de inatividade dos jovens, uma vez que esta inclui os jovens que não estão na força de trabalho e estão estudando e, portanto, não podem ser considerados atualmente disponíveis para trabalhar (ILOSTAT, 2020).

B. Densidade sindical e taxa de cobertura da negociação coletiva

Os dados de ambos os indicadores estão disponíveis apenas até 2016. Antes de focar na análise da densidade sindical e taxa de cobertura da negociação coletiva, esta subseção se concentra na evolução das associações de trabalhadores registrados e empregadores entre 2006 e 2015.

TABELA 4.22 Sindicatos de trabalhadores e empregadores registrados em Portugal (2006–2015)

Sindicatos										
Tipo de organização	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Sindicatos	346	344	348	351	350	318	304	300	299	300
Federações	28	27	29	29	31	26	25	25	26	27
Sindicatos	39	39	39	41	56	50	47	45	46	43
Confederações	8	8	8	8	8	7	7	7	7	6
Total	**421**	**418**	**424**	**429**	**445**	**401**	**383**	**377**	**378**	**377**
Organizações de empregadores										
Tipo de organização	**2006**	**2007**	**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**
Organizações de empregadores	497	502	503	502	496	457	408	377	361	358
Federações	21	22	22	21	20	13	15	13	13	13
Sindicatos	9	9	8	8	8	8	5	4	4	4
Confederações	7	7	7	7	8	8	9	9	9	9
Total	**534**	**540**	**540**	**539**	**532**	**487**	**437**	**403**	**387**	**384**

Fonte: Elaboração dos autores com base em Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (GEP) (2016).

Conforme mostrado na Tabela 4.22, o número de sindicatos caiu de 346 em 2006 para 300 em 2015, uma diminuição de 15,3%. O número de organizações de empregadores diminuiu 139 unidades (ou quase 39%) entre 2006 e 2015. Além disso, a queda mais significativa no número de sindicatos pode ser observada entre 2010 e 2011, enquanto a queda mais acentuada nas organizações de empregadores foi registrada entre 2010 e 2013. Ambas as tendências podem ser amplamente explicadas pela alteração do artigo 456 no CT, por meio da Lei nº 7/2009, que dispõe sobre a extinção judicial dos sindicatos ou organizações patronais que não tenham requerido a publicação dos conselheiros no prazo de seis anos a partir da publicação anterior no Boletim de Trabalho e Emprego.

A taxa de densidade sindical[29] lança alguma luz sobre até que ponto a liberdade de associação é exercida dentro de um determinado país. Como todos os indicadores de relações laborais

29. A taxa de densidade sindical representa o número de sindicalizados que são empregados como uma porcentagem do número total de empregados em um determinado ano.

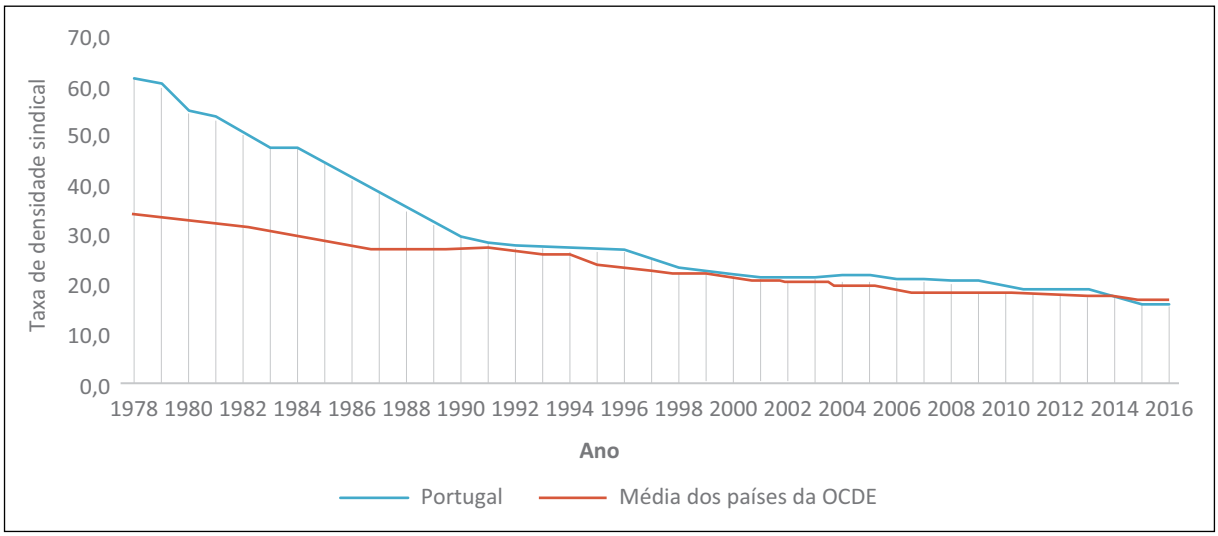
apresentados nesta subsecção e na seguinte, a taxa de densidade sindical é altamente dependente do quadro jurídico nacional aplicável.

TABELA 4.23 Taxa de densidade sindical de Portugal (2006–2016) (%)

2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
21,1%	21 %	20,7%	20,4%	19,6%	18,7%	18,9%	18,7%	17,2%	16,1%	15,3%

Fonte: Elaboração dos autores com base no OECD STAT (2020).

FIGURA 4.1 Taxa de densidade sindical de Portugal e a média dos países da OCDE (1978–2016) (%)



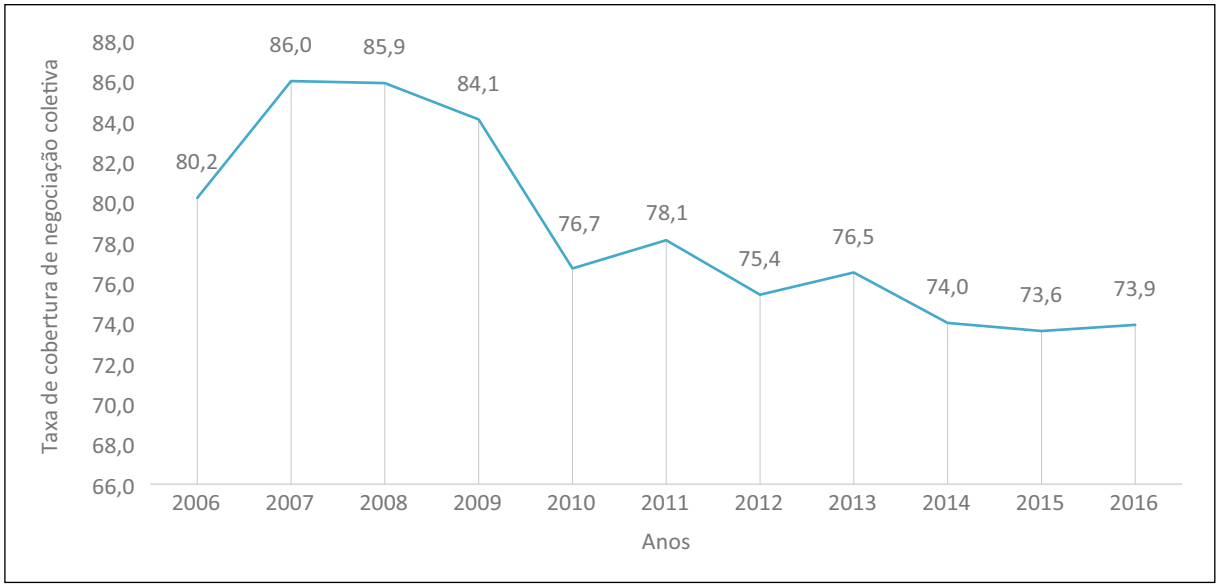
Fonte: Elaboração dos autores com base no OECD STAT (2020).

A taxa de densidade sindical vem diminuindo constantemente em Portugal, conforme se mostra na Tabela 4.23. Em particular, a taxa diminuiu quase 38% de 2006 a 2016.
Se considerarmos um período de tempo mais longo, variando de 1978 a 2016, uma queda ainda mais substancial pode ser observada, conforme ilustrado na Figura 4.1. A taxa de densidade sindical de Portugal era substancialmente mais alta do que a média dos países da OCDE até 1988-1989. Se for considerado o primeiro ano de referência, a taxa portuguesa rondava os 60,8%, enquanto a média da OCDE era de 34%, uma diferença de quase 27 pontos percentuais. Essa lacuna diminuiu com o tempo, principalmente na década de 1980. De 2000 a 2009, a taxa de Portugal manteve-se relativamente estável, variando entre 21,4% e 20,4%, embora se possa observar uma queda adicional a partir de 2010. Cabe destacar que 2014 foi o último ano em que a taxa de densidade sindical de Portugal foi superior à média da OCDE: a partir daí, a média da OCDE superou a portuguesa, e a diferença aumentou progressivamente: de pouco mais de meio ponto percentual em 2015 a um ponto percentual em 2016. No geral, a taxa de densidade sindical de Portugal caiu de 60,8% em 1978 para 15,3% em 2016; da mesma forma, a média da OCDE diminuiu de 34% em 1978 para 16,3% em 2016. Isto indica que o declínio da taxa de densidade sindical não é uma tendência nova

ou uma característica estritamente portuguesa. A literatura identifica vários fatores para explicar a mudança na densidade sindical, incluindo globalização, mudanças demográficas na força de trabalho, desindustrialização e a redução do tamanho do setor manufatureiro, a queda de empregos no setor público e a disseminação de contratos flexíveis (OCDE, 2019).

A taxa de cobertura da negociação coletiva[30] oferece uma indicação de até que ponto os direitos da negociação coletiva são exercidos dentro de um país. É necessário considerar que países com baixas taxas de densidade sindical podem, inversamente, ter altas taxas de cobertura de negociação coletiva e vice-versa.

FIGURA 4.2 Taxa de cobertura da negociação coletiva em Portugal (2006–2016) (%)



Fonte: Elaboração dos autores com base no OECD STAT (2020).

A Figura 4.2 indica uma tendência menos linear para a taxa de cobertura da negociação coletiva em Portugal do que a observada para a sua taxa de densidade sindical. Em particular, a taxa cresceu quase seis pontos percentuais de 2006 a 2007. Em 2007, o valor mais alto foi registrado para o período considerado. A taxa permaneceu relativamente estável em 2008 e 2009 e depois diminuiu consideravelmente em 2010. Nos anos seguintes, a taxa de cobertura da negociação coletiva variou entre 78% e 73,6%. Ao contrário do que foi observado para a taxa de densidade sindical, a taxa de cobertura da negociação coletiva em Portugal é

30. Trabalhadores cobertos por negociação coletiva são todos aqueles cujas condições de remuneração e/ou emprego são determinadas por um ou mais acordos coletivos. Os acordos de negociação coletiva referem-se a todos os acordos por escrito relativos às condições de trabalho e termos de emprego estabelecidos entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações representativas de trabalhadores, por outro. A cobertura da negociação coletiva inclui, na medida do possível, os trabalhadores cobertos por convenções coletivas em virtude da sua prorrogação, assim como os trabalhadores cobertos por convenções coletivas celebradas em anos anteriores, mas ainda em vigor (ILOSTAT, 2020).

consideravelmente mais elevada do que a média da OCDE: por exemplo, em 2016 a taxa era de cerca de 74% em Portugal, enquanto a média da OCDE era ligeiramente superior a 32%.

Neste contexto, várias alterações à legislação devem ser destacadas pelo seu impacto nas convenções coletivas e, em última instância, no indicador (Naumann 2018). Em primeiro lugar, em 2003, o novo CT aboliu o princípio do *favor laboratoris* e a interminabilidade prática dos acordos coletivos, segundo os quais um acordo não poderia ser cancelado sem ser substituído por outro. Além disso, tanto as reformas de 2003 como de 2009 introduziram a opção legal de rescindir um acordo coletivo existente.

Adicionalmente, o Memorando de Entendimento assinado em 2011 entre Portugal e a Troika no rescaldo da crise econômica e financeira teve um efeito substancial no regime de extensão dos acordos coletivos. Antes desse momento, o mecanismo de extensão poderia ser definido como quase automático. Até 2010, o Ministério do Trabalho prorrogava qualquer convenção coletiva por Portaria de Extensão desde que solicitada pelas partes signatárias, com o objetivo de estender o acordo a todos os trabalhadores das empresas do setor não filiadas com a associação do empregado signatário; e trabalhadores de empresas filiadas às associações patronais signatárias, mas que não eram membros dos sindicatos signatários.[31] Antes da extensão, os acordos coletivos vinculavam apenas as organizações signatárias e membros.

Em 2011, o governo decidiu suspender a emissão das Portarias de Extensão. Além disso, em 2012, um limite de representação de 50% foi introduzido para associações de empregadores que solicitaram a extensão dos acordos coletivos, conforme explicitamente exigido no Memorando de Entendimento. Os impactos da crise financeira e da mudança no mecanismo de extensão resultaram em uma rápida redução no número de acordos coletivos atualizados. A proporção de trabalhadores cobertos por acordos atualizados no setor privado caiu de 52% em 2010 para 13% em 2012, e atingiu o seu ponto mais baixo absoluto em 2013-14, com uma taxa de cobertura de 8% a 10%. A taxa de cobertura acumulada de todos os acordos existentes permaneceu quase inalterada, mas o impasse nas negociações coletivas suspendeu o aumento dos salários coletivamente acordados em muitos setores e reduziu ainda mais a já limitada capacidade de negociação coletiva para regular os salários (Naumann 2018, p. 106). Em 2014, foi introduzida uma opção alternativa: se 30% dos membros de uma associação de empregadores forem pequenas ou médias empresas (PME), uma extensão pode ser concedida mesmo que as associações de empregadores signatárias representem menos de 50% dos funcionários do setor. Por fim, o novo governo eleito em 2015 retirou todos os pré-requisitos dos representantes das associações patronais (Resolução nº 82/2017).

31. A segunda forma de extensão é menos relevante porque, independentemente dessas Portarias de Extensão, parece ter sido prática comum das empresas filiadas aplicar os acordos firmados pelas suas associações a todos os seus quadros, independentemente da filiação sindical, mesmo que não houvesse Portaria de Extensão (Naumann, 2018).

C. Greves

Duas premissas devem ser esclarecidas antes de se analisar a ação sindical em Portugal. Em primeiro lugar, deve-se lembrar que os *lockouts* são proibidos pelo artigo 57 da CRP: portanto, esta subseção focará exclusivamente nas greves. Além disso, os dados de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos referem-se exclusivamente ao setor privado. No entanto, foi possível recuperar os "avisos de greve" comunicados à Direção-Geral da Administração Pública e Emprego (DGAEP), que não correspondem necessariamente ao número de greves.

TABELA 4.24 Número de greves em Portugal, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos (2014–2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Greves	90	75	76	106	144
Dias de trabalho perdidos	26.000	20.000	12.000	29.000	51.000
Trabalhadores envolvidos	18.000	12.000	7.000	20.000	36.000

Fonte: Elaboração dos autores com base em PORDATA (2019).

Em 2014, foram comunicados à DGAEP 67 avisos de greve: apenas um se referia a uma greve geral, enquanto os restantes 75 eram setoriais (DGAEP, 2020). Além disso, ocorreram também 90 greves do setor privado (71 relacionadas a uma empresa e 19 envolvendo mais de uma empresa), com a participação de 18.078 trabalhadores e perda de 26.344 dias úteis (Gabinete de Estratégia e Planeamento, 2015). No geral, houve uma diminuição em cada um dos três indicadores em comparação com 2012 e 2013 devido à falta de grandes greves em múltiplas empresas. O setor mais afetado foi o transporte e armazenamento (responsável por metade do número total de greves, 45 casos), no qual 80% das greves ocorreram no "transporte terrestre e transporte por oleoduto (petróleo e/ou gás)" (21 casos), envolvendo cerca de 30% do número total de trabalhadores que aderiram à greve e que conduziram a 32% do total de dias de trabalho perdidos em 2014, e as subcategorias "transporte e armazenamento" (15 greves). O segundo setor mais afetado foram as "indústrias manufatureiras", nas quais ocorreram 28,9% das greves. O maior número de greves ocorreu nas empresas com mais de 1.000 funcionários e entre 200 e 499 funcionários (50 empresas com greves para cada categoria), seguidas das empresas com 100–299 pessoas (40 empresas com greves).

Os principais motivos relatados para as greves foram "outras reivindicações"[32] (32,5%), "demandas salariais" (28,4%), "condições de trabalho" (19,3%) e "emprego e formação" (11,9%).

32. Incluindo reclamações de cunho mais político, paralisações das sessões plenárias ou presença em manifestações.

Em 2015, verificou-se um aumento dos avisos de greve da administração pública, que atingiu 87 comunicações à DGAEP — todas setoriais (DGAEP, 2020). Por outro lado, o número de greves no setor privado diminuiu 15 casos, totalizando 75 (64 relacionados a uma empresa e 11 envolvendo mais de uma empresa) (GEP, 2016). Houve a participação de 11.812 trabalhadores e 19.653 dias de trabalho foram perdidos. Em relação ao ano anterior, os indicadores diminuíram em 6.266 trabalhadores e 6.691 dias úteis. Em 2015, 77,3% das greves concentraram-se na categoria de "transporte e armazenamento" (35 casos), seguida de "indústrias manufatureira" (23 greves): no geral, estas duas categorias representaram mais da metade dos trabalhadores envolvidos (52,8% do total) e 68,4% das perdas em dias de trabalho. A subcategoria "transporte terrestre e transporte por oleoduto e/ou gás)" envolveu 44,4% do número total de trabalhadores que participaram das greves em 2015 e 54,8% dos dias de trabalho perdidos. Mais da metade das greves ocorreu em empresas com mais de 500 funcionários (19 casos para empresas com 500-999 funcionários e 35 para aquelas com mais de 1.000 funcionários) para greves de empresas únicas e múltiplas. As causas subjacentes predominantes mantiveram-se iguais às do ano anterior, com um aumento nas "outras reivindicações", que representaram 49,4% das reclamações em 2015 (71,7% das ocorridas em greves de múltiplas empresas), enquanto as reivindicações restantes diminuíram relativamente — "demandas salariais" (17,9%), "condições de trabalho" (15%) e "emprego e formação" (6,3%).

No ano seguinte, foram registados 79 avisos de greve setorial pela DGAEP na administração pública, uma redução relativa em comparação com 2015 (oito casos menos) (*ibid*.). O número de greves permaneceu estável, com apenas um caso adicional (ou seja, 76 casos), subdividido em 63 greves referentes a uma única empresa e 13 afetando mais de uma empresa. O número de trabalhadores envolvidos diminuiu 44%, totalizando 6.537. O número de dias de trabalho perdidos também diminuiu ainda mais, cerca de 40% (11.757 dias em 2016). Houve 29 greves no âmbito de "transporte e armazenamento", que foi novamente o setor mais afetado, com a maioria dos trabalhadores envolvidos (2.610) e dias de trabalho perdidos (6.820). O número de avisos foi dividido quase igualmente entre as seguintes subcategorias: "transporte terrestre e transporte por duto (óleo e/ou gás)", com dez casos (477 trabalhadores envolvidos e 1.825 dias de trabalho perdidos), "armazenamento e atividades auxiliares — incluindo manuseio", com dez casos (820 trabalhadores envolvidos e 3.493 trabalhando dias perdidos), e "atividades postais/remessas", com dez casos (1.313 trabalhadores envolvidos e 1.502 dias de trabalho perdidos). O segundo setor mais afetado foi mais uma vez "indústrias manufatureira", com 21 greves em 2016, 1.046 trabalhadores envolvidos e 1.289 dias de trabalho perdidos. As empresas com mais de 1.000 funcionários foram, de longe, as mais afetadas pelas greves em 2016, tanto para casos de empresas únicas como para casos de múltiplas empresas (12 e 18, respectivamente). As menos afetadas foram aquelas que empregam menos de cem pessoas (nove casos para empresas com menos de 50 funcionários e dez para aquelas com entre 50 e 99 funcionários). A distribuição das greves por causa diferiu do ano anterior: a maioria das greves em 2016 foi devido a "demandas salariais" (50,4%),

"outras reivindicações" (27%), "condições de trabalho" (12%) e "processo de regulação coletiva" (7,2%).

Um aumento de 47% nas advertências de greve da administração pública comunicadas à DGAEP foi registado em 2017, com um total de 151 casos — embora sem greves gerais. O número de greves do setor privado aumentou em 30 (106 casos, 79 relativos a uma única empresa e 27 a mais de uma empresa). Além disso, o número de trabalhadores envolvidos aumentou de forma consistente, de 6.537 em 2016 para 19.505 em 2017 (um aumento de 66%), juntamente com o número de dias de trabalho perdidos (um aumento próximo de 60%), totalizando 29.274 dias. As "indústrias manufatureiras" foram as mais afetadas, com 28 greves, seguidas por "transporte e armazenamento" (25) e "atividade administrativa e serviços de apoio" (24). "Transporte e armazenamento" teve o maior número de dias de trabalho perdidos (6.954), apesar de ter menos greves e trabalhadores envolvidos em comparação com "indústrias manufatureiras". Da mesma forma, foram registradas 16 greves na subcategoria "comércio varejista" (exceto veículos automotores e motocicletas), porém, estas envolveram o maior número de trabalhadores (4.378) e o segundo maior número de dias de trabalho perdidos (4.831). As empresas com maior número de greves foram aquelas com mais de 1.000 funcionários (54 empresas com greves), seguidas daquelas com 200-499 funcionários (34 empresas com greves). As greves em 2017 resultaram em grande parte de "outras reivindicações" (49,4% no total; 78,5% em greves de várias empresas), "emprego e formação" (18,3%) e "condições de trabalho" (13,8%).

Em 2018 foram registrados os maiores valores em cada um dos indicadores do período reportado. A DGAEP recebeu 260 avisos de greve setoriais da administração pública (um aumento de quase 42% em relação a 2017 e de 70% desde 2016) (DGAEP, 2020). As greves do setor privado aumentaram 26%, totalizando 144 — 92 em relação a uma única empresa e 52 envolvendo mais de uma empresa (DGAEP, 2019). O número de trabalhadores envolvidos (36.441) cresceu 46% em comparação com 2017 e 82% em comparação com 2016. Houve uma perda de 50.939 dias úteis (aumento de 40% em relação ao ano anterior e de 76% em relação a 2016). Os setores econômicos mais afetados foram "indústrias manufatureiras", seguidos por "transporte e armazenamento" e "atividades de saúde e apoio social", com 36 casos cada. Este último setor foi caracterizado pelo maior número de trabalhadores envolvidos (10.838) e dias de trabalho perdidos (18.512). Além disso, "transporte e armazenamento" também tiveram números mais elevados nos dois indicadores (6.772 trabalhadores envolvidos e 11.845 dias de trabalho perdidos) do que as indústrias manufatureiras (5.424 trabalhadores e 6.560 dias). O número de empresas com trabalhadores em greve passou de 144 em 2017 para 312 em 2018, sendo o maior aumento registado nas empresas com menos de cem trabalhadores (26,9% em 2018, em comparação com 17,4% no ano anterior). Finalmente, entre as razões subjacentes às greves de 2018, "demandas salariais" foram as mais predominantes (28,7%), seguidas por "outras reivindicações" (26,9%) e "processo de regulação coletiva" (22,6%).

4.2 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

4.2.1 Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios trabalhistas

A CRP inclui, no artigo 211, a possibilidade de criação de Tribunais de Primeira Instância com jurisdição especializada ou especializada em julgamentos relativos a determinadas matérias. A nível estatutário, de acordo com a Lei da Organização do Sistema Judiciário (LOSJ) os litígios trabalhistas são resolvidos no âmbito dos Tribunais Civis Ordinários, desde que os Tribunais de Comarca possam ser desdobrados em sentenças (Juízos), que podem ter competência laboral especializada (art. 81, 3º, let. h).

Organização da Justiça. Tendo em conta as disposições constitucionais relevantes, um ponto subsequente importante da análise é a reorganização do Sistema Judicial decorrente da LOSJ, alterada pela Lei nº 40-A/2016, Lei nº 110/2018 e Decreto nº 38/2019. A reforma assenta em três pilares fundamentais (Governo de Portugal, 2015): o alargamento da base territorial das comarcas, a criação de jurisdições especializadas a nível nacional e a implementação de um novo modelo de gestão dos Tribunais Distritais. A gestão de cada Tribunal Judicial de Primeira Instância é garantida por uma estrutura de gestão tripartida, composta pelo juiz presidente do Tribunal, pelo promotor público coordenador e pelo administrador judicial.

De acordo com o artigo 33 da LOSJ, os Tribunais de Primeira Instância incluem os Tribunais com jurisdição territorial alargada e os Tribunais Distritais. O território português está dividido em 23 comarcas/distritos: a cada um deles corresponde um Tribunal Distrital (art. 33, 2º e 3º). Por outro lado, os Tribunais de Primeira Instância com jurisdição territorial alargada têm competência sobre mais de um distrito ou sobre as áreas especificamente referidas na lei (art. 83, 1º). Os Tribunais com jurisdição territorial alargada têm competência especializada e ouvem determinadas matérias (art. 83, 2º); que correspondem ao Tribunal da Propriedade Intelectual, ao Tribunal da Concorrência, Regulação e Supervisão, ao Tribunal Marítimo, ao Tribunal de Execução de Sentenças e ao Tribunal Central de Investigação Criminal (art. 83, 3º).

Via de regra, os Tribunais Judiciais têm competência residual para os casos que não sejam atribuídos a outras ordens jurisdicionais (art. 40), ou seja, constitucional, administrativo, fiscal e arbitral. Paralelamente, os Tribunais Distritais são competentes para preparar e julgar processos relativos a processos não cobertos pela jurisdição de outros tribunais (art. 80). Os Tribunais Distritais são divididos em sentenças (*Juízos*), a serem criadas por decreto-lei, as quais podem ser de competência especializada, competência genérica e proximidade (art. 31). Entre os Tribunais Distritais de Jurisdição Especializada figuram os Tribunais do Trabalho (art. 81, 3º, let. h). Em princípio, a cada distrito corresponde um Tribunal do Trabalho: mas nos distritos mais populosos pode haver mais. Os Tribunais do Trabalho são, como Tribunais de Jurisdição Especializada, competentes para as questões cíveis de natureza trabalhista

(enumeradas no art. 126, 1º). Além disso, os Tribunais do Trabalho também são responsáveis por julgar recursos contra decisões de autoridades administrativas em contraordenações nas áreas de trabalho e previdência social (art. 126, 2º).

Ademais, tanto o Superior Tribunal de Justiça (STJ) quanto os Tribunais de Apelação podem operar em seções especializadas (art. 211, 4º da CRP), que se dividem em cíveis, criminais e sociais (art. 47, 1º e 67, 3º da LOSJ). O parágrafo primeiro do artigo 54 da LOSJ determina que as seções sociais do STJ julgarão as causas referidas no artigo 126, que por sua vez regula a competência da Justiça do Trabalho em matéria cível. Da mesma forma, o artigo 74 da LOSJ dispõe sobre a aplicabilidade do artigo 54 aos Tribunais de Apelação.

Gestão de justiça. Conforme relatado por De Sousa Santos (2014), em Portugal a governação dos tribunais assenta num modelo de competência bipartida, partilhada entre o Ministério da Justiça e os altos conselhos da magistratura e do ministério público. Por um lado, o Ministério da Justiça tem competência para centralizar a gestão financeira, patrimonial, tecnologias e informação sobre justiça, planeamento e gestão estratégica da política de justiça. Por outro lado, a gestão das carreiras, o controle e a disciplina dos magistrados são exercidos, respectivamente, pelos altos conselhos da magistratura e do Ministério Público.

A LOSJ reconfigurou o modelo de gestão dos tribunais, valorizando a gestão descentralizada, cujo ponto de partida é o tribunal. A principal mudança é a reconfiguração do perfil profissional do juiz presidente do tribunal, assim como o fortalecimento de outra figura da gestão local — o administrador judicial. A nova configuração do perfil funcional do presidente do tribunal e a criação do administrador judicial estão no cerne da reforma.

O juiz presidente assume não só os poderes de representação e direção do tribunal, mas também responsabilidades em termos de gestão de funcionários judiciais, gestão processual, cumprimento dos objetivos definidos para o tribunal, gestão do desempenho organizacional e planejamento de necessidades e atividades.

O perfil funcional do administrador judicial, por sua vez, centra-se na gestão dos espaços, segurança, acessibilidade das instalações do tribunal, manutenção, conservação e racionalização do uso dos equipamentos. Com as alterações de 2013, os poderes do administrador judicial foram alargados, nomeadamente no que se refere à execução orçamental. Para além destas competências, o administrador judicial pode também exercer as delegadas pelo Ministério da Justiça ou pelo juiz presidente.

O artigo 92 da LOSJ esclarece que o juiz presidente é nomeado pelo Conselho Superior da Magistratura (CSM): a nomeação tem validade de três anos, podendo ser prorrogada por mais três (art. 93). O artigo 94 enumera as competências do juiz presidente acima mencionadas. Quando atuarem mais de cinco juízes na mesma decisão, o juiz presidente pode propor ao CSM a nomeação de um magistrado coordenador com vista à delegação de competências.

O artigo 99 dispõe sobre a instituição, em cada distrito (comarca), do MP Coordenador. Esta nomeação também dura três anos, embora o nomeado pelo Conselho Superior do MP. O artigo 101 lista nominalmente cada uma das competências do MP Coordenador.

O artigo 104 em seguida regulamenta a figura do administrador judicial, presente em cada comarca. O administrador judicial é nomeado em comissão de serviço por um período de três anos, pelo juiz presidente, depois de ouvir o procurador-geral coordenador, escolhido entre cinco candidatos, previamente selecionados pelo Ministério da Justiça. Conforme já referido, o administrador judicial, ainda que no exercício das suas atribuições, atua sob a orientação geral do juiz que preside o tribunal, salvo nas matérias relativas exclusivamente ao funcionamento do Ministério Público, caso em que atua sob a tutela geral orientação do promotor público coordenador. As competências que a lei confere ao administrador judicial estão enumeradas no artigo 106.

De acordo com o artigo 108, o Conselho Gestor é composto pelo juiz presidente, pelo MP coordenador e pelo administrador judicial. O Conselho deliberará sobre os seguintes tópicos:

a) Aprovação dos relatórios semestrais (ver art. 94 (2) (g) e art. 101 (1) (b)), relativos ao estado dos serviços e qualidade da resposta, que são encaminhados para informação ao CSM, o Conselho Superior do Ministério Público (CSMP) e o Ministério da Justiça; aprovação do projeto de orçamento da comarca, a submeter à aprovação final do Ministério da Justiça, com base em dotação previamente estabelecida;

b) Promoção de mudanças orçamentárias;

c) Planejamento e avaliação dos resultados da comarca, levando em consideração, em especial, as avaliações a que se refere o artigo 94 (4) (b) e artigo 101 (1) (o);

d) Aprovação de proposta de alteração do mapa de pessoal, respeitados os limites fixados para o secretariado distrital, a qual deve ser comunicada ao Ministério da Justiça antes do fim do prazo para apresentação das candidaturas; e

e) Aprovação, no final de cada ano judicial, do relatório de gestão contendo informação sobre o grau de cumprimento dos objetivos estabelecido, com indicação das causas dos principais desvios, que é comunicado aos Conselhos Superiores e ao Ministério da Justiça.

Composição do tribunal. A Lei nº 107/2019 eliminou a possibilidade de resolução de litígios trabalhistas perante os Tribunais Trabalhistas com composição colegiada no Código de Processo do Trabalho (ver art. 68 do CPT e art. 127 da LOSJ).

Tribunais e distribuição de pessoal. Compete ao CSM, entre outras atribuições, nomear, designar e transferir magistrados judiciais (art. 155, let. a da LOSJ). O artigo 166, letra A atribui

ao CSMP a competência para a nomeação, designação e transferência de PMs. Por sua vez, o artigo 84 da LOSJ dispõe que: (a) o marco judicial dos Tribunais de Primeira Instância e o enquadramento do PM estão estabelecidos no Decreto que estipula o regime aplicável à organização e funcionamento dos Tribunais Judiciais (ou seja, Decreto nº 49/2014, conforme alterado) (art. 84, 1º); (b) esses marcos definem, em princípio, um intervalo mínimo e máximo de juízes e MPs (art. 84, 2º); e (c) o CSM e o CSMP coordenam a determinação do número de juízes e PMs nos Tribunais de Primeira Instância (art. 84, 3º).

O Decreto nº 49/2014 (conforme alterado) serve como regulamento de execução da LOSJ. Os anexos III e IV do Decreto determinam a composição (quadro de juízes) dos Tribunais Judiciais de Primeira Instância (art. 7º, 2º), enquanto o anexo V determina a composição (quadro de magistrados do Ministério Público) do STJ, Tribunais de Segunda e Primeira Instância (art. 8º, 1º). Adicionalmente, o Anexo I estabelece a composição (quadro de juízes) do STJ (art. 5º, 1º) e o Anexo II da mesma forma para os Tribunais de Segunda Instância (art. 6º, 1º).

Distribuição territorial. O número de Tribunais do Trabalho de primeira instância pode ser derivado do Decreto nº 49/2014 (conforme alterado), regulamentando a LOSJ e definindo o regime aplicável à organização e funcionamento dos Tribunais Judiciais. De acordo com o Capítulo VI da Lei (art. 66 a 102), que organiza os Tribunais Distritais, existem atualmente 45 varas do trabalho em todo o território português, além do Juízo Misto de Família e Menores e do Trabalho da Praia da Vitória. Além disso, existem cinco Tribunais de Segunda Instância (Tribunais da Relação) nas cidades de Coimbra, Évora, Guimarães, Lisboa e Porto.

Magistrados leigos. A CRP permite explicitamente a possibilidade de regulamentar por lei a participação de magistrados leigos em decisões relativas a questões trabalhistas (art. 207, 2º). Crucialmente, no entanto, essa possibilidade foi recentemente abolida pela Lei nº 107/2019, que revogou o artigo 127 da LOSJ — ou seja, a disposição estatutária que identificava os casos em que magistrados leigos deveriam participar de processos trabalhistas.

Resolução alternativa de litígios. O sistema jurídico português também permite a resolução alternativa de litígios (RAL). Os canais de RAL incluem centros de arbitragem e sistemas públicos de mediação, que são, em princípio, alternativas mais rápidas e econômicas e burocraticamente acessíveis para a resolução de conflitos. Os centros de arbitragem oferecem informação, mediação e conciliação aos envolvidos no conflito, quando não há acordo. A mediação é regulamentada pela Lei 29/2013, artigo 526 do CT e pelo artigo 27-A do CPT.

Para reduzir o contencioso na justiça do trabalho, o Sistema de Mediação Laboral (SML) foi implantado em 2006. O SML contém o seu próprio manual de procedimentos e boas práticas e orientações sobre acordos de dispensa emergentes. É um instituto independente operado por mediadores credenciados, elaborados a partir de uma lista organizada pela Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ), depois de terem participado de cursos de formação. Além disso, os mediadores são regidos pelo Código Europeu de Conduta para Mediadores. Deve-se notar que

a mediação é um processo voluntário e que existem conflitos que não podem ser mediados, como conflitos que implicam direitos inalienáveis[33] dos trabalhadores, como o direito à greve.

O CT tem um capítulo específico que regulamenta a arbitragem (art. 505 *et seq.*), que rege a admissibilidade da arbitragem voluntária, obrigatória e necessária e os respectivos processos. Na arbitragem voluntária[34], as partes podem concordar em submeter à arbitragem trabalhista questões decorrentes da interpretação, integração, conclusão ou revisão de convenções coletivas.[35]

A arbitragem obrigatória é aplicada em três casos: 1) no caso da primeira convenção, a pedido de qualquer das partes, desde que tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas, conciliação ou mediação frustrada e não tenha sido possível resolver o conflito por arbitragem voluntária, por má-fé da outra parte, depois de ouvir a CRPCS; 2) se houver recomendação nesse sentido da CRPCS; e 3) por iniciativa do Ministro do Trabalho, depois de ouvir a CRPCS, quando estiverem em causa serviços essenciais destinados à proteção da vida, saúde e segurança das pessoas.

A arbitragem necessária pode ser invocada em caso de caducidade de um ou mais acordos coletivos aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou setor de atividade, um novo acordo não seja celebrado nos próximos 12 meses, e não haja outro acordo aplicável a pelo menos metade os trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou setor. Finalmente, o artigo 529 do CT dispõe que os conflitos coletivos de trabalho que não decorram da celebração ou revisão de convenções coletivas possam ser resolvidos por arbitragem voluntária, nos termos dos artigos 506 e 507.

O conflito coletivo de trabalho decorrente da celebração ou revisão de convenção coletiva também pode ser resolvido via mediação (art. 526 do CT). A mediação pode ocorrer: (a) por acordo entre as partes, a qualquer momento no decurso da conciliação; (b) por iniciativa de uma das partes, um mês após o início da conciliação, mediante comunicação escrita à outra parte.

Em relação à conciliação, o artigo 492, 3º do CT prevê a constituição de comissões mistas de resolução de conflitos jurídicos coletivos a cargo de convenções coletivas de trabalho. As convenções devem dispor sobre a constituição e regular o funcionamento dessas

33. A mediação trabalhista pode durar até três meses (média de 28 dias), ter mais de uma reunião e ser interrompida a qualquer momento por qualquer das partes. As partes envolvidas podem solicitar a renovação do termo de mediação.

34. Ver Lei de Arbitragem Voluntária. Em particular, o quarto parágrafo do artigo 4º: "A submissão à arbitragem de litígios emergentes de ou relativos a contratos de trabalho é regulada por lei especial, sendo aplicável, até à entrada em vigor desta o novo regime aprovado pela presente lei, e, com as devidas adaptações, o primeiro parágrafo do artigo 1.º da Lei nº 31/86, de 29 de agosto, com a redação que lhe foi dada pelo Decreto-Lei nº 38/2003, de 8 de março". O primeiro parágrafo do artigo 1º da Lei nº. 31/86 estipula que: "Desde que por lei especial não seja submetido exclusivamente a tribunal judicial ou a arbitragem necessária, qualquer litígio que não respeite direitos indisponíveis pode ser cometido pelas partes, mediante convenção de arbitragem, à decisão de árbitros" (Lei. 63/2011 e Lei. 31/86).

35. Note-se que os artigos 387 e 387, 1º do CT determinam que as questões de regularidade e legalidade de dispensa apenas podem ser apreciadas por Tribunal Judicial.

comissões, competindo-lhes interpretar e integrar as suas cláusulas. O artigo 523 do CT prevê a possibilidade de resolução dos litígios coletivos de trabalho — designadamente resultantes da celebração ou revisão de convenções coletivas — por meio de conciliação. Prevê ainda que a conciliação pode ocorrer a qualquer momento por acordo das partes ou por iniciativa de uma das partes, em caso de não haver resposta à proposta de celebração ou revisão de convenção coletiva, ou após uma notificação com oito dias de antecedência, por escrito, à outra parte.

A conciliação é efetuada pelo serviço competente do Ministério da Tutela do Trabalho (DGERT), assessorado, quando necessário, pelo serviço competente do Ministério da Tutela do setor de atividade (art. 524 do CT). Em caso de revisão do acordo coletivo, o sindicato ou a associação patronal participante da negociação e não envolvido na candidatura deve ser convidado a participar do processo de conciliação. Por sua vez, a conciliação pode ser transformada e resolvida via mediação (art. 525 do CT). Na ausência de acordo, o processo pode prosseguir no Tribunal. Finalmente, devemos notar o caráter voluntário desta opção para a resolução de conflitos.

Jurisdição (última fase do julgamento). Em casos específicos, os Tribunais do Trabalho podem funcionar como Tribunais de Recurso: nos termos do segundo parágrafo do artigo 126 da LOSJ, os Tribunais do Trabalho também são responsáveis pelo julgamento de recursos contra decisões de autoridades administrativas em processos de contraordenação nas áreas do trabalho e da segurança social. Geralmente, as decisões proferidas pelos Tribunais de Primeira Instância podem ser objeto de recurso para os Tribunais da Relação e, posteriormente, para o STJ. É importante lembrar que tanto o STJ quanto os Tribunais de Apelação podem operar em seções especializadas (art. 211, 4º da CRP) que se dividem em cíveis, criminais e sociais (art. 47, 1º e 67, 3º da LOSJ).

Autoridades administrativas. Do ponto de vista administrativo, destaca-se a entidade reguladora da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT). Esta visa promover a melhoria das condições de trabalho em território português. Exerce o controle do cumprimento das normas trabalhistas nas relações privadas de trabalho, além de promover a segurança e a saúde no trabalho nos setores público e privado. É importante mencionar ainda a Inspeção Geral do Trabalho, serviço administrativo de monitoramento e controle do cumprimento das normas relativas às condições de trabalho, emprego, desemprego e pagamento das contribuições para a segurança social. As suas ações são desenvolvidas no âmbito das atribuições do poder público, norteadas pelos princípios das Convenções da OIT nº 81, 129 e 155. A Inspeção-Geral do Trabalho está sujeita à tutela do Ministro do Trabalho e da Solidariedade.

Por último, a Autoridade de Supervisão de Seguros e Fundos de Pensões (ASF) assegura o bom funcionamento do mercado de seguros e fundos de pensões em Portugal, com poderes regulatórios, de autorização, registo ou certificação, fiscalização presencial e externa, execução e revogação. O artigo 137 do CPT refere-se a este órgão regulador nos processos relacionados com pensões.

4.2.2 Procedimentos do sistema de resolução de litígios trabalhistas

Evolução da Justiça do Trabalho Conforme descrito por Martins (2019, pp. 22-28), em 1889 os *Tribunais de Árbitros-Avindores* foram estabelecidos em lugares com alta concentração de indústrias. Esses Tribunais eram compostos por um presidente, dois vice-presidentes e igual número de vogais — metade eleitos por empregadores e metade por organizações de empregados. Em 1928, o funcionamento desse tipo de Tribunal e a sua estrutura processual foram modificados: primeiro, as provas deveriam ser alegadas contextualmente com a demanda; além disso, estava prevista uma tentativa de conciliação na sequência da impugnação da demanda, com a presença das partes, do presidente do Tribunal e do escrivão do Tribunal.

O Estatuto Nacional do Trabalho foi instituído em 1933, e previa a criação de Tribunais Especiais do Trabalho com função predominantemente conciliatória. No ano seguinte, o Decreto nº 24369/1934, além de estabelecer a jurisdição do trabalho, também previu a criação em cada comarca de um Tribunal do Trabalho, composto por um juiz, um deputado, um secretário e um oficial de justiça (oficial de diligências). O Tribunal tinha jurisdição sobre as causas decorrentes de contratos individuais de trabalho, instrução e julgamento de questões decorrentes de acidentes de trabalho, causas decorrentes de contratos coletivos e acordos de trabalho e controvérsias em matéria de segurança social, e processos de dissolução e liquidação de instituições de segurança social. Contextualmente, T*ribunais de Árbitros-Avindores* e os *Tribunais de Desastres do Trabalho* (criados em 1919 para tratar de lesões e doenças relacionadas ao trabalho) foram abolidos.

Em 1940 foi promulgado o primeiro Código de Processo do Trabalho (CPT): a primeira parte regulamentava os processos cíveis e comerciais, enquanto a segunda se dedicava ao processo penal. Além disso, os Códigos de Processo Civil e Penal podem ser aplicados de forma subsidiária. Em 1964 foi promulgado um novo código, decorrente da necessidade de adequar suas disposições ao Código de Processo Civil de 1961. A competência foi estendida a todos os trabalhadores e os seus familiares, permitiu-se o acúmulo de demandas e foram introduzidos formulários ordinários e sumários para o processo declarativo. Além disso, para os litígios decorrentes de acidente de trabalho ou doença ocupacionais, foram estabelecidas duas fases: a fase conciliatória, que decorre perante o MP, e a contenciosa perante o juiz, com os autos processados simultânea ou separadamente, além da possibilidade de estabelecimento de uma pensão provisória. O Código foi revogado em 1981 com um novo, que foi posteriormente modificado em 1989 e 1991, mais uma vez para se adaptar ao novo regulamento de processo civil.

O atual CPT foi introduzido pelo Decreto nº 480/99, o qual não sofreu alterações significativas até 2009, quando, conforme anteriormente referido, o CT foi alterado e, portanto, houve necessidade de adaptar o CPT a estas novas disposições. Em 2013, a Lei nº 63/13 introduziu uma nova forma de ação — a ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho — cujo regime foi modificado novamente quatro anos depois, pela Lei nº 55/17.

Outras alterações ao CPT foram introduzidas pela Lei nº 107/2019, cujos principais objetivos eram adequar o CPT às alterações do Código de Processo Civil, assim como alterar as disposições judiciais à reforma da LOSJ. Além disso, a lei tentou harmonizar o CPT com o Direito do Trabalho substantivo. Os principais incluem (CEJ 2019): (i) procedimentos trabalhistas preventivos e executivos; (ii) extinção dos Tribunais Coletivos, limitação do número de testemunhas, prazos para a sentença e a interposição de recursos e recursos de revisão; (iii) cargos executivos (inclusão de acordos celebrados em conciliação extrajudicial presidida pelo Ministério Público); (iv) contestação judicial da regularidade e legalidade do despedimento; (v) processo especial de questionamento do despedimento coletivo; litígios de instituições de segurança social relativos a prestações familiares, sindicatos, associações patronais ou comissões de trabalhadores (revogação do regime especial); (v) proteção da personalidade do trabalhador; e (vi) impugnação judicial de decisão de autoridade administrativa que aplicou multas e sanções acessórias em processos trabalhistas.

Características relevantes da resolução de disputas trabalhistas. O segundo parágrafo do artigo 18 da CRP estabelece que a lei só pode restringir direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na CRP e tais restrições devem ser limitadas àquelas necessárias para salvaguardar outros direitos e interesses protegidos constitucionalmente. Além disso, o terceiro parágrafo prevê que as leis restritivas de direitos, liberdades e garantias devem ter caráter geral e abstrato, não podendo retroagir ou reduzir a extensão ou o alcance do conteúdo essencial dos preceitos constitucionais.

A aplicabilidade deste artigo serve de corolário para a proteção dos trabalhadores frente às leis trabalhistas que podem restringir direitos, liberdades e garantias constitucionais. O incumprimento das garantias legais ou convencionais do trabalhador constitui justa causa para resolução do contrato de trabalho (art. 394, let. b do CT).

O Direito Processual do Trabalho é caracterizado por um conjunto específico de princípios e características que o distinguem do Direito Processual Civil (e penal). O CPT prevê explicitamente a aplicação subsidiária da legislação processual civil e penal para as instâncias não abrangidas pelo CPT, desde que essas normas sejam compatíveis com o procedimento regulamentado no Ccódigo (art. 1º do CPT).

Conforme relatado por Martins (2019, p. 68), o processo trabalhista é regido pelos seguintes princípios:

- Direito de acesso à lei e proteção judicial efetiva (art. 20 da CRP);
- Proibição da legítima defesa (art. 1º do CRPC);
- Direito a um processo justo (art. 14, 1º do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, entre outras fontes), que inclui: o direito a um julgamento justo com

garantias quanto à imparcialidade e independência do tribunal; igualdade das partes; publicidade de julgamento; princípio do juiz natural; e entrega da decisão dentro de um prazo razoável;

- Direito ao contraditório (art. 3º do CRPC) que implica o direito de audiência prévia, direito de resposta e direito de audiência de contestação;

- Princípio da adequação formal (art. 547, 591, 597 e 630 do CRPC) que implica: a realização de atos não previstos no protocolo processual; e dispensa de atos não condizentes com a finalidade do processo (protocolos substitutivos permitidos correspondentemente);

- Princípio da legalidade dos protocolos processuais (art. 131 do CRPC);

- Direito à razoável duração do processo (art. 156 do CRPC);

- Direito à prova (art. 410 do CRPC): o ônus da prova e as regras relativas ao uso da prova no processo, bem como da prova proibida, são particularmente relevantes;

- Princípio dispositivo (art. 3º, 259 e 609 do CRPC): autonomia das partes na definição da finalidade do processo que iniciam; domínio das partes sobre os fatos a serem alegados e as evidências a serem utilizadas;

- Princípio da igualdade das partes e responsabilidade própria (art. 4º e 5º do CRPC);

- Princípio inquisitório;

- Princípio da cooperação (art. 7º do CRPC), incluindo: o dever processual de boa-fé (art. 8º do CRPC), correção recíproca (art. 9º) e cooperação para alcançar a verdade (art. 417);

- Princípio de exclusão (art. 5º, 1º do CRPC);

- Ofício do juiz em matéria de direito (art. 5º, 3º do CRPC);

- Princípio da prevalência do mérito da decisão;

- Princípio da limitação de atos (quando inútil, art. 130 do CRPC);

- Princípio da estabilidade da instância judicial (art. 260 do CRPC);

- Princípio da submissão aos limites do direito material;

- Princípio da aquisição procedimental;
- Princípio do imediatismo da evidência;
- Princípio da oralidade;
- Princípio da livre avaliação da evidência;
- Princípio da publicidade de julgamento e audiência. O juiz não pode favorecer ou prejudicar nenhuma das partes, garantindo assim a igualdade processual dos sujeitos. Por outro lado, o Direito Processual do Trabalho caracteriza-se pela prevalência do princípio da verdade material sobre o princípio dispositivo, o que se traduz em: (i) a ampliação da matéria de fato pelo juiz (art. 72, 1º do CPT)[36]; (ii) produção de provas [37]*ex officio*; (iii) condenação *extra vel ultra petitum* (art. 74 do CPT); (iv) possível participação no processo de um amplo conjunto de disciplinas (art. 3-5, 27, parágrafo 2, let. a, 108 e 127 do CPT); (v) apuração da prática dos atos necessários ao suprimento da inexistência de requisitos processuais suscetíveis de correção, convidando as partes a complementarem e corrigirem peças processuais (art. 27, 1º e 2º, let. a e b do CPT); e (vi) representação dos trabalhadores e dos seus familiares pelo MP (art. 7º a 9º do CPT).

Segundo Mesquita (2006, 209) , os princípios específicos que regem o processo trabalhista podem ser assim resumidos:

- Hiper avaliação da conciliação;
- Celeridade processual;
- Simplicidade processual;
- Imediatismo entre o juiz e as partes;
- Impulso processual *ex officio* (e correção de irregularidades/vícios processuais).

36. A este respeito, observe a redação da legislação: "1. Sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 5º do Código de Processo Civil, se no decurso da produção da prova surgirem fatos essenciais que, embora não articulados, o tribunal considere relevantes para a boa decisão da causa, deve o juiz, na medida do necessário para o apuramento da verdade material, ampliar os temas da prova enunciados no despacho mencionado no artigo 596 do Código de Processo Civil ou, não o havendo, tomá-los em consideração na decisão, desde que sobre eles tenha incidido discussão. 2. Se os temas da prova forem ampliados nos termos do número anterior, podem as partes indicar as respectivas provas [...]"

37. Observe a redação do artigo 35 do CPT (meios de prova): "2. O tribunal pode, oficiosamente ou a requerimento fundamentado das partes, determinar a produção de quaisquer provas que considere indispensáveis à decisão." [Sublinhado]. Como exemplo, ver artigo 71, 4º do CPT (Consequências do não comparecimento das partes ao julgamento): "4. Se alguma ou ambas as partes apenas se fizerem representar por mandatário judicial, o juiz ordenará a produção da prova que haja sido requerida e se revele possível e a demais que considere indispensável, julgando a causa conforme for de direito."

- Igualdade substantiva (não meramente legal) das partes;
- Prevalência de inquisição sobre disposição;
- Condenação *ultra vel extra petitum;*
- Assistência jurídica do MP.

O Direito Processual do Trabalho português favorece a composição pacífica do litígio trabalhista através do instituto da conciliação. Ainda assim, vale destacar que, reiterando Martins (2019, p. 75), nos casos de impugnação de dispensa, na prática, a probabilidade de se chegar a uma conciliação que mantenha a relação de trabalho é muito baixa. Na maioria dos casos, chega-se a uma conciliação que diz respeito exclusivamente à compensação monetária.

Em conclusão, o Direito Processual do Trabalho:

- Deriva do Direito Substantivo do Trabalho e a sua aplicação se limita à relação de trabalho subordinada (individual e coletiva);
- Inclui os processos promovidos pelo Estado através do MP: é o caso dos processos decorrentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais (ver abaixo), o processo de declaração de nulidade de disposição de convenção coletiva em violação da igualdade de gênero (art. 186, let. g), e a ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho (art. 186, let. h);
- Busca explicitamente a verdade material, permitindo a condenação *extra vel ultra petitum;*
- Favorece a conciliação para a manutenção do vínculo empregatício;
- Inclui processos em princípio isentos de custos, como os decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Por fim, conforme analisado mais detalhadamente a seguir, o processo do trabalho também é isento de custos para os trabalhadores (ou as suas famílias), enquadrando-se no âmbito do artigo 4º, letra H Decreto-Lei nº 34/2008 (conforme alterado).

Tipos de processos trabalhistas. O CPT engloba os procedimentos necessários para salvaguardar a eficácia de uma determinada ação judicial: é o caso do processo cautelar que visa a obtenção de uma medida cautelar conservadora ou antecipatória de um direito,

em correspondência com uma decisão final pendente. (art. 2º, 2º do CRPC)[38]. O CPT prevê um procedimento cautelar comum (art. 32) e vários procedimentos cautelares específicos — ou seja, a suspensão de dispensas individuais e coletivas (art. 33 a 40 (a) e 41 a 43, respectivamente) e o procedimento cautelar para a proteção de saúde e segurança no trabalho (art. 44 a 46). O regime estabelecido no artigo 365 e artigos subsequentes (art. 32 do CPT) é aplicável a ambos os tipos de procedimentos cautelares (comuns ou específicos).

Ainda, nos termos do artigo 48 do CPT, existem dois tipos de processos trabalhistas: declarativos e executivos. O primeiro tipo divide-se ainda em ritos comuns e especiais: o primeiro aplica-se aos casos para os quais não haja procedimento especial correspondente, enquanto o segundo é implementado nos casos expressamente previstos na lei (art. 48, 2º do CPT). Conforme descrito por Dos Reis (1982, 2), a criação de procedimentos especiais está relacionada à ideia de adequar a forma ao objeto da ação judicial, estabelecendo uma correspondência harmônica entre os procedimentos e o direito a ser reconhecido ou executado.

De acordo com o artigo 49, o processo declarativo comum é regulado pelo artigo 54 e seguintes (Título IV do CPT): o Código de Processo Civil pode ser aplicado subsidiariamente (art. 49 e 51 do CPT). Os ritos ordinários e sumários foram extintos (Martins, 2019). No entanto, algumas características típicas do rito sumário podem ser identificadas no processo declarativo comum, tais como: (i) julgamento das ações não contestadas em razão do cumprimento dos fundamentos da petição inicial; (ii) audiência final realizada somente quando justificada pela complexidade do caso; (iii) discussão oral da vertente jurídica da causa, com limitação de uma hora para a intervenção de advogados; (iv) juiz natural; (v) gravação da audiência; (vi) decisão imediata do fato.[39]

Por sua vez, os processos declarativos especiais são regulados pelo Título VI do CPT (art. 98, b *et seq.*). Os casos previstos em lei para esta espécie incluem: 1) contestação judicial da regularidade e licitude do despedimento; 2) os decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais; 3) impugnação de despedimento coletivo; 4) alguns processos relacionados ao contencioso de instituições de previdência social, benefícios familiares, associações sindicais e associações patronais;[40] 5) questionamento do sigilo das informações ou recusa em fornecê-las ou em consultas; 6) proteção da personalidade do trabalhador; 7) igualdade e não discriminação com base no sexo; e, 8) reconhecimento da existência de contrato de trabalho.

38. Aplicação subsidiária do CRPC nos procedimentos cautelares (art. 32, 33 e 47 do CPT).

39. Ver ponto 4 da nota introdutória ao CPT: "Pode mesmo dizer-se que a forma única agora gizada constitui uma simbiose das antigas formas ordinária e sumária, simultaneamente adaptada à realidade atual do mundo laboral, incomparavelmente mais dinâmica, instável e flexível do que a existente ao tempo do Código de 1963, [...]".

40. Nominalmente: (i) convocar assembleias gerais; (ii) desafio aos estatutos. resoluções de assembleias gerais ou atos eleitorais; (iii) impugnação judicial de decisão disciplinar; (iv) liquidação da partilha de bens de instituições de segurança social, sindicatos, associações patronais ou comissão de empregadores; (v) anulação e interpretação de cláusulas de acordos coletivos de trabalho.

Os processos trabalhistas declarativos comuns e especiais, nos termos do artigo 10º do CRPC, dependendo da sua finalidade, compreendem: ações que visam exclusivamente ao reconhecimento da existência de determinado direito ou fato; ações para exigir a prestação de uma coisa / fato, pressupondo ou prevenindo a violação de um direito; e ações que autorizam uma modificação na ordem jurídica existente.

Finalmente, o processo executivo (ou de execução) é regido pelo Título V do CPT (art. 88 e artigos subsequentes) e se baseia em um direito declarado em um caso específico, consubstanciado em um título executivo (art. 88). Os títulos executivos incluem: (a) todos os títulos aos quais o CRPC ou lei especial atribui poder executivo; (b) os autos de conciliação; e (c) os acordos celebrados em conciliação extrajudicial presidida pelo MP. É possível ao tribunal iniciar a execução dos direitos inalienáveis — em caso de inércia do autor dentro do prazo legal (art. 90, 2º do CPT).

Vamos agora delinear o processo trabalhista declarativo comum (Martins, 2019, p. 156). Em primeiro lugar, deve-se notar que o artigo 132 do CRPC se aplica também a este processo, que prevê a digitalização, como consequência da alteração introduzida pelo Decreto-Lei nº 92/2018.

A tentativa de conciliação representa uma característica fundamental deste processo, distinguindo-o do civil. Em particular, a tentativa é obrigatória durante a audiência das partes (antes da apresentação da defesa) (art. 55) e no início da audiência final (art. 70).[41] Além disso, a conciliação pode eventualmente ocorrer sempre que as partes o solicitarem conjuntamente ou o juiz o considerar conveniente. Nesse sentido, pode haver tentativa de conciliação durante a audiência preliminar (art. 62). A tentativa de conciliação, presidida pelo juiz, é regulada principalmente pelos artigos 51 a 53. É especialmente importante observar que a tentativa de conciliação resulta na redação de uma ata: se houver conciliação, nela serão definidas as disposições associadas, os termos e o local de execução; se não houver acordo (ou desacordo parcial), a ata contém as alegações que justificam a persistência do *litis* e aquelas sobre as quais há desacordo. O juiz deve verificar a capacidade judiciária das partes, a legalidade do contrato e a disposição dos direitos em causa (art. 51 a 53 e 88 do CPT). O juiz também deve tentar ativamente obter a solução mais adequada para os termos do litígio (art. 51, 2º).

O processo, segundo o CRPC, geralmente se inicia com uma petição inicial, seguida da impugnação / defesa e da réplica à impugnação, com eventuais atos processuais posteriores. A petição inicial, além da indicação do tribunal e das partes interessadas, contém a descrição dos elementos de fato que permitem determinar a existência de um contrato de trabalho, assim como a indicação dos fatos essenciais que constituem a causa da petição e a motivação jurídica subjacente, concluindo com a formulação da demanda / petição. Além disso, a petição

41. A conciliação também é obrigatória no início da audiência final do procedimento cautelar para suspensão da dispensa (art. 36); e em diversos procedimentos especiais (art. 98 let. i, 108 e 160).

deve indicar os meios de prova e o valor do litígio. O trabalhador também pode nomear um representante, assim como solicitar a intervenção do MP e apoio judiciário.

A petição é posteriormente distribuída a um Tribunal do Trabalho e o juiz, após analisá-la, pode rejeitá-la, pedir ao autor que esclareça ou integre qualquer ponto da petição, ou designar a audiência das partes. O réu é notificado por correio sobre a data da audiência. Em virtude do princípio da urgência, as partes deverão comparecer pessoalmente a esta audiência, onde ocorrerá a referida tentativa de conciliação. Se não houver acordo, o réu é notificado para apresentar a sua contestação no prazo de dez dias. Além disso, são definidos o dia e o horário da audiência final, que só podem ser modificados por meio de audiência preliminar. O não comparecimento do réu notificado implica a confissão dos fatos enunciados pelo autor. A contestação tem por objetivo permitir ao réu descrever as razões de fato e de direito com base nas quais se opõe à petição do autor, com particular referência às alegadas exceções. Além disso, o réu pode incluir reconvenções na contestação.

O passo seguinte é a resposta à contestação. Após a apresentação dos documentos pelo réu, o peticionário tem o direito de exercer o princípio do contraditório e comentar as provas. O CPT (art. 28) permite explicitamente que o peticionário indique, na resposta à contestação, novas demandas (e causas subjacentes), se estas corresponderem ao mesmo tipo de processo. Adicionalmente, havendo alegação de fatos novos, o réu é notificado para contestar o aditivo e a sua admissibilidade.

Na gestão inicial do processo, o juiz pode posteriormente, se julgar conveniente, emitir uma medida cautelar (*despacho pré-saneador*), que atende às seguintes finalidades:

- Fornecer exceções dilatórias;
- Dispor sobre a integração dos atos processuais (acima mencionados);
- Solicitar a intervenção de qualquer pessoa no processo;
- Determinar a inclusão de documentos;
- Independentemente de ter ordenado a providência cautelar, o juiz deve decidir se:
    - Considera o litígio "complexo", justificando assim uma audiência preliminar;
    - Considera o litígio "não complexo", dispensando assim a audiência preliminar;
    - Considera que o litígio não carece de audiência preliminar por falta de comparecimento (da parte), ou porque o processo será encerrado em decorrência de exceções dilatórias já discutidas nas peças processuais.

- Em relação à audiência preliminar, estão previstos os seguintes atos processuais:
    - Execução da tentativa de conciliação;
    - Discussão sobre os aspectos de fato e de direito da controvérsia, caso o juiz deva apreciar exceções dilatórias ou queira examinar imediatamente, total ou parcialmente, o mérito da causa;
    - Discussão sobre a posição das partes para estabelecer os termos do litígio;
    - Provisão de uma medida de reparação para: examinar exceções dilatórias e violações de procedimento apresentadas pelas partes, ou que devem ser examinadas de ofício pelo juiz; examinar imediatamente o mérito da causa, desde que o processo permita a apreciação total ou parcial das demandas judiciais/ exceção peremptória sem maiores provas;
    - Determinar, após o debate, a adaptação e a simplificação formal do processo;
    - Emitir, após o debate, o despacho relativo à identificação do objeto da controvérsia e à enunciação da prova;
    - Depois de ouvir os representantes / advogados, programar aos atos a serem realizadas na audiência final (para evitar atrasos).

Se, em contrapartida, não ocorrer a audiência preliminar (ou seja, a complexidade do litígio não o justificar), o juiz pode, no entanto, emitir: uma medida cautelar; uma ordem para determinar a adaptação / simplificação formal do processo; despacho identificando o objeto da controvérsia e a enunciação da prova; e despacho que estabelece as ações a serem realizadas na audiência final.

O juiz, além de verificar a admissibilidade das reconvenções, requisitos processuais, eventuais infrações e a adequação da forma processual, deve avaliar os meios de prova apresentados ou solicitados e estabelecer o valor do litígio.

Em decorrência do novo CRPC, a fase processual da instrução do litígio não existe mais: os meios de prova são gerados por meio de atos processuais que vão desde a petição/demanda até a audiência final. A instrução (art. 63 a 67 do CPT) diz respeito exclusivamente à prova testemunhal, ao passo que qualquer outro tipo de prova está coberto pelos referidos atos processuais. O número máximo de testemunhas permitido para cada parte é de dez, em princípio, mas pode ser reduzido para cinco dependendo do valor do litígio.

A audiência final, em que ocorre a discussão e o julgamento, requer também a presença das partes, devidamente notificadas. Na ausência de uma das partes, consideram-se provados os fatos alegados pela outra parte que sejam pessoais do ausente. Inversamente, na ausência de ambas as partes, os fatos alegados pelo autor que sejam pessoais do réu consideram-se exclusivamente provados e não vice-versa. No entanto, o processo desenrola-se regularmente caso uma ou ambas as partes não compareçam (mesmo sem justificação) mas sejam devidamente representadas por advogado.

Além disso, conforme mencionado acima, uma tentativa de conciliação pode ocorrer no início da audiência final. Da mesma forma, nesta fase, o representante/advogado do autor ou réu pode responder às exceções, o que não poderia ser feito nas fases anteriores.

A audiência deverá contar ainda com a participação (presencial ou remota) de testemunhas inscritas pelas partes e aceites pelo juiz, assim como de técnicos, intérpretes e tradutores. A audiência final é sempre realizada perante o tribunal monocrático e gravada. Adicionalmente, para evitar atrasos, o adiamento da audiência só é permitido quando (art. 70 do CPT): na sequência de impedimento do tribunal; no caso de faltar advogado e a definição da data da audiência ocorrer sem acordo prévio; ou por motivo que se enquadre no âmbito de impedimento justificável (art. 140 do CRPC). Nessa audiência, a base factual ainda pode ser excepcionalmente ampliada pelo juiz (art. 72 do CPT), com a consequente possível modificação dos meios de prova. Além disso, terão lugar as alegações finais (orais) dos advogados quanto à base factual e jurídica: o princípio do *favor laboratoris* pode ser aplicado exclusivamente à interpretação das cláusulas e normas laborais (e não à base factual).

A decisão, se não for proferida até ao final da audiência final, deve ser proferida no prazo de 30 dias e ser contextualmente notificada. A decisão contém a identificação das partes e do objeto da controvérsia, as questões a resolver (distinguir os fatos provados dos não provados e identificar as normas aplicáveis), a decisão final e a condenação nas custas processuais. O sentenciamento, nos termos do artigo 74 do CPT, pode ser *extra vel ultra petitum*. O exercício ilegal desta faculdade do juiz pode configurar-se como violação e ser objeto de recurso.

Procedimentos para categorias específicas de trabalhadores. A legislação trabalhista portuguesa prevê regulamentos e/ou procedimentos específicos para determinadas categorias de trabalhadores. Existe um regime jurídico específico para as relações de trabalho decorrentes do domínio dos serviços domésticos. Os conflitos trabalhistas decorrentes desses tipos de contratos são regularmente processadosna Justiça do Trabalho, obedecendo à regra geral de competência estabelecida no artigo 126, 1º, letra B da LOSJ. No que se refere à administração pública, entretanto, a Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP) estabelece procedimentos específicos para os litígios decorrentes desses tipos de relações. Dessa forma, cabe aos tribunais administrativos — e não aos Tribunais do Trabalho — resolver os conflitos na administração pública.

Por último, o Direito do Trabalho português garante o gozo dos mesmos direitos e deveres dos nacionais portugueses perante os trabalhadores estrangeiros ou apátridas autorizados a exercer trabalho subordinado em território português (art. 4º do CT). Isto significa que o tratamento dos litígios trabalhistas para esta classe de trabalhadores segue os mesmos procedimentos aplicados aos trabalhadores portugueses.

O papel do Ministério Público. O Ministério Público (MP) desempenha um papel fundamental na resolução de litígios trabalhistas. Essencialmente, as funções do MP incluem informação, consulta e representação legal, facilitando assim o acesso dos cidadãos à justiça. Isso também ocorre via meios informais de colaboração social. Ver, por exemplo, a possível colaboração e parceria do MP com outras instituições do Estado, entidades privadas ou sociedade civil, antes do início do processo judicial.[42]

A atividade do MP em jurisdição do trabalho corresponde ao disciplinado nas normas legais pertinentes à competência material dos Tribunais do Trabalho e às funções atribuídas pela CRP e pela legislação ao MP no âmbito do trabalho.[43]

O MP tem legitimidade ativa nas seguintes ações e procedimentos (art. 5º (a) do CPT): (a) ações relativas ao controle da legalidade da CRP e dos estatutos sindicais, patronais e comissões de trabalhadores; (b) ações anulatórias e interpretação das cláusulas dos acordos coletivos de trabalho nos termos do CT; (c) as ações de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e os procedimentos cautelares para suspensão da dispensa regulados no artigo 186 (s) do CPT. Além disso, o MP também desempenha papel fundamental na representação dos trabalhadores e das suas famílias, sem prejuízo do regime de assistência judiciária, quando a lei assim o determinar ou o partido o solicitar (art. 7º, let. a).

42. Um exemplo de J. P. Dias (p. 20): em caso de incumprimento do contrato de trabalho do empregador, o MP pode, em uma primeira fase, informar o trabalhador e, posteriormente, promover uma tentativa de conciliação entre as partes (promoção de reuniões e soluções individuais e conjuntas para o litígio). Numa segunda fase, se subsistir a irregularidade, o MP pode encaminhar o processo para a entidade competente (p. ex.: Inspeção-Geral do Trabalho). Por fim, o MP pode representar judicialmente o trabalhador quando a solução judicial for considerada a melhor forma de dirimir a controvérsia, ou encaminhar para o pedido de assistência judiciária.

43. Conforme descrito pelas funções do MP: art. 219, 1º da CRP. 1. Intervenção como órgão de justiça. 1.1. Direção da fase conciliatória do processo de acidente de trabalho (art. 99, 1º do CPT). 1.2. Processos de infração trabalhista e previdenciária: 1.2.1. Processo de infração trabalhista e previdenciária (art. 186 (j) do CPT e Lei nº 107/2009 - alterada pela Lei nº 63/2013); 1.2.2. Processos encaminhados pela ACT (Condições do Trabalho), ISS.IP (Segurança Social) e SEF (Serviço de Estrangeiros e Fronteiras). 1.3. Controle da legalidade da CRP e dos estatutos sindicais e patronais: 1.3.1. Setor privado: (i) Sindicatos e associações patronais (art. 447 e 449 do CT); (ii) Comissões de trabalhadores (art. 439 do CT); 1.3.2. Administração Pública: (i) Associações sindicais (art. 339, 1º, da Lei Geral de Trabalho em Funções Públicas (LGTFP), Lei nº 35/2014); (ii) Comissões de trabalhadores (art. 333 da Lei nº 35/2014); (ii.1) Legitimidade processual ativa do MP (art. 5º (a), al. (A) do CPT). 1.4. Controle da legalidade das cláusulas do IRCT (instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho) em matéria de igualdade e não discriminação (art. 479 do CT); (ii.1) Legitimidade processual ativa da MP (art. 5º (a), al. (b) do CPT). 1.5. Ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho (art. 186 (k) do CPT e Lei nº 63/2013). 1.6. Fiscalização quanto à constitucionalidade e legalidade (art. 280 da CRP e art. 3º, 1º, al. (f) do EMP). 2. Representação dos trabalhadores e as suas famílias. 2.1. Trabalhadores: (i) Ações de contrato de trabalho (art. 3º, 1º, al. (d) e 5º, 1º al. (D) do EMP e 7º, 1º, al. (D) do CPT) * Lado passivo (art. 58 do CPT); (ii) Ações por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais (art. 119, 1º do CPT). 2.2. Sinistros e beneficiários legais (art. 119, 1º do CPT). 2.3. Pessoas com doença profissional e familiares beneficiários (art. 155 do CPT): (i) O exercício da representação em qualquer jurisdição em que devam ser defendidos os direitos dos trabalhadores e das suas famílias (processo de insolvência e ação civil executiva — Circular da Procuradoria-Geral da República (PGR) 5/2011, de 12/10/2011; (ii) Resolução de eventuais conflitos de representação e de patrocínio (art. 69 da EMP).

Para o efetivo exercício desse direito, o MP também presta atendimento na Justiça do Trabalho, onde após a visita dos interessados, são feitas a triagem e a identificação dos processos que necessitam de proteção judicial. Trata-se essencialmente de questões relacionadas com contratos de trabalho, acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Recebido o pedido de representação, e antes do início das ações/procedimentos judiciais, o MP tenta reconciliar as partes. Isso reflete, na prática, uma contribuição efetiva para a solução rápida e pacífica dos litígios trabalhistas. Se o processo estiver relacionado com acidente de trabalho ou doença ocupacional, a fase conciliatória é assegurada pelo *serviço de legalidade*, na qualidade de órgão de justiça. Por fim, nessas instâncias o MP não representa a parte, visto que a representação só se presume em caso de contencioso.

Forma oral vs. escrita. Considerando que os atos processuais de um litígio trabalhista são, na prática, escritos, o processo se orienta, sempre que possível, pelo princípio geral fundamental da oralidade. Existem alguns procedimentos que podem ser realizados oralmente, de modo presencial ou por meio de equipamentos tecnológicos.[44] É o caso das alegações finais apresentadas pelos advogados das partes durante a audiência final (art. 72, 3º do CPT). Também existe a possibilidade de entrevistar testemunhas por meios audiovisuais — em tempo real — quando residam fora do município do Tribunal ou quando residem em um município não coberto pela jurisdição territorial deste (art. 67 do CPT). Finalmente, conforme alterado recentemente, o artigo 32, 1º, alínea C do CPT prevê ainda a decisão oral em medidas cautelares.

Créditos trabalhistas. O artigo 337 do CT dispõe que "[o] crédito de empregador ou de trabalhador emergente de contrato de trabalho, da sua violação ou cessação prescreve decorrido um ano a partir do dia seguinte àquele em que cessou o contrato de trabalho". Por sua vez, o crédito de custas processuais e o direito de devolução dos valores depositados no curso de eventuais ações prescrevem após cinco anos, contados a partir da data da notificação do beneficiário. Além disso, quando a execução for arquivada nos casos em que se verifique a inexistência de bens do réu, o prazo de prescrição inicia-se a partir da data do pedido (art. 37 do Regulamento das Custas Processuais, RCRP, Decreto nº 34/2008).

Conforme já referido sucintamente, o CPT português contém procedimentos *ad hoc* para casos de discriminação, assim como para acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ambos categorizados como processos declarativos especiais (Título VI do CPT). Por outro lado, a legislação trabalhista de Portugal não prevê procedimentos para ações de pequenas causas.

A não discriminação é regulamentada, do ponto de vista do direito substantivo, pelos artigos 23 a 32 do CT, decorrente do princípio constitucional da igualdade (art. 13 da CRP). Atenção especial é dedicada à igualdade de gênero e não discriminação, regida pelos artigos 30 a 32.

44. Ver artigos 132 e 135 do CRPC.

Além disso, o CT atribui ao serviço competente do ministério responsável pelo trabalho um prazo de 30 dias para avaliar a legalidade das disposições do instrumento relativas à igualdade e não discriminação (art. 479). Caso existam disposições discriminatórias, as partes são notificadas para proceder às respetivas alterações, no prazo de 60 dias. Decorrido o prazo sem que tenham sido feitas as devidas modificações ao instrumento, a matéria é encaminhada pelo MP ao tribunal competente. Por sua vez, se for constatada a existência de dispositivo ilegal, o MP promove a declaração judicial de nulidade de tal dispositivo, no prazo de 15 dias. A decisão judicial que possa declarar a nulidade da disposição é remetida pelo tribunal ao serviço competente do ministério da tutela do trabalho para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego. Nos termos do segundo parágrafo do artigo 186 (g) do CPT, a declaração judicial deve observar as formas processuais previstas nos artigos 183 *et seq*. do CPT (ou seja, ação de anulação e interpretação de cláusulas da convenção coletiva de trabalho).

Além disso, o CPT esclarece que as disposições que regulam o processo comum (declarativo) são aplicáveis aos litígios decorrentes da igualdade de gênero e da não discriminação (art. 186 (g), 1º do CPT). Por outro lado, duas regras *ad hoc* são fornecidas contextualmente. O artigo 186 (h) dispõe que o juiz deve solicitar ao órgão responsável pela igualdade de gênero e não discriminação no trabalho, no emprego e na formação profissional informações sobre o registro de qualquer decisão judicial pertinente ao caso. Da mesma forma, quando o litígio for resolvido judicialmente, o juiz deverá comunicar a decisão correspondente ao referido órgão, para posterior registro (art. 186, let. i).

O Capítulo II do Título VI do CPT (processos especiais) regula os litígios decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, estabelecendo contextualmente vários tipos de processos, nomeadamente:

- Processo para a aplicação de direitos decorrentes de acidentes de trabalho (Seção I do Capítulo II);
- Processo de extinção de direitos decorrentes de acidente de trabalho (Seção II);
- Processo para a aplicação de direitos de terceiros decorrentes de acidentes de trabalho (Seção III);
- Processo para a aplicação de direitos decorrentes de doenças ocupacionais (Seção IV).

A seguir, faremos uma análise do processo de efetivação de direitos decorrentes de acidentes de trabalho. Pode ser dividida em uma fase de conciliação (necessária) e uma fase de contencioso (eventual). A primeira fase é dirigida pelo MP e começa com a comunicação ao tribunal geograficamente competente — ou seja, referente à onde ocorreu o acidente — ou, na sua ausência, um tribunal geral geograficamente competente do acidente e suas

consequências. Em princípio, o processo civil pressupõe o impulso de uma das partes para iniciar a ação: em contrapartida, neste caso, o processo começa com o referido instituto. Daí resultam consequências quanto à caducidade (prescrição) do direito de exigir as prestações consagradas na Lei nº 98/2009 (LAT), que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Em particular, o prazo de prescrição começa a partir da data de alta clínica do trabalhador lesionado ou, alternativamente, a partir da data de sua morte: o direito relacionado deve ser exercido no prazo de um ano (art. 179 da LAT).

O artigo 86 da LAT exige que o segurado (ou, em caso de morte, os beneficiários legais do mesmo) comunique o acidente ao empregador no prazo de 48 horas (a menos que o empregador tenha testemunhado o acidente ou esteja ciente dele em qualquer sentido). Por sua vez, o empregador deverá comunicar à seguradora o sinistro em até 24 horas após o conhecimento do fato. Adicionalmente, caso o sinistro resulte na morte do trabalhador, a seguradora para a qual o empregador cedeu obrigatória e legalmente a responsabilidade civil pelos acidentes de trabalho tem a obrigação de comunicar o sinistro ao tribunal competente imediatamente após ter conhecimento do mesmo por e-mail, fax ou outro meio, com o mesmo efeito de registro (art. 90). A participação deve ser acompanhada da documentação a que se refere o segundo parágrafo do artigo 99 do CPT, incluindo documentos clínicos, cópia da apólice de seguro e declaração de remuneração do trabalhador do mês anterior ao sinistro.

Caso o acidente não resulte na morte do trabalhador, a obrigação da seguradora de participar se aplica apenas a acidentes que resultem em deficiência permanente ou temporária que, consecutiva ou conjuntamente, exceda 12 meses (art. 90 da LAT). Além disso, o diretor do hospital, centro de atendimento ou prisão deve comunicar imediatamente ao tribunal e à entidade responsável o falecimento do trabalhador hospitalizado em decorrência do acidente (art. 91).

Finalmente, o artigo 92 da LAT prevê a eventual participação nos seguintes assuntos:

a) A vítima, diretamente ou por meio de um intermediário;

b) O familiar ou equivalente da vítima;

c) Qualquer entidade com direito a receber o valor das prestações do seguro;

d) A autoridade policial ou administrativa que tomou conhecimento do acidente;

e) O diretor do hospital, serviço de assistência ou estabelecimento prisional onde a vítima se encontra internada.

Essas participações são apresentadas ao MP, que, em caso de urgência, ordenará as diligências que julgar convenientes (art. 22 do CPT). De acordo com o artigo 26 do CPT, o processo corre

por iniciativa própria, ou seja, não depende do impulso processual de uma das partes/sujeitos interessados. A fase conciliatória obrigatória, dirigida pelo MP (que neste caso é a defesa do interesse público), tem por objetivo estabelecer interesses potencialmente conflituosos. Os atos processuais a serem praticados nesta fase estão descritos na Tabela 4.25.

TABELA 4.25 Processo de efetivação de direitos decorrentes de acidentes de trabalho: fase de conciliação

Atos processuais a serem realizados	Instrução preliminar do processo	Exame médico	Tentativa de conciliação
Descrição breve	O MP deve: a) Assegurar, por meio das investigações necessárias, a veracidade dos elementos do processo e da declaração das partes (art. 104 do CPT), para promover um acordo certificável; b) Instruir o processo (p. Ex.: verificação da competência territorial do tribunal, verificação do cumprimento dos termos de participação, etc.).	O MP solicita exame médico às delegações ou consultórios médico-legais do Instituto Nacional de Medicina Legal (art. 101 do CPT). O laudo médico é confidencial, mas o MP pode questionar em caso de dúvida (art. 105 do CPT). O laudo do exame médico deve conter os elementos listados no artigo 106 da CPT e é notificado às partes citadas para tentativa de conciliação.	• O acordo das partes é suscetível à certificação pelo juiz, que, conforme o caso, pode ser global (art. 109), parcial ou provisório/temporário (art. 110); • O acordo é proposto pelo MP baseando-se no resultado do exame médico e nas circunstâncias que podem influenciar a "capacidade de ganho geral" da pessoa ferida. Ocorrendo a conciliação, o contrato entra em vigor na data da sua celebração, independentemente de homologação (art. 115); o ato deve indicar claramente quaisquer direitos e obrigações resultantes; • Caso não ocorra a conciliação, o ato deve indicar claramente se houve acordo quanto à existência e caracterização do acidente, da relação causal entre a lesão e o acidente, a retribuição do lesado e a natureza e grau de incapacidade.
Em caso de incapacidade permanente	✓	✓	✓
Em caso de morte	✓	X	✓
Nos demais casos	✓	✓	✓

Fonte: Elaboração dos autores.

Se a tentativa de conciliação resultar em acordo entre as partes interessadas, ela é imediatamente submetida ao juiz, que depois de verificar a sua conformidade com os elementos processuais e as normas legais e convencionais, a homologa (art. 114 do CPT). Em contrapartida, se não houver acordo e o responsável reconhecer as obrigações legais correspondentes aos elementos factuais apurados na ação, e a vítima apenas discordar do valor devido, o MP pede ao juiz que se pronuncie sobre o mérito e apure o valor da indenização (art. 116 do CPT). Caso contrário, o litígio prossegue.[45]

45. A regulamentação do regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças ocupacionais da função pública procede no contencioso administrativo, portanto, fora do âmbito da Justiça do Trabalho.

Em uma perspectiva mais geral, as ações relacionadas com a igualdade e não discriminação de gênero, assim como as decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, têm caráter urgente (art. 26 do CPT).[46] Portanto, esses casos têm prioridade sobre qualquer outro serviço judicial não urgente, resultando em um aumento significativo da celeridade processual.

Papel dos especialistas técnicos. O regime de laudos médicos e forenses é regulado pela Lei nº 45/2004. Os especialistas técnicos desempenham um papel nos seguintes casos:

- Processo de execução de direitos decorrentes de acidentes de trabalho, tanto na fase de conciliação (art. 105-106 do CPT) como na fase de contencioso (art. 134 e 139 do CPT);
- Processo de impugnação de dispensa coletiva (art. 157 a 159 do CPT);
- Finalmente, o art. 507 do CT prevê a possibilidade de utilização de especialistas em arbitragem voluntária.

4.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho

Condições de acesso à Justiça do Trabalho. Martins (2019) identifica as seguintes condições de acesso à Justiça do Trabalho, que em princípio também são comuns ao processo civil:

- Competência do tribunal: internacional e interna (quanto à matéria, hierarquia, valor (e forma) e território) (art. 64 do CRPC);
- Personalidade judicial (art. 11 a 14 do CRPC);
- Capacidade judicial (art. 15 a 29 do CRPC);
- Legitimidade das partes: singular e plural (art. 30 a 39 do CRPC); *litis consortium* voluntário e necessário (art. 32 e 33 do CRPC);
- Interesse processual para agir (art. 286 do CRPC);
- Representação legal (art. 40 do CRPC); e
- Proteção jurídica e apoio judiciário (Lei nº 34/2004).

46. O mesmo artigo enumera ainda outros processos da mesma natureza, designadamente os decorrentes: da ação de impugnação relativa à regularidade e legalidade do despedimento; a ação relativa à destituição de um membro de um órgão representativo dos trabalhadores; a ação relativa à dispensa da trabalhadora grávida, lactante/trabalhadora puérpera/trabalhadora em licença parental; a ação de impugnação de dispensa coletiva; a ação para a impugnação do sigilo de informações ou a recusa em fornecer tais informações ou realizar consultas; a ação relativa à defesa da personalidade do trabalhador; e, a ação de reconhecimento da existência do contrato de trabalho.

Dentre estes, a capacidade judiciária apresenta algumas especificidades no processo de trabalho. Menores de 16 anos, de acordo com o disposto nos artigos 68 e 69 do CT, podem litigar diretamente como autores, nos termos do primeiro parágrafo do artigo 2º do CPT, diferentemente do que ocorre no processo civil. Adicionalmente, a mesma norma permite a representação em juízo de menores de 16 anos pelo MP "quando se verificar que o seu representante legal não persegue legalmente os seus interesses".

Da mesma forma, o direito processual do trabalho também permite que as estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, "mesmo sem personalidade jurídica", possam intervir de forma ativa e passiva.

Em particular, o artigo 5º, que regulamenta a legitimidade das estruturas coletivas de representação dos trabalhadores e das associações patronais, dispõe que:

1. Os sindicatos e as associações patronais são partes legítimas como demandantes em ações sobre direitos relativos aos interesses coletivos que representam;

2. As associações sindicais também podem exercer o direito de ação, na representação e substituição dos trabalhadores que o autorizarem:

    a) nas ações relativas a medidas da entidade patronal contra trabalhadores que pertençam aos órgãos de gestão da associação sindical ou que nela exerçam qualquer função;

    b) nas ações relativas a medidas tomadas pelo empregador contra os seus associados eleitos representantes dos trabalhadores;

    c) nas ações relativas à violação geral dos direitos individuais da mesma natureza dos trabalhadores a eles associados.

3. Para os efeitos do número anterior, presume-se a existência da autorização quando o trabalhador a quem a associação sindical tiver comunicado por escrito a intenção de exercer o direito de ação na sua representação e substituição, com indicação do respectivo objeto, não declarar nada contrário, por escrito, no prazo de 15 dias;

4. Se o direito de ação for exercido nos termos do ponto 2, o trabalhador só pode intervir no processo na qualidade de assistente;

5. Nas ações em que estejam em causa interesses individuais de trabalhadores ou empregadores, as respectivas associações podem intervir como assistentes dos seus associados, desde que haja declaração escrita de aceitação dos interessados;

6. As estruturas de representação coletiva dos trabalhadores são parte legítima como autor em ações em que a informação seja classificada como confidencial ou haja recusa de prestação de informação ou consulta por parte do empregador.

Da mesma forma, o MP tem legitimidade ativa nas seguintes ações e procedimentos (art. 5º, let. a):

a) Ações relativas ao controle da legalidade da constituição e dos estatutos dos sindicatos, associações patronais e comissões de trabalhadores;

b) Recurso de anulação e interpretação de cláusulas de acordos coletivos de trabalho, nos termos do Código do Trabalho;

c) Ações de ciência da existência de contrato de trabalho e medidas cautelares de suspensão de dispensas reguladas no artigo 186, letra S.

O segundo parágrafo do artigo 20 da CRP reconhece o direito de todos de serem acompanhados por um advogado perante qualquer autoridade. Da mesma forma, o Estatuto da Ordem dos Advogados (Lei nº 145/2015) estabelece no seu artigo 66 que "[o] mandato judicial, a representação e assistência por advogado são sempre admissíveis e não podem ser impedidos perante qualquer jurisdição, autoridade ou entidade pública ou privada, nomeadamente para defesa de direitos, patrocínio de relações jurídicas controvertidas, composição de interesses ou em processos de mera averiguação, ainda que administrativa, oficiosa ou de qualquer outra natureza". Além disso, a LOSJ confirma que a representação de um advogado constitui um elemento essencial da administração da justiça e é admissível em qualquer processo (art. 12). A Lei nº 49/2004 define o significado e âmbito dos atos de advogados e solicitadores e tipifica o crime de prática jurídica não autorizada (*procuradoria ilícita*).

Além disso, conforme mencionado no parágrafo acima, as organizações de empregados e empregadores podem ajudar os seus associados (com o seu consenso) em processos nos quais os interesses individuais estão em jogo.

Finalmente, de acordo com o artigo 7º, sem prejuízo do regime de apoio judiciário, quando a lei o determinar ou as partes o solicitarem, o MP representa:

a) Trabalhadores e as suas famílias;

b) Hospitais e instituições de acolhimento, nas ações a que se refere a alínea D do primeiro parágrafo do artigo 126 da Lei nº 62/2013, e nas respectivas execuções, desde que não disponham de serviços de contencioso;

c) As pessoas que, por determinação do tribunal, tenham prestado os serviços ou a substituição a que se refere a alínea D do primeiro parágrafo do artigo 126 da Lei nº 62/2013.

Deve-se ressaltar, ainda, que poderá haver recusa de representação para reclamações infundadas ou manifestamente abusivas, ou quando se verificar a possibilidade de o autor recorrer ao contencioso da associação sindical (art. 8º do CPT). Por fim, o CPT também estipula a cessação da representação ou representação oficiosa quando constituído representante judicial, sem prejuízo da intervenção acessória do MP (art. 9º).

Assistência judiciária. A Lei nº 34/2004 (conforme alterada) regula o acesso à lei e aos tribunais. O regime estabelecido na lei visa garantir que ninguém seja impossibilitado ou impedido, em razão da sua condição social, cultural ou econômica, de exercer ou defender o seu direito (art. 1º). O acesso à lei e aos tribunais é configurado pela Lei como uma responsabilidade do Estado e compreende tanto a informação/consulta jurídica como o apoio judiciário (art. 2º). De acordo com o artigo 7º, têm direito ao apoio judiciário os cidadãos portugueses e europeus (assim como os estrangeiros e apátridas titulares de autorização de residência legal em um Estado-Membro) que demonstrem estar em situação de insuficiência econômica. A insuficiência econômica refere-se a condições objetivas que impedem o indivíduo de arcar com os custos de um processo (art. 8º) e é determinada com base no rendimento médio mensal do domicílio da parte (art. 8, let. a).

Custos e taxas processuais. Os custos processuais são regulamentados pelo Decreto nº 34/2008 (RCRP, conforme alterado). O RCRP reúne provisões de custos aplicáveis aos diferentes processos independentemente da sua natureza — judicial, administrativa ou fiscal — regulando, de forma unificada, todas as isenções de custos que estavam dispersas em legislação própria (CEJ 2016). De acordo com o artigo 3º do RCRP, os custos processuais incluem o imposto de justiça, assim como os encargos e custos da parte. A taxa de justiça, devida pelo impulso processual, é estipulada em função do valor e da complexidade do litígio. Por outro lado, o RCRP também prevê várias hipóteses (art. 4º) em que não é devido o pagamento das custas processuais: estas podem ser divididas em isenções subjetivas e objetivas. Incluem-se na primeira categoria: o MP; entidades privadas coletivas sem fim lucrativo (quando atuem no âmbito da sua especial atribuição ou na defesa dos interesses garantidos pelo seu estatuto ou legislação aplicável); trabalhadores e familiares[47] (em matéria de direito do trabalho, quando representados pelo MP ou pelos serviços jurídicos do sindicato, quando forem gratuitos para o trabalhador, desde que insolventes à data da propositura da

47. Por outro lado, apenas podem se beneficiar dessa isenção os trabalhadores ou familiares, desde que o respectivo rendimento bruto do trabalhador à data da propositura da ação, incidente ou dispensa não seja superior a 200 UC. Considerando o valor das UC (¼ do Indexante dos Apoios Sociais, IAS), trata-se de um valor bruto anual de 20.400 euros. Caso o trabalhador beneficie de assistência judiciária, há a correspondente isenção do imposto de justiça e demais encargos associados ao processo, desde que mantida a insuficiência econômica.

ação ou incidente ou , quando aplicável, na data do desligamento, não exceda 200 UC (*Unidade de Conta Processual*) e o Fundo Garantidor de Salários (nas ações em que deva intervir).

Por fim, as isenções objetivas de despesas processuais (arts. 4º, 2º do RCRP) incluem a aposentadoria compulsória, a liquidação e a repartição do patrimônio das instituições de previdência social e das associações sindicais e de classe.

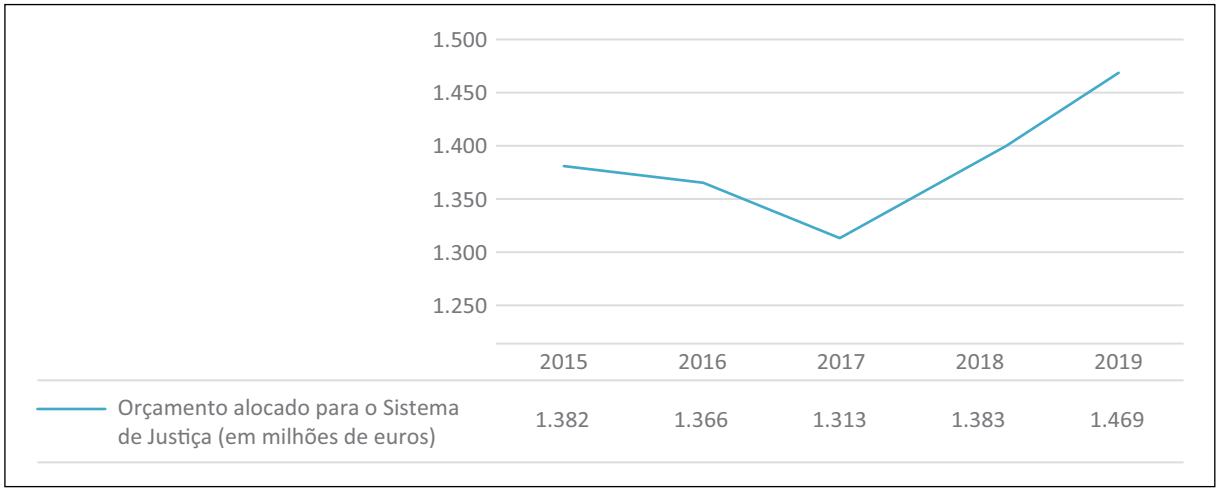
4.3 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

4.3.1 Organização do Sistema de Justiça

O artigo 1º do Decreto nº 123/2011, que estabelece as competências do Ministério da Justiça, inclui a gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais (sem prejuízo da competência dos demais órgãos e departamentos da administração). A mesma lei atribui à Direção-Geral da Administração da Justiça (DGAJ) a responsabilidade de coordenar a preparação, execução e avaliação da gestão orçamental, financeira e contabilística dos tribunais sem autonomia administrativa, assim como participar na preparação e gestão dos orçamentos, em relação aos Tribunais de Primeira Instância (art. 11, 2º, let. f). Por último, atribui-se ao Instituto de Gestão Financeira e Equipamentos de Justiça (IGEFJ) a definição, execução e avaliação, em colaboração com os respectivos serviços e órgãos, o orçamento e os planos de investimento do Ministério (art. 14, 2º, let. b). Como já mencionado acima, o conselho de gestão do distrito (art. 108 da LOSJ) aprova o projeto de orçamento (sujeito à aprovação final pelo Ministério da Justiça) e também pode promover alterações orçamentárias.

A Figura 4.3 mostra o orçamento alocado ao Sistema de Justiça entre 2015 e 2019.

FIGURA 4.3 Orçamento do Sistema de Justiça (2015–2019) (em milhões de euros)



Fonte: Elaboração dos autores.

4.3.2 Recursos Humanos

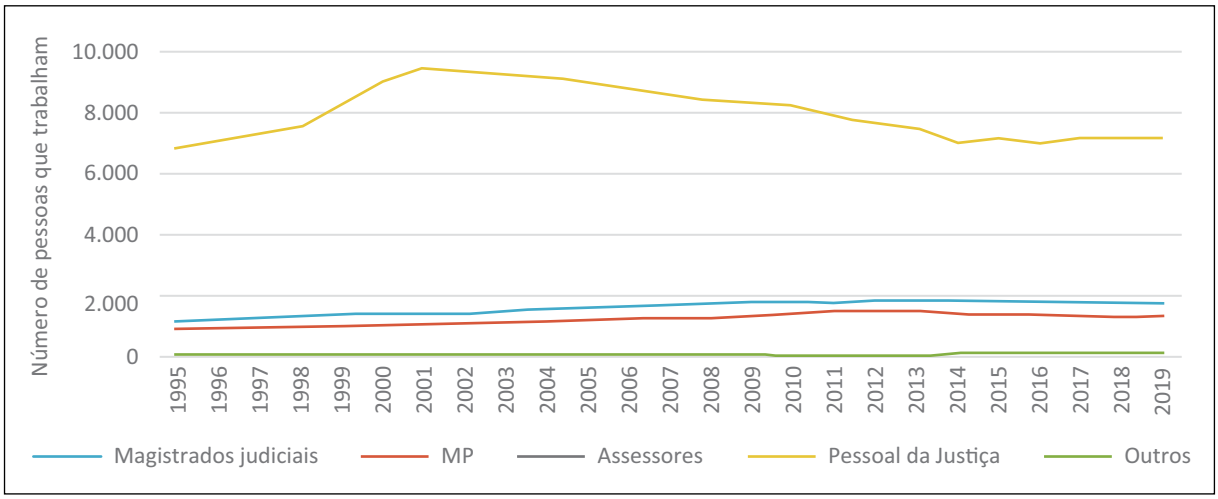
Composição do pessoal jurídico do sistema judiciário português. A Tabela 4.26 e a Figura 4.4 descrevem a evolução do pessoal que trabalha em tribunais judiciais de justiça entre 1995 e 2019, desagregado por carreira e categoria.

TABELA 4.26 Evolução do pessoal que trabalha em Tribunais de Justiça (1995–2019)

Carreira/Categoria		1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Magistrados	Magistrados judiciais	1.165	1.231	1.267	1.324	1.382	1.368	1.440	1.438	1.479	1.560	1.611	1.650	1.679
	MP	942	939	964	982	999	1.068	1.070	1.100	1.106	1.176	1.184	1.248	1.271
Assessores		0	0	0	0	0	0	29	33	23	13	14	13	14
Pessoal da Justiça		6.900	7.185	7.400	7.605	8.213	9.040	9.446	9.298	9.211	9.139	9.030	8.813	8.604
Outros		9	3	10	0	12	49	0	1	21	53	52	43	41
Carreira/Categoria (continuação)		**2008**	**2009**	**2010**	**2011**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	
Magistrados	Magistrados judiciais	1.712	1.776	1.777	1.748	1.803	1.816	1.786	1.787	1.765	1.771	1.743	1.734	
	MP	1.266	1.347	1.381	1.459	1.465	1.468	1.395	1.416	1393	1.344	1.292	1.327	
Assessores		14	12	12	11	13	14	13	13	13	11	14	13	
Pessoal da Justiça		8.364	8.354	8.231	7.899	7.631	7.455	6.986	7.114	7.004	7.182	7.219	7.214	
Outros		46	65	34	21	20	17	103	115	117	118	120	124	

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

FIGURA 4.4 Evolução do pessoal que trabalha em Tribunais de Justiça (1995–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

Apesar de algumas exceções, o número de magistrados vem crescendo ao longo do tempo. Em 1995, havia 1.165 magistrados ativos, enquanto em 2019 esse número aumentou para 1.734 (um aumento de quase 49%). As exceções mais significativas a esta tendência podem ser observadas nos anos de 2010-2011, 2013-2014, 2015-2016 e 2017-2018, quando o número

de magistrados diminuiu em pelo menos 20 indivíduos. No ano de 2013 foi registrado o maior número de magistrados em exercício (1.816): desde então, este número diminuiu quase 5% (82 magistrados).

Uma situação semelhante aconteceu com os MPs. Havia 942 MPs em 1995 e 1.327 em 2019 — um aumento de quase 41% — durante o mesmo período. Observa-se um aumento constante do número de MPs entre 1996 e 2013, quando foi registrado o maior número, com 1.468 MPs. Desde então, o número de MPs em Portugal diminuiu: entre 2013 e 2019, houve um decréscimo de quase 10%. As exceções incluem os períodos entre 2014–2015 e 2018–2019.

O relatório "Sistemas judiciários europeus: eficiência e qualidade da justiça"[48] (Conselho Europeu e Comissão Europeia de Eficiência da Justiça, 2018) informa que em 2010 existiam 18,4 juízes profissionais[49] para cada cem mil habitantes em Portugal, enquanto em 2016 este número aumentou para 19,3 juízes para cada cem mil habitantes. O número de MPs para cada cem mil habitantes passou de 13,9 em 2010 para 14,5 em 2016, sendo o valor mais elevado — 14,9 MPS para cada cem mil habitantes — registado em 2012. Em 2016, os 46 Estados-Membros do Conselho da Europa tinham em média 21,5 juízes e 11,7 MPs para cada cem mil habitantes.

TABELA 4.27 Pessoal ao serviço nos tribunais portugueses (até 31 de dezembro de 2019), desagregado por sexo, carreira/categoria e instância

	Magistrados				Assessores		Pessoal da Justiça					Outros	
	Judicial		MP				Total		Escrivão judicial	Registradores	Outro pessoal da Justiça		
	Sexo		Sexo		Sexo		Sexo					Sexo	
	H	M	H	M	H	M	H	M				H	M
Tribunais usperiores	268	204	39	29	5	7	107	183	6	192	92	2	3
Supremo Tribunal de Justiça	36	17	4	7	5	6	18	33	1	26	24	2	1
Tribunais da Relação													
Coimbra	39	17	7	3	0	1	11	26	1	21	15	0	1
Évora	35	23	3	4	0	0	13	21	1	19	14	0	1
Guimarães	30	36	7	1	0	0	11	19	1	22	7	0	0
Lisboa	70	74	5	9	0	0	31	51	1	62	19	0	0
Porto	58	37	13	5	0	0	23	33	1	42	13	0	0
Tribunais de Primeira Instância	395	867	405	854	0	1	2.302	4.622	80	6.563	281	66	53

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça, 2020.

48. Edição 2018 (dados de 2016).

49. Aqueles que foram recrutados, formados e remunerados para o desempenho da função de juiz como ocupação principal. Esta categoria não se aplica a juízes profissionais que atuam ocasionalmente.

TABELA 4.28 Os Tribunais do Trabalho e juízes em exercício de Portugal

Justiça do Trabalho	Juízes designados	Justiça do Trabalho	Juízes designados	Justiça do Trabalho	Juízes designados	Justiça do Trabalho	Juízes designados
Ponta Delgada	1	Barreiro	2	Covilhã	1	Vila Nova de Gaia	3
Aveiro	2	Loures	2	Coimbra	2	Penafiel	4
Águeda	1	Torres Vedras	1	Figueira da Foz	1	Santarém	2
Oliveira de Azeméis	1	Vila Franca de Xira	2	Évora	1	Tomar	2
Santa Maria da Feira	2	Sintra	3	Faro	2	Setúbal	2
Beja	1	Cascais	3	Portimão	2	Sines	1
Braga	2	Funchal	1	Guarda	1	Viana do Castelo	2
Barcelos	2	Portalegre	1	Leiria	3	Vila Real	2
Guimarães	2	Porto	3	Caldas da Rainha	1	Viseu	2
Vila Nova de Famalicão	1	Maia	2	Lisboa	8	Lamego	1
Bragança	1	Matosinhos	3	Almada	(2)[50]	Juízo misto da Praia da Vitória	1
Castelo Branco	1	Valongo	2				

Fonte: Elaboração dos autores.

A Tabela 4.27 descreve as pessoas empregadas em tribunais até 31 de dezembro de 2019, desagregadas por sexo, carreira/categoria e instância. Ainda neste contexto, o número de juízes do trabalho pode ser inferido do Decreto nº 49/2014 (conforme alterado).

A Tabela 4.28 mostra o número relativo de juízes em exercício para cada Tribunal do Trabalho. Assim, o número total de magistrados atuando em Tribunais do Trabalho é de 86. Isso representa 7% do número total de juízes atuando em Tribunais de Primeira Instância (Direção-Geral da Administração da Justiça, 2020).

Remuneração dos juízes. De acordo com o artigo 22 da Lei nº 21/85 (conforme alterada), o sistema de remuneração dos magistrados é composto por uma remuneração base e diversos complementos previstos na mesma legislação. A remuneração deve ser adequada às funções e responsabilidades dos magistrados para garantir a independência do Poder Judiciário. Além disso, esses componentes do sistema salarial não podem ser reduzidos, exceto devido a circunstâncias transitórias e excepcionais.

50. Ainda não foi instalado.

De acordo com o artigo 23, a remuneração mensal dos magistrados é estipulada por uma escala de classificação anexa à mesma Lei. O mesmo artigo esclarece que a antiguidade é contada a partir do dia da entrada do indivíduo no Centro de Estudos Judiciários como auditor de justiça (ver a próxima subseção). Ademais, a remuneração é atualizada automaticamente e consiste em 14 pagamentos mensais.

Em 2016, o vencimento bruto anual inicial dos juízes em Portugal correspondia a cerca de 35.699 euros, enquanto o de um juiz do Supremo Tribunal de Justiça ascendia a cerca de 85.820 euros. Em ambos os casos, os números estão abaixo da média de 46 Estados-Membros do Conselho da Europa (Conselho da Europa e Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça, 2018). Além disso, em Portugal a remuneração aumenta substancialmente ao longo da carreira: o peso da remuneração dos juízes no topo da carreira é de 5,34 pontos acima do salário bruto anual médio, que é superior à média dos países europeus.

Para concluir esta subseção, a Tabela 4.29 oferece uma visão geral dos tetos e pisos salariais dos juízes.

TABELA 4.29 Limites máximos e mínimos para salários de juízes

Categoria/posição	Quantia (euros)
Tribunais de 1ª instância, mínimo	2.549,91
Tribunais de 1ª instância, máximo	5.609,80
Tribunais de 2ª instância, máximo	5.778,10
Supremo Tribunal de Justiça, máximo	6.129,97

Fonte: Elaboração dos autores com base em Franco (2019).

4.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento

Recrutamento e qualificação. O modelo de recrutamento de juízes em Portugal é o da carreira profissional a tempo integral, com dedicação exclusiva, que depende de concurso público e de formação inicial e contínua.

Os diversos diplomas legais relacionados com o exercício da jurisdição enunciam diversos direitos e prerrogativas do juiz, tais como independência, imobilidade, imunidade, liberdade de associação, participação em órgãos de gestão e disciplina próprios e estatuto financeiro próprio. Da mesma forma, várias funções lhes são atribuídas, tais como imparcialidade, disponibilidade, sigilo e reserva, proibição de atividade política, assim como responsabilidade e lealdade no exercício da sua função (Alves, 2016).

A CRP dedica várias disposições ao recrutamento de juízes. Em primeiro lugar, remete à lei a determinação dos requisitos e das regras de recrutamento dos juízes dos Tribunais de Primeira Instância (art. 215, 2º). Adicionalmente, especifica que o critério prevalecente para o recrutamento de juízes de Tribunais de Segunda Istância é o mérito, a ser determinado por

processo seletivo curricular competitivo entre juízes de primeira instância (art. 215, 3º). Da mesma forma, está aberto um processo seletivo competitivo para juízes, MPs e outros juristas meritórios para uma cadeira no Supremo Tribunal de Justiça, conforme determinado pela lei (art. 215, 4º).

Conforme detalhado no artigo 217 da CRP, ao CSM compete nomear, designar, transferir e promover os juízes. Do mesmo modo, nos termos do artigo 219, cabem à Procuradoria Geral da República as competências de nomear, designar, transferir e promover agentes do Ministério Público e para o exercício da ação disciplinar.

A nível estatutário, o principal quadro de referência é a Lei nº 2/2008 (conforme alterada) que regula o acesso ao sistema judiciário, a formação dos magistrados e a natureza, estrutura e funcionamento do Centro de Estudos Judiciários (CEJ).

O Capítulo II da lei estabelece as regras relativas à formação inicial do magistrado. De acordo com o artigo 6º, o acesso à formação inicial é obtido através de concurso público. O mesmo artigo prevê o acesso à formação inicial para os candidatos que, vencendo o concurso, tenham se graduado em uma posição que se enquadre no número de vagas disponíveis, respeitadas quotas estipuladas de admissão. Os requisitos gerais para acesso ao treinamento inicial e admissão à competição incluem (art. 5º):

a) Ser português ou cidadão de países de língua portuguesa, com residência permanente em Portugal, a quem seja reconhecido, nos termos da lei e em condições de reciprocidade, o direito ao exercício das funções de magistrado;

b) Ser bacharel em Direito ou equivalente legal;

c) Ter grau de mestre, doutor ou equivalente legal, ou ter experiência profissional na área da perícia ou em outras áreas afins relevantes para o exercício das funções de magistrado, e com vigência não inferior a cinco anos;

d) Cumprir os demais requisitos gerais para o exercício de funções públicas.

O Conselho Superior da Magistratura Judicial, o Conselho Superior dos Tribunais Administrativos, Fiscais e o Procurador-Geral da República transmitem ao Ministro da Justiça, até 15 de maio, a informação sobre o número previsto de magistrados exigidos no respectivo Poder Judiciário (art. 7º). Consequentemente, de acordo com o artigo 8º, quando a necessidade de magistrados justificar a realização de concurso de admissão, o Ministro da Justiça autoriza o concurso, estabelecendo o número de vagas a preencher em cada magistratura.

Uma vez autorizado o concurso, será dada ampla publicidade pelo dirigente do CEJ no Diário da República (art. 10º). A candidatura implica um requerimento direcionado ao dirigente do

CEJ, que deve ser apresentado no prazo de 15 dias a contar da data de publicação do edital de abertura, acompanhado dos documentos necessários ao tratamento da candidatura individual. O candidato deve declarar a área da magistratura a que concorre — MP, magistrado judicial, tribunais administrativos e fiscais, etc. Além disso, deve ser efetuado o pagamento em montante a ser determinado anualmente por uma resolução do Ministro da Justiça.

O diretor do CEJ deve verificar o cumprimento dos requisitos de admissão e a posterior divulgação da lista dos candidatos admitidos ou rejeitados. Conforme disposto pelo artigo 13, o diretor é responsável por determinar o número de painéis de seleção com base no número de candidatos admitidos. Os painéis podem variar em função da modalidade de admissão, método de seleção e respetivas fases de seleção. Por outro lado, a lei prevê a composição mínima dos painéis de seleção conforme representado na Tabela 4.30.

TABELA 4.30 Composição mínima dos painéis de seleção

Painel de seleção da fase escrita (art. 13, 3º)
Composição mínima obrigatória, três membros. a) Um magistrado judicial ou, em concursos para preenchimento de vagas de juízes dos tribunais administrativos e fiscais, um juiz de jurisdição administrativa e fiscal; b) Um MP; c) Um jurista de reconhecido mérito ou uma personalidade de reconhecido mérito de outras áreas da ciência e da cultura.
O júri da fase oral das provas de conhecimentos e o júri da avaliação curricular são compostos por cinco membros (art. 13, 4º)
Composição mínima obrigatória: cinco membros a) Dois magistrados, sendo um deles magistrado judicial ou, em concursos para preenchimento de vagas de juízes dos tribunais administrativos e tributários, um juiz de jurisdição administrativa e tributária e um MP; b) Três personalidades, nomeadamente advogados, pessoas de reconhecido mérito, na área jurídica ou em outras áreas de ciência e cultura, ou representantes de outros setores da sociedade civil.

Fonte: Elaboração dos autores.

Os métodos de seleção previstos em lei, conforme determina o artigo 14, inclui:

a) Testes de conhecimento;

b) Avaliação curricular; e

c) Exame de seleção psicológica.

O artigo 15 esclarece que, tratando-se de candidatos que tenham experiência profissional na área forense ou em outras áreas afins, relevante para o exercício das funções de magistrado, e com mandato efetivo não inferior a cinco anos (art. 5º, let. c, segunda parte) a fase oral é substituída pela avaliação curricular prevista no artigo 20.

As provas de conhecimentos são moduladas com base nas disciplinas constantes do edital e realizadas em duas fases eliminatórias, escrita e oral (art. 15). A fase escrita visa avaliar a qualidade da informação transmitida pelo candidato, a capacidade de aplicação da lei a cada caso, a relevância do conteúdo das respostas, a sua capacidade analítica e sintética, a simplicidade e clareza da exposição e domínio da Língua Portuguesa (art. 16). O mesmo artigo identifica os seguintes testes de conhecimento:

a) Provas de resolução de processos de Direito Civil e Comercial e Processo Civil;

b) Prova de resolução de casos de Direito Penal e de Direito Processual Penal;

c) Evidências do desenvolvimento de temas culturais, sociais ou econômicos.

Enquanto regras específicas são estabelecidas para competidores com base no artigo 5º, letra C, segunda parte e jurisdições administrativas/fiscais (ver art. 16, 3º; 16, 4º e 16, 5º), são admitidos os candidatos que obtiverem uma classificação igual ou superior a dez em cada uma das provas de conhecimentos incluídas na fase escrita à fase oral ou avaliação curricular (último parágrafo do art. 16).

A avaliação curricular é uma prova pública realizada pelo candidato, com o objetivo de aferir a consistência e relevância da sua experiência profissional na área forense ou áreas afins, para o exercício da atividade judiciária (art. 20). Esta avaliação envolve:

1. Uma discussão sobre o currículo e a experiência profissional do candidato;

2. A discussão, com base na experiência do candidato, de questões jurídicas que também pode resultar na exposição e discussão de um caso prático.

Os candidatos que obtenham classificação igual ou superior a dez na avaliação curricular são admitidos a exame psicológico seletivo.

A fase oral tem como objetivo avaliar os conhecimentos jurídicos do candidato, a capacidade crítica de argumentação e exposição, a expressão oral e o domínio da língua portuguesa (art. 19). Esta fase compreende os seguintes testes de conhecimento:

a) Uma discussão sobre questões de Direito Constitucional, Direito da União Europeia e organização judiciária;

b) Uma discussão sobre direito civil, direito processual civil e direito comercial;

c) Uma discussão sobre Direito Penal e Direito Processual Penal;

d) A discussão de questões de Direito Administrativo, Direito Econômico e Direito da Família.

Se o concurso estiver relacionado com o Direito Administrativo ou Fiscal, está previsto um conjunto diferente de provas de conhecimentos (ver art. 19, 3º). Serão admitidos a exame de seleção psicológica os candidatos que obtiverem classificação igual ou superior a dez em todas as provas de conhecimentos da fase oral.

O exame psicológico de seleção consiste numa avaliação psicológica realizada por entidade competente e visa avaliar as capacidades e características de personalidade dos candidatos ao exercício da magistratura (art. 21).

De acordo com o artigo 24, serão aprovados os candidatos que obtiverem classificação "favorável" no exame psicológico de seleção. Em contrapartida, estão excluídos os candidatos que obtiveram pontuação inferior a dez nas provas de conhecimentos das fases escrita e oral, os que obtiveram classificação "desfavorável" na avaliação psicológica e os que desistiram do procedimento mediante aviso por escrito.

De acordo com o artigo 25, a classificação final do candidato aprovado resulta da média aritmética simples da classificação obtida nas fases escrita e oral das provas de conhecimentos.[51] Posteriormente, duas listas, homologadas pelo diretor do CEJ, são elaboradas pelo(s) painel(éis): uma é dedicada à qualificação dos candidatos admitidos e a outra contém os candidatos rejeitados e o motivo da rejeição (art. 26). Deve-se dar publicidade adequada a ambas as listas.

A qualificação dos candidatos aprovados é feita por ordem decrescente da classificação final (art. 27). Os candidatos aprovados, após a qualificação, e até que seja preenchido o número total de vagas do concurso, respeitadas as cotas de admissão, são então habilitados a realizar o curso de formação (art. 28). Os candidatos que não tenham sido admitidos ao curso por falta de vagas ficam dispensados das provas do concurso seguinte.

Finalmente, conforme exigido pelo artigo 29, os candidatos admitidos ao curso devem declarar, por escrito, a sua preferência pela magistratura judicial ou pela magistratura do Ministério Público. Estas preferências são posteriormente avaliadas, de acordo com a classificação da qualificação, tendo em consideração o número de vagas disponíveis: se houver desequilíbrio entre o número de vagas para a magistratura e as preferências expressas, será dada prioridade aos candidatos com maior pontuação na classificação.

51. A classificação do candidato aprovado resulta da média dos resultados obtidos na avaliação curricular (peso 70%) e nas provas de conhecimentos (peso 30%).

Os candidatos com preferências sem vagas poderão, no prazo de três dias decorridos do edital, solicitar a alteração da opção: caso não o façam, são excluídos do curso (art. 29).

Formação inicial e formação continuada. Os candidatos aprovados frequentam o curso de formação teórico-prática com o estatuto de auditor de justiça, formalmente adquirido através de contrato celebrado entre o CEJ e o candidato (art. 31). O auditor está sujeito aos direitos, obrigações e incompatibilidades decorrentes da Lei nº 2/2008,[52] do regulamento interno do CEJ e, adicionalmente, do regime do servidor público. Os auditores de justiça aprovados no curso de formação são nomeados juízes de direito e do MP, em regime de estágio, nos termos do artigo 68 (art. 32).

Conforme previsto no artigo 30, a formação inicial de magistrados dos Tribunais Judiciais, Administrativos e Fiscais compreende, em cada caso, um curso de formação teórico-prática, organizado em dois ciclos sucessivos, e um estágio. O primeiro ciclo do curso de formação é ministrado pelo CEJ, ao passo que o segundo ciclo e o curso de estágio decorrem em tribunal, no âmbito da magistratura escolhida.

O objetivo geral do curso é proporcionar aos auditores de justiça o desenvolvimento de aptidões e a aquisição de competências técnicas para o exercício da função de juiz nos tribunais (judiciais, administrativos ou fiscais) ou no MP (art. 34). Além disso, a mesma norma identifica aptidões e competências técnicas a serem adquiridas ao longo do curso: por exemplo, a compreensão dos papéis do juiz e do deputado na garantia e implementação dos direitos fundamentais dos cidadãos. Uma das competências mencionadas no artigo 34 é o domínio das técnicas jurídicas e judiciais para abordar, analisar e resolver casos práticos. A lei também estabelece metas específicas para ambos os ciclos, nos artigos 36 e 49.

O primeiro ciclo dura dez meses. O artigo 35 especifica que começa em 15 de setembro após o concurso CEJ (a menos que seja determinado de outra forma pela Justiça do governo nomeado) e termina em 15 de julho. O segundo ciclo inicia-se a 1º de setembro, após o término do primeiro ciclo, e estende-se até 15 de julho do ano seguinte.

O primeiro ciclo do curso de formação inclui uma componente de formação geral, uma componente de formação especializada, uma componente profissional e uma área de investigação aplicada relevante para a atividade judiciária (art. 37). O artigo 39 enumera vários assuntos a serem estudados durante o curso quando se trata de acesso aos Tribunais Judiciais. O artigo 40 faz o mesmo com os cursos que dão acesso aos Tribunais Administrativos e Tributários. Finalmente, o artigo 38 identifica vários assuntos que são comuns a ambos. O diretor do CEJ é responsável pela elaboração de planos de estudos que, além de definirem os objetivos e a metodologia das atividades formativas, dividem as disciplinas em módulos de ensino, atendendo às diferentes funções de cada magistratura (art. 41).

52. Ver subsecção 2D para a lei em questão, que regula o regime disciplinar dos auditores de justiça. Em particular, o artigo 58 determina os deveres e as obrigações dos auditores, enquanto o artigo 60 estabelece as incompatibilidades.

De acordo com o artigo 43, os auditores de justiça são avaliados por professores e formadores quanto à sua aptidão para o exercício de funções de magistrado, de acordo com um modelo de avaliação global com base em um conjunto de elementos a especificar em regulamento interno. A mesma norma exige também a avaliação contínua dos auditores de justiça por meio de provas que culminam na elaboração periódica de relatórios individuais pelos professores do curso. Os relatórios e os resultados das provas determinarão a proposta do diretor do CEJ de um esquema de pontuação final, que pode variar de 0 a 20. Posteriormente, o conselho pedagógico avalia as propostas de classificação e qualificação apresentadas pelo diretor e delibera sobre a aptidão dos auditores para o exercício das suas funções (art. 46).
A lei estabelece um limite mínimo de pontuação igual ou superior a dez nos componentes de formação, mas o conselho pedagógico pode determinar o contrário. Os auditores qualificados são classificados de acordo com a sua pontuação: os resultados são publicados no CEJ em duas listas diferentes de acordo com a magistratura escolhida. Antes do final do primeiro ciclo, é publicada a lista dos locais disponíveis para a formação do segundo ciclo: no prazo de três dias a contar da publicação, os auditores devem indicar, por ordem decrescente de preferência, os tribunais onde pretendem ser colocados.

O segundo ciclo realiza-se nos Tribunais Judiciais de Primeira Instância, Administrativos ou Fiscais. A formação é ministrada por magistrados supervisores (art. 50). Os auditores de justiça nesta fase estão, de acordo com o artigo 51, tem permissão para:

a) Elaborar minutas de peças processuais;

b) Intervir nos atos preparatórios do processo;

c) Auxiliar o magistrado-formador na gestão e instrução do processo;

d) Assistir nas diversas etapas processuais, designadamente no recolhimento de provas, na audição de testemunhas e na realização de audiências;

e) Assistir às deliberações dos órgãos jurisdicionais.

Nesta fase, os auditores são também avaliados, segundo um modelo de avaliação global, quanto à sua aptidão para o exercício das funções de magistrado na respetiva magistratura (art. 52). O diretor-adjunto elabora uma proposta de classificação e qualificação dos auditores com base nos resultados das provas e relatórios do segundo ciclo. A proposta é então submetida ao conselho pedagógico, que delibera sobre a aptidão dos auditores. Mais uma vez, o limite mínimo de pontuação corresponde a um valor igual ou superior a dez. A classificação final é determinada pela ponderação da classificação do primeiro ciclo (40%) e do segundo ciclo (60%) (art. 55). Em seguida, o conselho pedagógico publica as listas com a classificação dos auditores de justiça para determinar a entrada na fase de estágio e o tribunal onde o

mesmo decorrerá. Antes do final do segundo ciclo, a lista de vagas de estágio disponíveis é publicada pelo CEJ: os auditores de justiça podem indicar a sua preferência no prazo de cinco dias a partir da publicação.

Os revisores de contas aprovados no curso são nomeados juízes (ou MP) em regime de estágio pelo CSM, pelo Conselho Superior dos Tribunais Administrativos ou Fiscais ou pelo Conselho Superior do Ministério Público (art. 68). Os aprovados no curso, mas não nomeados, mantêm o estatuto de auditor de justiça. Os objetivos do estágio são definidos no artigo 69. Durante a fase de estágio, com a duração de 12 meses (art. 70, 1º), os estagiários exercem as funções inerentes ao respetivo judiciário com o auxílio de formadores, ainda que sob a sua própria responsabilidade, incluindo todos os respetivos direitos, deveres e incompatibilidades (art. 71). Compete ao Conselho Superior competente recolher os elementos relativos à aptidão, mérito e desempenho do juiz estagiário: tanto o CEJ como o Conselho Superior podem determinar a inaptidão do candidato. Caso contrário, ao final do estágio os magistrados são efetivamente nomeados: na falta de vagas, são nomeados magistrados auxiliares (art. 72).

Formação continuada. O Capítulo IV da lei regula a formação continuada dos magistrados, que visa o desenvolvimento de aptidões e competências adequadas ao seu desempenho profissional e valorização pessoal. O parágrafo primeiro do artigo 74 consagra o direito/dever dos magistrados de participarem na formação continuada. Os objetivos desta incluem (art. 73):

a) Atualizar, aprofundar e especializar os conhecimentos técnicos e jurídicos relevantes para o exercício da função jurisdicional;

b) Desenvolver conhecimentos técnicos e jurídicos em matéria de cooperação judiciária europeia e internacional;

c) Aprofundar a compreensão das realidades da vida contemporânea numa perspectiva multidisciplinar;

d) Sensibilizar para novas realidades, com ênfase na prática judiciária;

e) Aprofundar a análise da função social dos magistrados e do seu papel no contexto do sistema constitucional;

f) Compreender o fenômeno da comunicação social na sociedade da informação;

g) Examinar temas e questões de ética e deontologia profissional para promover a harmonização e troca de experiências individuais entre os diferentes agentes que interagem na administração da justiça e uma relação pessoal e interinstitucional eficaz;

h) Uma cultura jurídica de boas práticas.

A formação continuada tem âmbito genérico ou especializado e pode ser dirigida especificamente a uma dada magistratura: em todo o caso, a formação deve incidir sobre os direitos humanos (art. 74). O plano anual de formação continuada é desenhado e planificado pelo CEJ, em articulação com os Conselhos Superiores da Magistratura, dos Tribunais Administrativos e Fiscais e do Ministério Público, de acordo com as necessidades dos tribunais. O CEJ deve observar os princípios da descentralização, diversificação das áreas funcionais, especialização e multidisciplinaridade (art. 75). As atividades de formação contínua incluem cursos de colóquios de curta/média duração, seminários, encontros, conferências e palestras, assim como cursos de especialização para tribunais de competências especiais.

O plano de formação continuada é distribuído aos magistrados até 15 de setembro. Os interessados em participar nas atividades deverão solicitar autorização ao Conselho Superior até 30 de setembro. Por sua vez, o Conselho Superior comunicará ao CEJ a lista dos magistrados habilitados. Posteriormente, o CEJ informa os magistrados sobre a autorização. É importante referir que a participação do magistrado em formação continuada é tida em consideração na avaliação do seu desempenho profissional, assim como na sua designação em tribunais de competência especializada e na sua progressão na carreira (art. 78).

Avaliação e promoção de juízes. A Lei nº 21/1985 (conforme alterada) regulamenta o Estatuto dos Magistrados Judiciais. O primeiro artigo da Lei esclarece que os magistrados judiciais em exercício de funções jurisdicionais são titulares do tribunal de soberania e representam um órgão único, regulado por diploma único. A magistratura judicial é composta pelos juízes do Supremo Tribunal de Justiça e dos Tribunais de Primeira e Segunda Instância (art. 2º). O artigo 6º, que dispõe sobre a imobilidade dos magistrados, especifica também que a sua nomeação é vitalícia. Portanto, os magistrados não podem ser transferidos, suspensos, promovidos, aposentados ou demitidos. Além disso, a sua situação não pode ser modificada de forma alguma, exceto nos casos previstos na mesma lei.

O artigo 31 estabelece regras para a avaliação (e classificação) dos magistrados. O artigo 31, ao estabelecer os princípios de avaliação, esclarece que os juízes são avaliados complementarmente à fiscalização do respectivo tribunal: a fiscalização é realizada preferencialmente por pessoas que exerçam funções na mesma jurisdição do juiz inspecionado e todos os juízes da mesma antiguidade são inspecionados no mesmo ano. Os princípios a serem observados na avaliação são:

a) Legalidade, igualdade, justiça, razoabilidade e imparcialidade;

b) Independência, ao abrigo da qual os serviços de fiscalização não podem, em qualquer caso, interferir na independência dos juízes, designadamente fazendo valer o mérito substancial das decisões;

c) Continuidade, que exige acompanhamento permanente dos tribunais e do serviço dos juízes.

Além disso, o artigo 33 estabelece vários critérios para avaliar o desempenho dos juízes:

a) Treinamento técnico e capacidade intelectual;

b) Reputação e prestígio pessoal e profissional;

c) Cumprimento de deveres;

d) Volume e gestão do serviço responsável;

e) Gestão do respectivo tribunal ou seção, tendo em consideração os recursos humanos e materiais disponíveis;

f) Produtividade e cumprimento dos prazos definidos para a prática dos atos judiciais, tendo em conta o volume processual existente e os meios e recursos disponíveis;

g) Capacidade de simplificar os atos processuais;

h) Circunstâncias em que o trabalho é executado;

i) Nível de participação e contribuições para o bom funcionamento do serviço;

j) Classificações de serviço atribuídas em inspeções anteriores;

k) Elementos curriculares;

l) Tempo de serviço;

m) Sanções disciplinares aplicadas durante o período a que se refere a fiscalização.

Os juízes são avaliados de acordo com o seu mérito, com os seguintes termos (art. 32): "Muito bom", "bom com honras", "bom", "suficiente" e "medíocre". Se a avaliação resultar numa classificação "medíocre", será realizada uma investigação, que poderá determinar a suspensão do juiz em questão (art. 33, 2º).

O artigo 34 prevê a qualificação obrigatória do magistrado no final do primeiro ano de exercício efetivo da sua função: a avaliação neste caso pode ser "positiva" ou "negativa".

Neste último caso, são propostas ações corretivas e o CSM, decorrido um ano após a notificação do relatório, procederá a uma fiscalização extraordinária.

A Lei prevê uma fiscalização ordinária após a referida primeira classificação, onde os juízes são novamente avaliados após quatro anos e, posteriormente, a cada cinco anos. A renovação de uma classificação de "muito bom", em princípio, isenta o magistrado da seguinte fiscalização: no entanto, o CSM pode ordenar o contrário. Além disso, o CSM pode iniciar inspeções extraordinárias a qualquer momento (art. 36).

O Capítulo V da Lei regula a designação de juízes. A movimentação/designação de juízes ocorre no mês de julho, dando publicidade às vagas previstas e detalhando, em cada tribunal, a respectiva seção (art. 38). Em outros casos, a movimentação judicial é permitida exclusivamente em resposta a um motivo disciplinar ou à necessidade de preencher vagas. A mesma norma também esclarece que a movimentação judicial, assim como a qualificação/designação de magistrados nos Tribunais de Primeira Instância e superiores depende exclusivamente da deliberação do CSM.

A primeira nomeação dos juízes ocorre de acordo com a qualificação obtida nos cursos e no estágio. De acordo com o artigo 42, os juízes são nomeados para os tribunais distritais e colocados em tribunais de jurisdição genérica. Os juízes podem ser transferidos ao seu pedido após dois anos, decorrentes da deliberação relativa ao cargo anterior (art. 43). A este respeito, a mesma norma determina que é impossível, após o exercício de funções em tribunais locais com competência genérica, o juiz recusar a primeira designação em outro tribunal. Além disso, os juízes com mais de três anos de serviço efetivo não podem requerer a sua designação em tribunais de competência genérica (destinados a juízes de primeira escolha) se já colocados em tribunais especializados ou centrais (art. 43, 3º). O artigo 44 dispõe que a designação dos juízes deve ser realizada em função da prevalência das necessidades de serviço e do princípio do dano mínimo à vida pessoal e familiar do interessado. No entanto, outros fatores que podem ser considerados na designação, em ordem decrescente de preferência, são a classificação do serviço e a antiguidade. Por fim, o terceiro parágrafo permite ao CSM alocar juízes com menos de cinco anos de serviço em tribunais especializados centrais ou locais.

O artigo 45, que regulamenta a nomeação em juizados especializados, exige que o juiz tenha mais de dez anos de antiguidade (de preferência com formação específica na respectiva área de competência) para ser colocado na justiça do trabalho, assim como ter um "bom com honras" ou melhor classificação.

Na Seção III do Capítulo V da lei, o artigo 46 dispõe sobre a nomeação de juízes em Tribunais de Segunda Instância, que ocorre por meio de concurso curricular específico entre juízes, e o critério prevalente é a meritocracia.

Por fim, a Seção IV do mesmo Capítulo dispõe sobre a nomeação de juízes do STJ, a qual é realizada por meio de concurso curricular aberto a juízes e procuradores-gerais adjuntos, assim como outros juristas de mérito.

Algumas das competências atribuídas ao CSM pelo artigo 149 incluem a nomeação, designação, promoção, dispensa, apreciação do mérito profissional e exercício de medidas disciplinares. Esta disposição, portanto, implementa o artigo 217 da CRP ao nível estatutário.

4.4 PERFORMANCE DA JUSTIÇA DO TRABALHO (2015–2019)

Esta seção é dedicada à avaliação do desempenho do sistema de resolução de litígios trabalhistas em Portugal. Compila dados sobre o número de litígios trabalhistas recebidos (administrativos e judiciais), processados (pendentes do último ano mais os novos recebidos), resolvidos e pendentes (não resolvidos), de preferência por setor econômico e desagregados por área se possível.

TABELA 4.31 Quantidade de litígios trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes em Tribunais de Primeira Instância

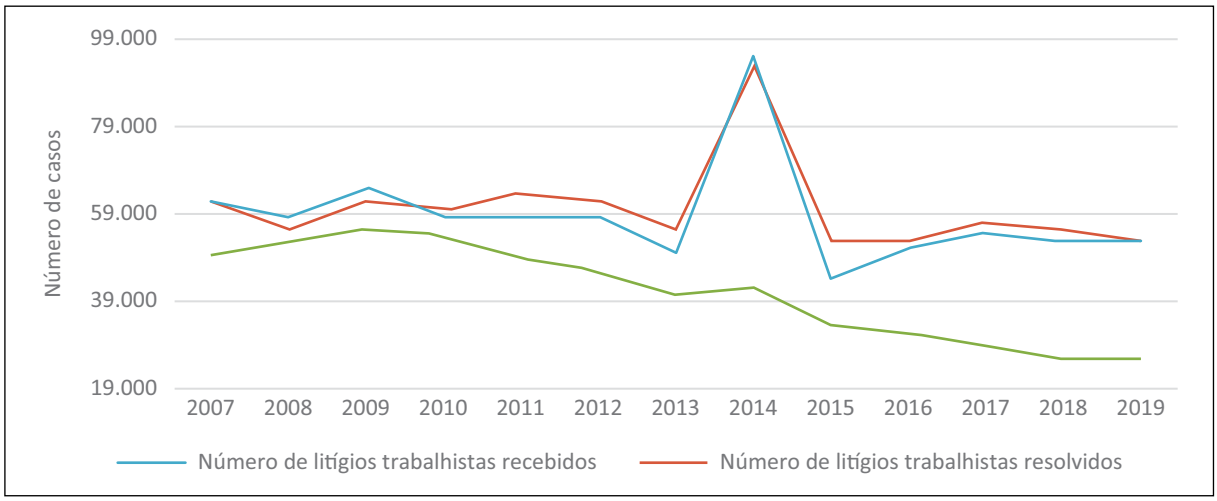
Ano	Número de litígios trabalhistas recebidos	Número de litígios trabalhistas resolvidos	Número de litígios trabalhistas pendentes
2007	60.761	61.211	49.517
2008	58.374	55.668	52.223
2009	64.689	61.602	55.310
2010	58.496	59.874	53.932
2011	58.441	63.804	48.569
2012	58.564	61.473	45.660
2013	49.855	55.196	40.319
2014	94.635	93.252	41.702
2015	44.174	52.351	33.525
2016	50.756	53.165	31.116
2017	54.389	57.151	28.354
2018	52.158	55.027	25.485
2019	52.298	52.081	25.702

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

Os dados também foram coletados quanto ao tipo de pedido (o que está sendo solicitado pelo demandante), tipo (administrativo ou judicial, individual ou coletivo), tempo médio, taxa de sucesso (parcela dos demandantes — geralmente trabalhadores — que venceram suas disputas), média de condenação (a quantidade de dinheiro envolvida na condenação) e indicadores de taxa de cumprimento (porcentagem de sentenças que foram efetivamente pagas).

Esta tabela e a Figura 4.5 representam a quantidade de litígios trabalhistas recebidos, processados e resolvidos nesses tribunais (2007–2019).

FIGURA 4.5 Litígios trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes (2007–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

Em relação ao número de processos trabalhistas recebidos, houve uma redução de 60.761 processos trabalhistas recebidos em 2007 para 52.298 em 2019, uma redução de 14%. O maior número de reclamações trabalhistas recebidas — 94.635 — foi registrado em 2014. Em 2013, 49.855 litígios foram apresentados — o segundo menor número geral. Em 2015, o valor mais baixo foi registrado: 44.174 casos. Notavelmente, entre 2013 e 2014 houve um aumento de 90% no número de litígios. A média do número de casos recebidos de 2007 a 2019 foi de 58.276 por ano.

Havia 61.211 casos de disputas trabalhistas resolvidos em Tribunais de Primeira Instância em 2007, e esse número diminuiu para 52.081 casos em 2019 — uma redução de 15%. Também ocorreu aumento desse número em 2014, com 93.252 casos. Houve um aumento de 69% nas disputas trabalhistas de 2013 a 2014. Diferentemente da hipótese anterior, o menor número de litígios trabalhistas resolvidos (52.081 processos) foi registrado em 2019. No entanto, cabe destacar que o segundo menor número geral de casos resolvidos (52.351) foi registrado em 2015. A média do número de litígios trabalhistas resolvidos entre 2007 e 2019 foi de 60.142 casos por ano.

Uma queda mais acentuada pode ser observada em relação ao número de processos pendentes: passou de 49.517 processos trabalhistas em 2007 para 25.702 em 2019, uma queda de 48%. O pico de pendências trabalhistas registradas foi registrado em 2009, com 55.310 processos, enquanto o ano de menor número de pendências (25.485) foi 2018. A média de processos trabalhistas pendentes entre 2007 e 2019 foi de 40.878 processos por ano.

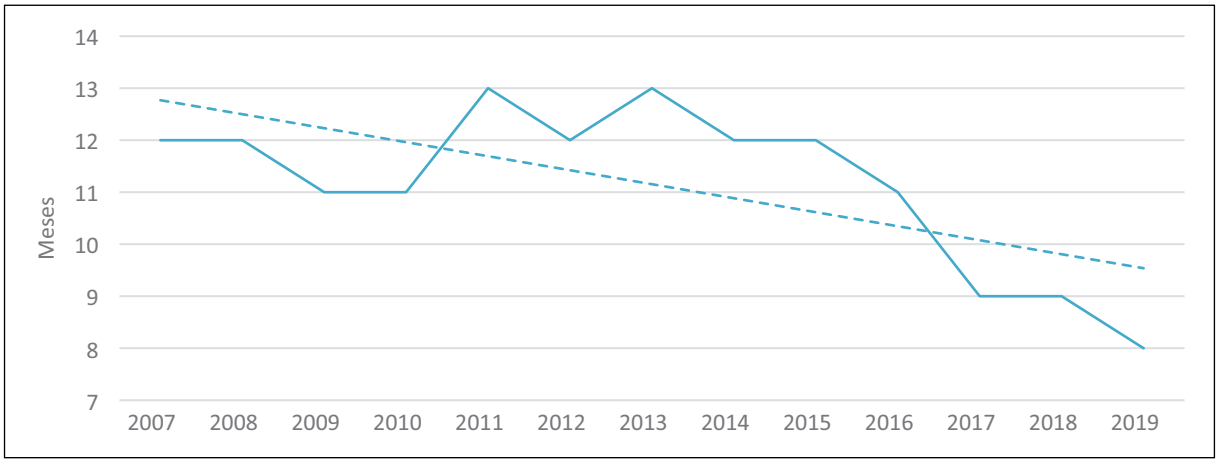
TABELA 4.32 Duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância

Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Duração média (meses) dos processos de trabalho	12	12	11	11	13	12	13	12	12	11	9	9	8

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

Esta tabela e a Figura 4.6 representam a duração dos processos trabalhistas, expressa em meses, perante os Tribunais de Primeira Instância, entre 2007 e 2019.

FIGURA 4.6 Duração dos litígios trabalhistas (em meses, 2007–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

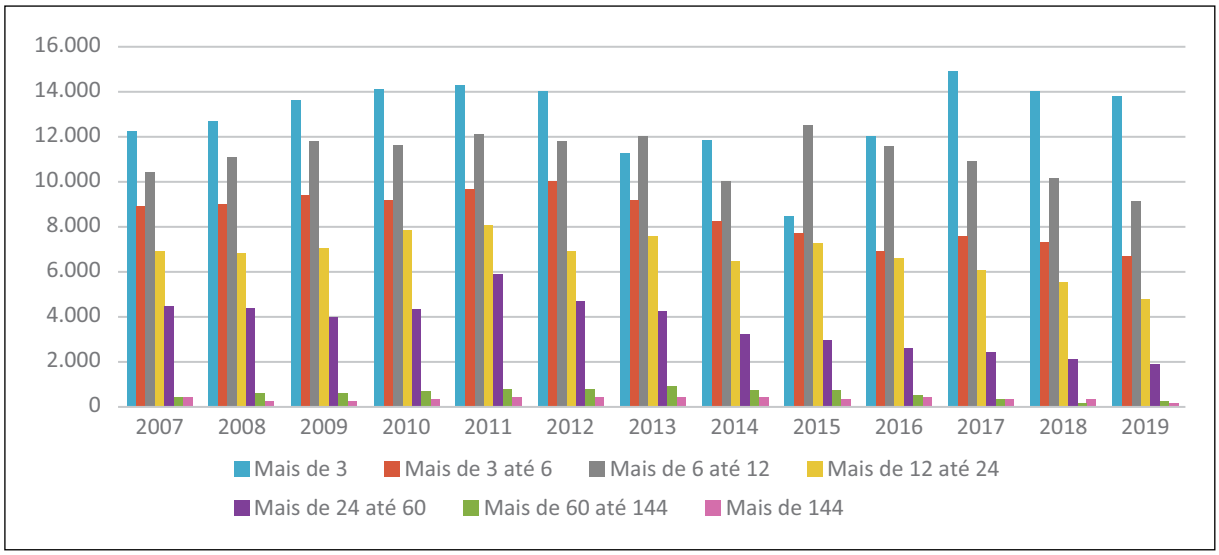
É facilmente observável que a duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância diminuiu entre 2007 e 2019. Os dois anos em que a duração média máxima do litígio foi atingida durante o período considerado foram 2011 e 2013. Entre 2013 e 2019, a duração média dos litígios diminuiu em cinco meses (uma redução de 38%).

TABELA 4.33 Duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância (2007–2019)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Até três	12.209	12.681	13.611	14.118	14.285	14.012	11.232	11.875	8.435	11.966	14.914	14.001	13.796
Mais de três até seis	8.911	8.948	9.417	9.226	9.683	9.983	9.166	8.233	7.744	6.917	7.574	7.317	6.608
Mais de seis até doze	10.412	11.060	11.821	11.606	12.123	11.835	12.031	9.929	12.514	11.549	10.917	10.160	9.121
Mais de 12 até 24	6.936	6.796	7.013	7.834	8.089	6.873	7.596	6.434	7.249	6.593	6.039	5.500	4.728
Mais de 24 a 60	4.456	4.400	3.974	4.320	5.862	4.641	4.220	3.158	2.920	2.584	2.383	2.101	1.813
Mais de 60 até 144	412	560	584	708	740	682	848	734	675	481	287	189	224
Mais de 144	427	287	213	292	436	410	405	422	359	413	342	344	180

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

FIGURA 4.7 Duração dos litígios trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância (2007–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

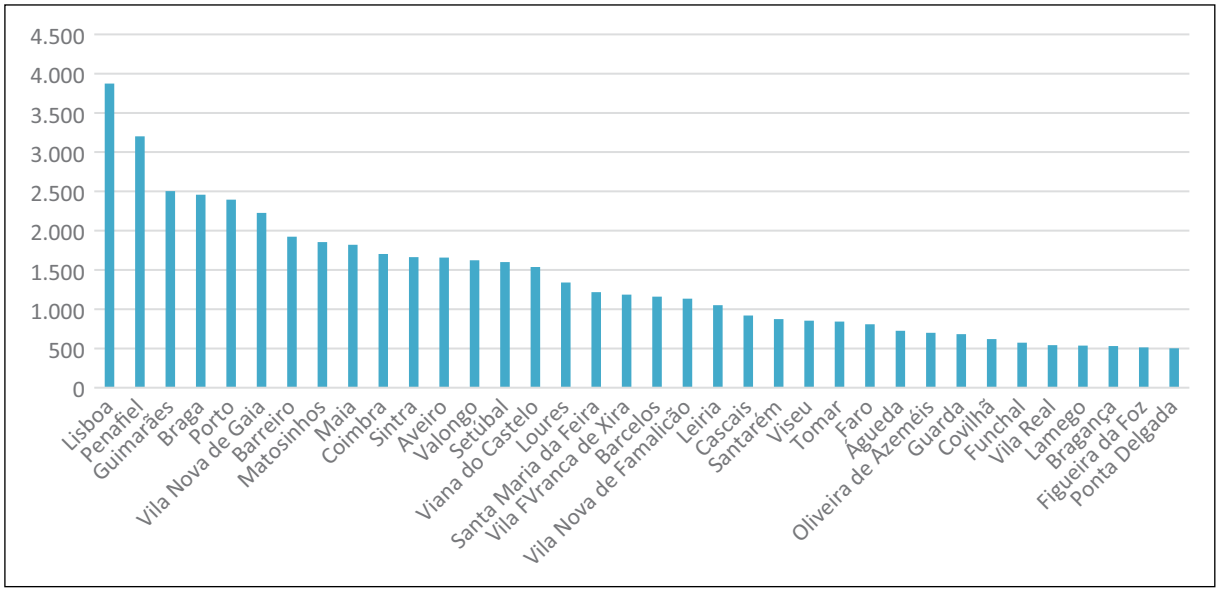
Se a duração dos litígios trabalhistas diminuiu ao longo do tempo, o mesmo não se pode dizer da execução, que vem aumentando.

TABELA 4.34 Duração média de execução, em meses

2015	2016	2017	2018	2019
61	70	82	84	79

Fonte: Gonçalves da Silva, 2021.

FIGURA 4.8 Municípios que receberam mais de 500 litígios trabalhistas em 2019



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.35 Distribuição geográfica dos processos trabalhistas nos Tribunais de Primeira Instância

	2019			2018			2017			2016			2015			2014		
Município	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**
Águeda	724	707	268	717	710	251	694	891	244	661	534	441	488	496	314	167	190	322
Aveiro	1.657	1.589	787	1.658	1.736	719	1.519	1.541	797	1.478	1.416	819	1.035	997	757	343	577	719
Santa Maria da Feira	1.218	1.308	652	1.180	1.228	742	1.098	1.088	790	1.092	1.312	780	976	1.147	1.000	227	205	1.171
Oliveira de Azeméis	698	717	525	639	775	544	669	702	680	642	634	713	1.145	1.087	705	165	105	647
Beja	344	282	337	347	328	275	325	524	256	309	295	455	278	302	441	117	126	465
Cuba	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	11	0
Barcelos	1.161	1.112	499	1.128	1.220	450	1.168	1.182	542	1.219	1.448	556	1.146	1.444	785	416	546	1.083
Braga	2.457	2.455	927	2.527	2.510	925	2.538	2.541	908	2.699	2.872	911	2.079	2.178	1.084	565	537	1.183
Guimarães	2.505	2.390	890	2.354	2.594	775	2.221	2.315	1.015	1.976	2.032	1.109	1.711	2.779	1.165	423	466	2.233
Vila Nova de Famalicão	1.133	1.170	518	1.262	1.175	555	1.213	1.184	468	884	950	439	717	1.041	505	190	219	829
Bragança	530	501	338	528	467	309	513	517	248	507	515	252	568	596	260	146	165	288
Castelo Branco	228	226	106	248	247	104	274	302	103	291	308	131	242	233	148	70	84	139
Covilhã	618	614	120	604	610	116	561	651	122	535	433	212	247	280	110	129	231	143
Fundão	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Coimbra	1.703	1.787	436	1.745	1.777	520	1.724	1.833	552	1.626	1.871	661	972	1.223	906	324	317	1.157
Figueira da Foz	512	509	249	440	476	246	516	527	282	478	488	293	451	459	303	122	124	311
Évora	385	395	227	345	365	237	382	465	257	423	411	340	416	396	328	105	107	308
Faro	808	675	396	781	956	263	748	765	438	735	666	455	549	769	386	178	195	606
Portimão	455	416	446	493	472	407	464	513	386	498	509	435	649	597	446	126	127	394
Vila Real de Santo António	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Gouveia	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Guarda	681	696	276	677	708	291	592	623	322	730	716	353	446	511	339	115	137	404
Alcobaça	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0	0	5	0	0	3
Caldas da Rainha	372	330	274	347	366	232	366	385	251	401	538	270	408	472	407	73	103	471
Leiria	1.052	979	760	1.129	1.125	687	1.161	1.217	683	1.088	1.133	739	1.011	1.299	784	346	311	1.072
Pombal	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Cascais	919	890	587	847	959	558	934	944	670	890	1.102	680	905	1.316	892	276	298	1.303
Lisboa	3.875	4.088	1.460	3.779	4.028	1.673	4.443	5.016	1.922	3.580	4.288	2.495	3.319	4.914	3.203	944	1.050	4.798
Loures	1.340	1.385	707	1.389	1.508	752	1.411	1.599	871	1.208	1.160	1.059	1.072	1.267	1.011	258	282	1.206
Lourinhã	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Sintra	1.662	1.673	1.045	1.652	1.844	1.056	1.782	1.919	1.248	1.661	1.801	1.385	1.769	2.272	1.525	502	609	2028
Torres Vedras	345	363	207	323	310	225	316	322	212	346	397	218	325	355	269	90	104	299
Vila Franca de Xira	1.185	1.177	523	1.185	1.201	515	1.535	1.691	531	815	855	687	766	1.598	727	209	203	1.559

→

	2019			2018			2017			2016			2015			2014		
Município	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**	**Receb.**	**Resol.**	**Pend.**
Fronteira	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ponte de Sor	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Portalegre	312	309	119	278	297	116	338	328	135	300	309	125	308	338	134	95	78	164
Amarante	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Maia	1.820	1.797	938	2.140	2.235	915	2.061	1.990	1.010	2.758	2.726	939	1.991	2.130	907	454	331	1.046
Matosinhos	1.854	1.821	842	1.901	2.095	809	1.742	1.886	1.003	1.921	1.942	1.147	1.520	1.968	1.168	519	568	1.616
Penafiel	3.202	3.032	1.687	3.536	3.818	1.517	3.820	3.950	1.799	3.662	3.710	1.929	3.428	3.265	1.977	987	898	1.814
Porto	2.395	2.379	829	2.494	2.712	813	2.457	2.618	1.031	2.566	2.642	1.192	1.569	1.871	1.268	432	476	1.570
Valongo	1.624	1.649	728	1.681	1.863	753	1.537	1.519	935	1.590	1.583	917	1.538	1.542	910	407	252	914
Vila Nova de Gaia	2.227	2.212	889	2.307	2.407	874	2.098	2.032	974	1.826	1.859	908	1.422	1.840	941	513	576	1.359
Santarém	875	804	568	712	830	497	743	776	615	805	875	648	836	875	718	235	295	757
Tomar	842	832	532	890	882	522	869	857	514	895	947	502	798	1.004	554	298	301	760
Barreiro	1.923	2.008	1.443	1.677	1.658	1.528	2.405	2.612	1.509	1.685	1.728	1.716	1.626	1.542	1.759	398	301	1.675
Setúbal	1.599	1.550	772	1.270	1.353	723	1626	1.601	806	1.086	1.118	781	959	857	813	288	174	711
Sines	192	199	122	250	268	129	242	242	147	228	190	147	246	247	109	57	92	110
Arcos de Valdevez	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Monção	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Ponte de Lima	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Viana do Castelo	1.538	1.632	530	1.405	1.460	624	1.587	1.709	679	1.359	1.527	801	1.060	1.218	969	302	313	1.127
Vila Real	542	612	451	596	647	521	889	859	572	593	589	542	632	785	538	154	159	691
Lamego	536	544	230	560	579	238	534	649	257	546	452	372	434	526	278	97	103	370
Viseu	853	852	493	842	803	492	836	919	453	925	929	536	895	992	540	238	369	637
Funchal	573	586	631	608	733	644	674	545	769	516	558	640	529	483	682	155	72	636
Angra do Heroísmo	28	72	0	53	55	44	63	73	46	43	52	56	37	55	65	15	9	83
Horta	66	71	18	58	57	23	48	46	22	27	65	20	39	76	58	15	10	95
Ponta Delgada	502	507	190	482	490	195	559	568	203	525	531	212	507	567	218	129	153	278
Ribeira Grande	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
São Roque do Pico	18	19	19	24	20	20	22	32	16	49	37	26	24	37	14	12	3	27
Santa Cruz Graciosa (R.A.A)	10	9	8	10	5	7	3	5	0	5	7	4	8	6	6	0	0	4
Santa Cruz das Flores	10	9	8	10	7	7	12	13	4	10	10	5	10	6	5	0	0	0
Velas (R.A.A.)	20	16	7	9	9	3	7	8	3	25	27	4	14	18	6	5	6	10
Vila Praia da Vitória	152	112	49	28	32	9	36	36	13	28	50	13	41	51	35	7	24	45
Vila do Porto	16	13	10	13	14	7	11	12	8	8	4	9	8	12	5	0	0	9

Nota: Rec. = recebido/Res. = resolvido/Pend. = pendente.

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.36 Quantidade de litígios trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes em Tribunais Superiores (2007–2019)

	2007			2008			2009			2010			2011			2012			2013		
	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.
A	406	446	150	380	364	166	329	365	120	238	289	69	284	258	95	276	290	81	229	257	53
B	348	390	135	296	296	135	324	384	75	383	349	109	333	361	81	337	354	64	423	398	89
C	242	218	163	227	220	170	267	388	45	185	176	54	228	192	90	233	235	88	313	278	123
D	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
E	776	923	230	761	839	152	645	606	124	786	743	167	1.020	950	237	1.072	990	319	1.236	1.196	359
F	611	817	298	782	672	408	556	524	263	698	713	248	757	762	243	909	912	240	762	805	197
T	**2.383**	**2.794**	**976**	**2.446**	**2.391**	**1.031**	**2.121**	**2.267**	**627**	**2.290**	**2.270**	**647**	**2.622**	**2.523**	**746**	**2.827**	**2.781**	**792**	**2.963**	**2.934**	**821**

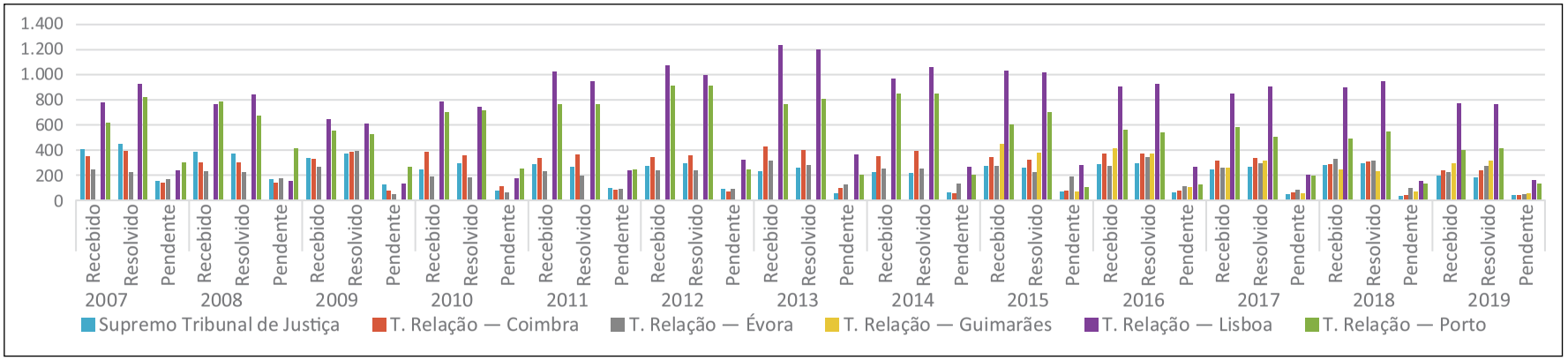
(continuação)

	2014			2015			2016			2017			2018			2019		
	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.	Receb.	Resol.	Pend.
A	217	212	58	268	258	68	286	294	60	243	263	40	278	288	30	187	180	37
B	348	388	49	340	317	72	365	365	72	314	331	55	285	303	37	231	232	36
C	246	242	127	270	215	182	272	342	112	254	290	76	326	310	92	219	266	45
D	0	0	0	444	375	69	403	371	101	255	308	48	243	223	68	288	307	49
E	961	1.058	262	1.033	1.018	277	905	924	258	849	904	203	895	949	149	767	759	157
F	847	845	199	594	696	97	562	540	119	583	506	196	484	546	134	399	408	125
T	**2.619**	**2.745**	**695**	**2.949**	**2.879**	**765**	**2.793**	**2.836**	**722**	**2.498**	**2.602**	**618**	**2.511**	**2.619**	**510**	**2.091**	**2.152**	**449**

Nota: A = Supremo Tribunal de Justiça; B = T. Relação — Coimbra; C = T. Relação — Évora; D = T. Relação — Guimarães; E = T. Relação — Lisboa; F = T. Relação — Porto; T = Total.

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

FIGURA 4.9 Processos trabalhistas recebidos, resolvidos e pendentes em Tribunais Superiores (2007–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.37 Indicadores de desempenho dos Tribunais de Primeira Instância no que se refere a litígios trabalhistas: taxa de resolução e tempo de disposição (2007–2019)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa Resol.	100,74%	95,36%	95,23%	102,36%	109,18%	104,97%	110,71%	98,54%	118,51%	104,75%	105,08%	105,50%	99,59%
Tem. Disp.	295	342	328	329	278	271	266	163	234	214	181	169	180

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.38 Taxa de resolução e tempo de disposição de litígios trabalhistas em Tribunais Superiores (2007–2019)

Ano	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Supremo Tribunal de Justiça													
Taxa Resol.	109,85%	95,79%	110,94%	121,43%	90,85%	105,07%	112,23%	97,70%	96,27%	102,80%	108,23%	103,60%	96,26%
Tem. Disp.	123	166	120	87	134	102	75	100	96	74	55	38	75
T. Relação — Coimbra													
Taxa Resol.	112,07%	100,00%	118,52%	91,12%	108,41%	105,04%	94,09%	111,49%	93,24%	100,00%	105,41%	106,32%	100,43%
Tem. Disp.	126	166	71	114	82	66	82	46	83	72	61	45	57
T. Relação — Évora													
Taxa Resol.	90,08%	96.,92%	145,32%	95,14%	84,21%	100,86%	88,82%	98,37%	79,63%	125,74%	114,17%	95,09%	121,46%
Tem. Disp.	273	282	42	112	171	137	161	191	309	119	96	108	62
T. Relação — Guimarães													
Taxa Resol.	0	0	0	0	0	0	0	0	84,46%	92,06%	120,78%	91,77%	106,60%
Tem. Disp.	0	0	0	0	0	0	0	0	67	99	57	111	58
T. Relação — Lisboa													
Taxa Resol.	118,94%	110,25%	93,95%	94,53%	93,14%	92,35%	96,76%	110,09%	98,55%	102,10%	106,48%	106,03%	98,96%
Tem. Disp.	91	66	75	82	91	118	110	90	99	102	82	57	75
T. Relação — Porto													
Taxa Resol.	133,72%	85,93%	94,24%	102,15%	100,66%	100,33%	105,64%	99,76%	117,17%	96,09%	86,79%	112,81%	102,26%
Tem. Disp.	133	221	183	127	116	96	89	86	51	80	141	90	112

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.39 Litígios trabalhistas por ação judicial em primeira instância (2007–2018)

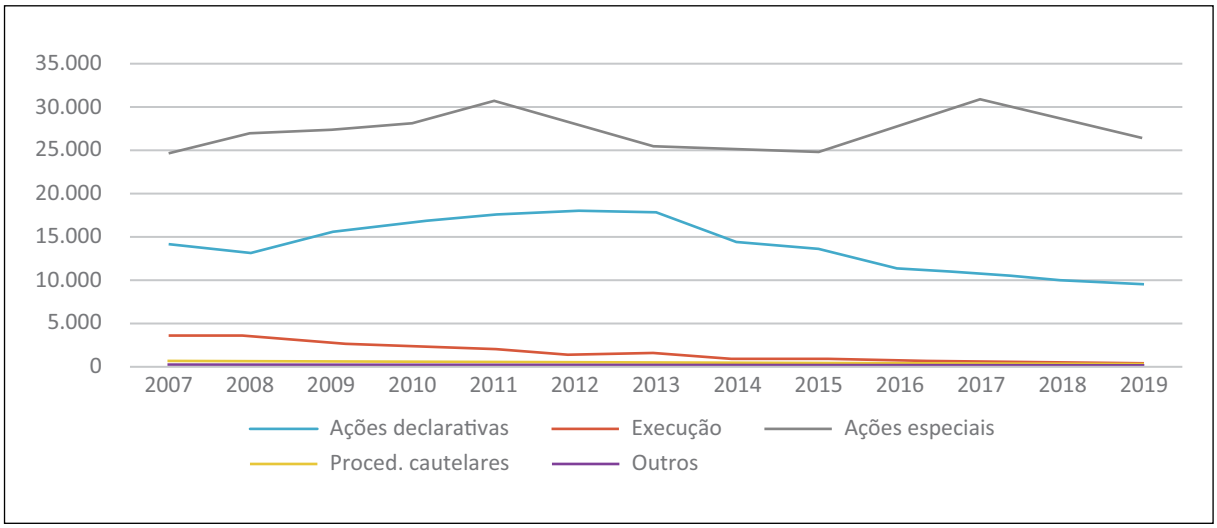
	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ações declarativas	14.242	13.262	15.587	16.703	17.553	18.033	17.895	14443	13.623	11.407	10.787	9.967	9.555
Execução	3.625	3.474	2.742	2.427	2.075	1.369	1.510	899	982	814	507	497	264
Ações especiais	24.819	27.032	27.283	28.164	30.693	28.252	25.377	24.957	24.866	27.925	30.909	28.915	26.471
Procedimentos cautelares	775	682	785	583	641	606	533	406	353	276	207	190	188
Outros	301	282	236	227	256	176	182	78	74	83	49	45	51
Total	**43.762**	**44.732**	**46.633**	**48.104**	**51.218**	**48.436**	**45.497**	**40.783**	**39.898**	**40.505**	**42.459**	**39.614**	**36.529**

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

Indicadores de desempenho de Tribunais Superiores (2007–2019): taxa de resolução e tempo de disposição.

A Tabela 4.38 relata as taxas de resolução e os tempos de disposição para disputas trabalhistas em Tribunais Superiores entre 2007 e 2019.

FIGURA 4.10 Litígios trabalhistas por tipo de ação judicial (2007–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2019).

4.4.1 Tipos de ações judiciais desagregadas em litígios trabalhistas em Tribunais de Primeira Instância (2007–2018)

TABELA 4.40 Ações declarativas

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Ausência, declaração de nulidade e anulação	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Fatos ilícitos	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
Responsabilidade civil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Interpretação, validade ou execução de contratos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dívida civil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0	0
Dívida comercial	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	0	0
Dívida de prêmios de seguros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dívida hospitalar	4	0	6	5	3	3	5	0	0	0	0	0	0
Dívida prestação de serviços	0	0	0	0	3	0	4	11	0	0	0	0	0
Cumprimento de contratos/ outras obrigações	4	170	435	495	478	523	648	473	441	320	247	219	209
Estabelecimento de contrato de trabalho	480	326	169	114	100	130	158	95	57	61	54	37	39
Categoria profissional	0	0	0	0	0	0	0	0	4	3	3	3	0
Remuneração, outros pagamentos de salários e indenizações	9.332	7.990	7.142	6.142	6.521	6.838	6.687	5.173	5.010	4.384	4.201	3.777	3.721
Sanções disciplinares	67	48	82	107	174	135	168	150	181	214	186	133	126
Duração do emprego	197	163	159	253	341	446	486	429	516	468	527	577	517
Contestação de dispensa	2.455	2.701	4.379	5.265	5.207	4.534	3.842	2.624	2.247	1.763	1.476	1.366	1.181
Rescisão/iniciativa do trabalhador invocando justa causa	227	281	964	1.650	1.955	2.194	2.305	2.107	1.936	1.623	1.350	1.182	1.257
Após rescisão do contrato de trabalho	1.276	1.212	1.961	2.389	2.532	3.040	3.447	3.243	3.056	2.487	2.698	2.655	2.491

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.41 Execução

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Disposição *de facto*	160	78	50	47	29	15	10	5	13	6	4	0	3
Entrega de coisa vendida	191	200	121	77	63	18	26	10	12	5	0	5	0
Dívida de prêmios de seguros	0	10	25	7	4	0	0	3	3	3	0	0	0
Dívida hospitalar	9	5	11	8	10	10	9	0	5	0	0	0	0
Dívida prestação de serviços	234	220	193	185	134	102	88	46	67	50	39	24	6
Falta de pagamento de custos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Falta de pagamento de multas ou multas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outro ou S. E. — cumprir contratos/ outras obrigações	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Remuneração, outros pagamentos de salários e indenizações	2.313	2.338	1.878	1.668	1.469	979	1142	677	691	587	378	395	209
Dívidas de contribuições com instituições de previdência social	41	23	20	15	10	9	11	8	8	10	0	0	0
Dívidas com organizações sindicais	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dívidas com serviços de conciliação trabalhista	284	249	194	125	113	53	37	28	30	24	11	9	6
Direitos decorrentes de acidentes de trabalho	331	309	238	260	209	161	160	106	133	111	65	54	36
Acidente de trabalho S.E.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Acidente de trabalho/ doença ocupacional	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.42 Ações especiais

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dívida hospitalar	367	319	442	753	972	689	678	419	288	288	333	317	302
Reconhecimento da existência de contrato de trabalho	0	0	0	0	0	0	0	282	210	186	353	258	321
Outro ou S.E. — duração do emprego	0	0	0	6	12	22	46	64	85	40	30	34	31
Contestação de dispensa	0	0	4	2.272	3.252	4.361	4.368	3.205	2.949	2.532	2.116	1.973	1.823
Contestação de dispensa coletiva	27	33	58	71	89	113	110	129	127	95	114	69	40
Direitos decorrentes de acidentes de trabalho	16.547	17.083	17.732	17.107	17.864	16.156	15.538	14.501	16.692	17.120	16.963	17.303	15.184
Avaliação de invalidez ou pensão	4.776	6.064	5.898	4.813	5.701	4.168	2.264	4.515	1.907	5.224	8.580	7.188	7.167
Resgate da pensão	2.067	2.267	1.930	2.168	1.733	1.629	1.480	961	1.471	1.448	1.308	802	582
Extinção de direitos	906	1.128	1.045	801	797	858	619	605	897	717	899	813	791
Tratamento por incapacitação	0	6	7	5	5	0	0	4	6	4	8	7	6
Doenças ocupacionais	82	78	88	64	78	46	39	46	45	51	48	29	47
Acidente de trabalho S.E	0	8	40	36	34	19	34	33	62	123	136	109	153
Reparos automotivos	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Litígio de instituições de previdência	12	10	7	17	86	53	74	31	25	15	10	6	13
Controvérsia sindical	10	0	9	6	12	7	0	7	0	0	0	0	3
Outro ou S.E. — outros	0	0	3	7	5	21	14	23	27	17	5	3	0
HUH	19	29	20	38	52	109	109	130	74	64	5	4	6

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.43 Procedimentos cautelares

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Suspensão de resoluções corporativas	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arrolamento	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Arbitragem de reparação provisória	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Detenção	7	4	32	39	44	38	36	50	79	71	50	46	44
Proteção da segurança, higiene e saúde no trabalho	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspensão de dispensa	372	323	345	218	237	202	152	123	119	89	65	61	69
Procedimento preventivo comum	393	348	402	320	350	350	336	220	145	106	91	81	74
Outro ou S.E — procedimentos cautelares	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.44 Outros

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Dívida civil	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dívida hospitalar	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Dívida prestação de serviços	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outro ou S.E. — cumprir contratos/ outras obrigações	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Embargos de terceiros	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspensão de dispensa	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Recurso contra o pedido de assistência judiciária	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Suspeita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Oposição à aplicação/arresto	174	169	130	136	99	68	58	29	14	22	6	3	3
Cancelamento da venda	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Litígio de instituições de previdência	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Depósitos	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Outro ou S.E. — outros	127	105	99	84	144	97	117	43	49	55	37	40	42

Fonte: Elaboração dos autores com base em Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

4.4.2 Sistema de mediação de conflitos (2015–2019)

TABELA 4.45 Número de pedidos de mediação trabalhista recebidos, resolvidos e pendentes no Sistema de Mediação Laboral (SML) da responsabilidade da Direção-Geral da Política de Justiça (DGPJ)

	2015	2016	2017	2018	2019
Recebido	25	18	13	14	30
Resolvido	23	18	9	17	28
Pendente	0	0	6	3	5

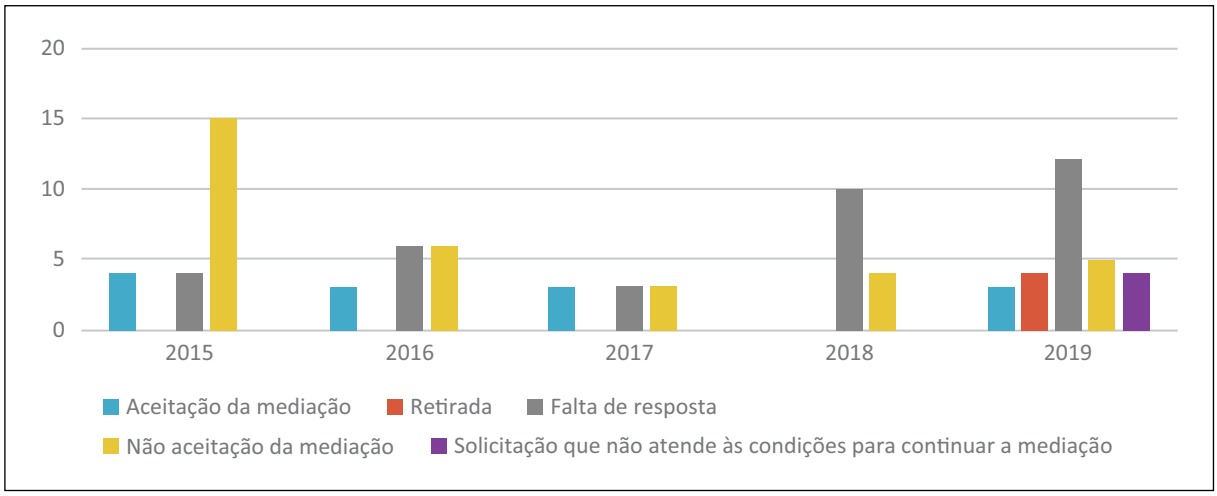
Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.46 Solicitações de mediação SML finalizadas, por modalidade de duração

	2015	2016	2017	2018	2019
Aceitação da mediação	4	3	3	0	3
Retirada	0	0	0	0	4
Falta de resposta	4	6	3	10	12
Não aceitação da mediação	15	6	3	4	5
Solicitação que não atende às condições para continuar a mediação	0	0	0	0	4

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

FIGURA 4.11 Modalidade de duração das solicitações SLM (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

TABELA 4.47 Quantidade de ações judiciais da SLM recebidas, resolvidas e pendentes

	2015	2016	2017	2018	2019
Recebido	4	3	3	0	3
Resolvido	6	3	0	4	0
Pendente	0	0	0	0	0

Fonte: Elaboração dos autores com base na Direção-Geral da Política de Justiça (2020).

A. Números de casos de conciliação e mediação (2005–2019)

TABELA 4.48 Número de casos de conciliação e mediação trabalhista recebidos, resolvidos (com resultado relacionado) e pendentes segundo a responsabilidade da DGERT

	Conciliação				Mediação			
	Solicitações	Resolvidas (acordo)	Resolvidas (sem acordo)	Resolvidas, total	Solicitações	Resolvidas (acordo)	Resolvidas (sem acordo)	Resolvidas (total)
2005	85	50	47	97	10	0	13	13
2006	84	61	31	92	21	0	21	21
2007	76	43	25	68	10	0	13	12
2008	75	27	25	52	17	1	14	15
2009	93	49	38	87	14	0	6	6
2010	85	35	38	73	14	1	1	2
2011	77	29	51	80	15	0	10	10
2012	35	15	20	35	8	1	7	8
2013	52	19	33	52	7	1	6	7
2014	61	33	28	61	11	1	10	11
2015	63	20	22	42	11	2	5	7
2016	38	17	21	38	10	1	9	10
2017	58	25	18	43	12	0	9	9
2018	51	30	23	53	17	2	12	14
2019	42	22	19	41	7	3	9	12

Fonte: Elaboração dos autores com base em DGERT (2020).

Os dados mais relevantes relativos ao sistema de resolução de conflitos laborais em Portugal concentram-se nas grandes cidades/regiões (como Lisboa, embora algumas cidades menores como Penafiel tenham apresentado um número muito elevado de litígios trabalhistas) e nos principais setores da economia. Além disso, os dados mostraram que no período 2015–2019 houve relativa estabilidade, com valores mais elevados para conciliação do que para mediação, principalmente por ser uma forma mais rápida e barata de acesso à justiça do trabalho no país.

Finalmente, a maioria dos conflitos foi resolvida em três meses, seguido pela categoria de "6 a 12 meses". A principal causa foram questões relacionadas a "remuneração, outros pagamentos de salários e indenizações".

4.5 REFERÊNCIAS

Direção-Geral da Política de Justiça. 2020. "Duração média (meses) dos processos findos nos tribunais judiciais de 1ª instância (a partir de 2007)." *Estatísticas da Justiça.* 29 05. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Duracao-media-dos-processos-findos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia-a-partir-2007.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Pessoal ao serviço nos tribunais a 31 de dezembro, segundo a carreira/categoria, nos anos de 1991 a 2019." *Estatísticas da Justiça.* 20 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Tribunais_PessoalServico_Carreira.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Pessoal ao serviço nos tribunais a 31 de dezembro, segundo o sexo e a carreira/categoria, por tipo de tribunal." *Estatísticas da Justiça.* 2 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Tribunais_PessoalServico_Tribunal.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Alves, D. R., e H. E. Claro. 2016. *PERSPECTIVA SOBRE A FORMAÇÃO JUDICIÁRIA NA UNIÃO EUROPEIA.* Lisboa: Julgar.

Amado, J. L., e T. C. Moreira. 2019. "A lei portuguesa sobre o transporte de passageiros a partir de plataforma eletrónica: sujeitos, relações e presunções." *Labour & Law Issues,* vol. 5, nº 1.

Assembleia da República. 2020. "Competences." *Assembleia da República.* 8 6. <https://www.parlamento.pt/sites/EN/Parliament/Paginas/Competences.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Baiôa, M., P. J. Fernandes, e F. R. de Meneses. 2003. "The Political History of Twentieth-Century Portugal." *e-Journal of Portuguese History,* vol 1, nº 2.

Banco de Portugal. 2019. "As alterações demográficas e a oferta de trabalho em Portugal." Em *Boletim Económico - Junho 2019*. Lisboa: Banco de Portugal.

Barbas Homem, P. 2009. "Sobre a competência legislativa do Governo no domínio estatutário dos docentes do ensino superior (JusNet 36/2009)." *JusJornal.* 23 07. <http://www.snesup.pt/htmls/_dlds/artigo_jornal_pedro_homem.pdf>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Caramelo Gomes, J., e S. Tomás. 2014. *Legal research in Portugal.* 01 06. <https://www.nyulawglobal.org/globalex/Portugal1.html#_edn9>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

CEJ. 2019. *Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei nº 107/19, de 9 de setembro).* CEJ: Lisboa.

CEJ. 2019. *Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código do Trabalho (a Lei nº 90/2019, de 4 de setembro e a Lei nº 93/2019, de 4 de setembro)*. Lisboa: CEJ.

CEJ. 2016. *Custas Processuais - Guia Prático.* Lisboa: CEJ.

Conselho da Europa e Comissão Europeia para a Eficiência da Justiça. 2018. *European judicial systems — efficency and quality of justice (CEPEJ Studies No. 26)*. Estrasburgo: CoE.

de Sousa Santos, B. 2014. *Para uma revolução democrática da justiça.* Coimbra: Almedina.

DGERT. 2020. "EVOLUÇÃO ANUAL - Conciliações / Mediações." *DGERT.* 1 2. <https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2020/03/Evolu%C3%A7%C3%A3o-anual-Concilia%C3%A7%C3%A3o-Media%C3%A7%C3%A3o-2005-2019.pdf>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Direção-Geral da Administração da Justiça. 09-03-2020. Personal communication.

Direção-Geral da Política de Justiça. 2020. "Escalões de duração dos processos findos nos tribunais judiciais de 1.ª instância (a partir 2007)." *Estatísticas da Justiça.* 29 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Escaloes-de-duracao-dos-processos-findos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia-a-partir-2007.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Indicadores de desempenho dos tribunais judiciais de 1ª instância." *Estatísticas da Justiça.* 29 05. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Indicadores-de-desempenho-dos-tribunais-judiciais-de-1-instancia.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Indicadores de desempenho nos tribunais judiciais superiores." *Estatísticas da Justiça.* 29 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Indicadores-de-desempenho-nos-tribunais-judiciais-superiores.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Movimento de pedidos(a) de mediação pública." *Estatísticas da Justiça.* 29 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Mediacao.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Movimento de processos nos tribunais judiciais de 1.ª instância (novo mapa)." *ESTATÍSTICAS DA JUSTIÇA.* 29 05. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Movimento-de-processos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia-Novo-mapa.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. "Movimento de processos nos tribunais judiciais de 1.ª instância." *Estatísticas da Justiça.* 29 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Movimento-de-processos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. <Movimento de processos nos tribunais judiciais superiores." *Estatísticas da Justiça*. 29 5. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Movimento-de-processos-nos-tribunais-judiciais-superiores.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2019. "Processos laborais findos nos tribunais judiciais de 1ª instância." *Estatísticas da Justiça*. 31 10. <https://estatisticas.justica.gov.pt/sites/siej/pt-pt/Paginas/Processos-laborais-findos-nos-tribunais-judiciais-de-1-instancia.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Directorate General for Public Administration and Employment. 2020. *Greves Comunicadas*. <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?&OBJID=32B5C008-D957-4C3E-B00A-2ECE2208212A&ComDest=0&Tab=4>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

dos Reis, A. 1982. *Processos Especiais (Vol. I)*. Coimbra: Coimbra Editora.

EUROFOUND. 2017. *Atypical contracts*. 1 9. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Comissão Europeia. 2016. *A European agenda for the collaborative economy (Communication)*. Bruxelas: CE.

European Justice Portal. 2018. *Member States Judicial System - Portugal*. 23 8. <https://e-justice.europa.eu/content_judicial_systems_in_member_states-16-pt-pt.do?member=1>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

European Trade Union Institute. 2016. *Labour law reforms in Portugal — Background Summary*. 11. <https://www.etui.org/Covid-Social-Impact/Portugal/Labour-law-reforms-in-Portugal-background-summary>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

União Europeia. 2011. *Memorandum of Understanding on Specific Economic Policy Conditionality*. Bruxelas: UE.

eurostat. 2020. "Gini coefficient of equivalised disposable income — EU-SILC survey[ilc_di12]." *eurostat*. 6 5. <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?lang=en&dataset=ilc_di12>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Eurostat. 2020. *Wages and labour costs*. 1 04. <https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Wages_and_labour_costs#Labour_cost_components>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Fernandes, A. M. 2014. *Direito do Trabalho (17 ed)*. Coimbra: Almedina.

Fernandes, P. J. M. 2016. *A Negociação Coletiva em Portugal 2008-2015: Entre a Crise e o Pós "Troika".* IX Congresso Português de Sociologia — Portugal, território de territórios: 2016.

Franco, A. S. 2019. *Prova dos 9: Um juiz estagiário ganha mais do que um professor em fim de carreira, como diz Rio?* <https://eco.sapo.pt/2019/05/13/prova-dos-9-um-juiz-estagiario-ganha-mais-do-que-um-professor-em-fim-de-carreira-como-diz-rio/>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Gabinete de Estratégia e Planeamento do Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança. 2016. *Livro Verde sobre as Relações Laborais.* Lisboa: GEP.

Gabinete de Estratégia e Planeamento. 2019. *Greves — COLEÇÃO ESTATÍSTICAS — 2018.* Lisboa: GEP.

Gabinete de Estratégia e Planeamento. 2015. *2015.* Lisboa: GEP.

Gabinete de Estratégia e Planeamento. 2016. *Greves (Relatório Único — Anexo E) — 2015.* Lisboa: GEP.

Gabinete de Estratégia e Planeamento. 2017. *Greves (Relatório Único — Anexo E) — 2016.* Lisboa: GEP.

Gabinete de Estratégia e Planeamento. 2018. *Greves (Relatório Único — Anexo E) — 2017.* Lisboa: GEP.

Gallardo, G. 2009. "The 3rd OECD World Forum on "Statistics, Knowledge and Policy" — Charting Progress, Building Vision, Improving Life." *The Human Development Index As An Effort To Measure Well-Being In Honduras.* Busan: OCDE. 1-13.

Gonçalves da Silva, L. 2021. "Minutes." *Research Seminar — IPC-IG — PROJECT BRA/19/008.* On-line: No prelo.

Governo de Portugal. 2015. "REFORMA JUDICIÁRIA — NOVO MAPA JUDICIÁRIO." *GoP.* <https://www.historico.portugal.gov.pt/pt/o-governo/arquivo-historico/governos-constitucionais/gc20/os-temas/reforma-judiciaria/novo-mapa-judiciario.aspx>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

OIT. 2016. *Key Indicators of the Labour Market - Ninth Ed.* Genebra: OIT.

OIT. 2002. *Key Indicators of the Labour Market (KILM): 2001-2002.* Genebra: OIT. <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4842>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

OIT. 2018. *Women and men in the informal economy: a statistical picture.* Genebra: OIT.

ILOSTAT. 2020. *Concepts and definitions.* <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. *ILOSTAT Data Explorer.* <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer57/>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Jahan, S. 2020. *The Human Development Index – what it is and what it is not.* 27 5. <http://hdr.undp.org/en/hdi-what-it-is>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Leitão, M. et al. 2019. *Employment Law Overview Portugal 2019-2020.* Lisboa: L&E Global.

Leite, J, Costa, H. A., M. Carvalho da Silva, and J. R. Almeida. 2014. "Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho." In *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos*, organised by Observatório sobre Crises e Alternativas, 127–188. Coimbra: Almedina/CES.

Leite, J. 2016. "Capitulo IV- Características gerais e importância do direito do trabalho." In *Direito do Trabalho*, di J. Leite, 45-51. Porto: FDUC e CIJE.

—. 2016. *Direito do Trabalho.* Porto: FDUC e CIJE.

Lopes, S. K. 2019. *Direitos Fundamentais e de Personalidade do Trabalhador (3 ed.).* Lisboa: Centro de Estudos Judiciários.

Martins, A. 2019. *Direito do Processo Laboral (4 ed).* Coimbra Almedina. Mesquita, J. A. 2006. *Princípios Gerais do Direito Processual do Trabalho.* Lisboa: RDES.

Mota, A., e D. Cardadeiro. 2020. "Portugal." *Em Employment & Labour Laws and Regulations*, editado por J. Martin Broadbent. NA: ICLG.

Naumann, R. 2018. «Reregulating the extension of collective agreements in Portugal: A case study.» In *Collective agreements: extending labour protection*, di S. e Visser, J. (eds) Hayter. Genebra: OIT.

OCDE. 2019. *Economic Survey — Portugal.* Paris: OCDE.

—. 2017. *Labour Market Reforms in Portugal 2011-15: A Preliminary Assessment.* Paris: Publicações OCDE. <doi:https://doi.org/10.1787/9789264269576-en>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

OCDE. 2019. *Negotiating Our Way Up — Collective Bargaining in a Changing World of Work.* Paris: OCDE.

OCDE STAT. 2020. *Collective bargaining coverage rate - Customised data.* <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=CBC>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. *Trade Union Density Rate - Customised Data.* <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TUD#>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

OCDE. 2020. «Taxing wages - comparative tables.» *OCDE Stat.* <https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AWCOMP>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

OCDE. 2020. *Taxing Wages — Portugal.* Paris: OCDE.

OCDE. 2020. *Taxing Wages.* Paris: OCDE.

Oliveira, D. 2014. "25 de abril (4): "D" de desenvolvimento, onde tudo se joga." *Expresso.* 25 de maio. <https://expresso.pt/blogues/opiniao_daniel_oliveira_antes_pelo_contrario/25-de-abril-4-d-de-desenvolvimento-onde-tudo-se-joga=f866925>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Palma Ramalho, M. R. 2001. *Da Autonomia Dogmática do Direito do Trabalho.* Tese de doutorado, Coimbra: Almedina.

Palma Ramalho, M. R. 2013. *Portuguese labour law and industrial relations during the crisis.* Genebra: OIT.

PORDATA. 2019. "Gini Index." *PORDATA.* 26 11. <https://www.pordata.pt/en/Portugal/Gini+index+(percentage)-2166>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2019. "Greves: total, trabalhadores abrangidos e dias de trabalho perdidos." *PORDATA.* 22 11. <https://www.pordata.pt/Portugal/Greves+total++trabalhadores+abrangidos+e+dias+de+trabalho+perdidos-71>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. *Quantos homens ou mulheres desempregados existem por cada 100 activos?* <https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+desemprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-550>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. *Salário médio mensal dos trabalhadores por conta de outrem: remuneração base e ganho por sexo.* <https://is.gd/Wwtcvk>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

—. 2020. *Taxa de emprego: total e por sexo (%).* <https://www.pordata.pt/Portugal/Taxa+de+emprego+total+e+por+sexo+(percentagem)-549>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Portugal. 1976. *Constitution of the Portuguese Republic.*

Rodrigues, T. F. e F. C. Henriques. 2017. *(re)birth: Desafios demográficos colocados à sociedade portuguesa.* Lisboa: Plataforma para o Crescimento Sustentável.

PNUD 2019. *Relatório de Desenvolvimento Humano:* Nova York: PNUD.

PNUD. 2019. *Desigualdades no Desenvolvimento Humano no Século XXI - Nota para os países sobre o Relatório do Desenvolvimento Humano 2019 — Portugal.* Nova York: PNUD.

PNUD. 2019. *Technical Note 1 — Human Development Index.* Nova York: PNUD.

Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais. 2019. *World Population Prospects 2019 — data booklet.* Nova York: Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais.

Nações Unidas, Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais, Divisão de População. 2020. *World Population Prospects 2019, custom data acquired via website.* <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

Banco Mundial. 2020. "GDP per Capita (current US$)." *World Bank Data.*

World Integrated Trade Solutions — World Bank. 2020. *Portugal trade statistics.* <https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/PRT#:~:text=Portugal%20exports%20of%20goods%20and,percentage%20of%20GDP%20is%2043.44%25>. Acessado em 1º de outubro de 2021.

CAPÍTULO 5. ESTUDO DE CASO: COREIA DO SUL

5.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO

5.1.1 Evolução da legislação trabalhista substantiva

Conforme relatado por Lee e Jung (2019), vários sistemas jurídicos de outros países contribuíram para moldar a legislação trabalhista da Coreia do Sul. Em primeiro lugar, deve-se citar o sistema japonês, que, por sua vez foi inspirado em modelos adotados em países capitalistas avançados. Além disso, a regulamentação dos acordos coletivos foi significativamente moldada pela legislação alemã, enquanto as práticas trabalhistas injustas estavam sujeitas à influência da Lei de Wagner dos Estados Unidos.

O fim do domínio colonial do Japão no país traduziu-se em algumas mudanças importantes no seu sistema jurídico. Em 1948, a Constituição foi adotada, enquanto em 1953 — durante a guerra da Coreia — quatro leis trabalhistas importantes foram promulgadas: a Lei de Padrões Trabalhistas, a Lei da Comissão de Relações Trabalhistas, a Lei Sindical e a Lei de Composição de Litígios Trabalhistas. Os dois primeiros atos, embora repetidamente alterados, ainda estão em vigor, enquanto os dois últimos foram fundidos em 1997 na Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e Trabalhistas.

Sob o governo militar na década de 1960, o crescimento econômico tornou-se a principal prioridade: contextualmente, uma forte migração rural para as zonas urbanas ocorreu como resultado do processo de industrialização. A legislação trabalhista foi alterada para garantir relações trabalhistas "pacíficas" e minimizar a influência dos sindicatos (OCDE, 2000): a este respeito, os sindicatos eram obrigados a se filiar a federações da indústria dentro de uma única entidade nacional patrocinada pelo governo, ou seja, a Federação dos Sindicatos Coreanos (em inglês Federation of Korean Trade Unions, FKTU) — mantida até o final dos anos 1980. No nível da empresa, as faculdades e prerrogativas de gestão/do empregador foram reforçadas, enquanto a negociação coletiva foi pouco desenvolvida. Além disso, a intervenção de terceiros em negociações coletivas e litígios trabalhistas era estritamente proibida. Em contrapartida a essas restrições, regulamentações trabalhistas protetoras relativas a salários e condições de trabalho foram adotadas ou reforçadas.

Em 1987, o país passou a ser uma democracia. Um lento processo de reforma da legislação trabalhista e construção de consenso democrático foi iniciado, incorporando gradualmente os sindicatos na tomada de decisão nacional. No entanto, entre 1987 e 1997, o progresso no sentido de uma reforma abrangente da legislação trabalhista foi lento e a construção de consenso social foi limitada pela proibição contínua do pluralismo

sindical, ou seja, a recusa em legalizar novas organizações sindicais não cobertas pelo monopólio da FKTU.

Durante a crise financeira asiática de 1997, o país buscou a ajuda do Fundo Monetário Internacional (FMI). Como resultado, no mesmo ano foi assinado um Memorando de Entendimento através do qual o país se comprometeu a implementar várias reformas estruturais. Em particular, a reforma do mercado de trabalho fortaleceu o sistema de seguro desemprego para facilitar a redistribuição da mão de obra, em paralelo com outras medidas para melhorar a flexibilidade do mercado de trabalho (República da Coreia, 1997). No nível nacional, foi criada, em 1997, uma Comissão Tripartite composta por representantes dos trabalhadores, das empresas, do governo e do interesse público, para ajudar a superar a crise. A maioria dos acordos da Comissão, feitos num espírito de "partilha justa dos encargos", foram subsequentemente adotados pela Assembleia Nacional.

Em 1998, a Assembleia Nacional permitiu que as empresas demitissem coletivamente os trabalhadores sem o consentimento dos seus sindicatos quando enfrentassem "necessidades administrativas urgentes", como fusões e aquisições, com o objetivo de prevenir o agravamento das dificuldades financeiras. Além disso, a "Lei relativa à Proteção, etc., dos Trabalhadores Terceirizados" também foi promulgada em 1998, proporcionando uma base legal para a prática já difundida de usar mão de obra subcontratada.

Uma crítica relevante foi que as emendas relacionadas às dispensas coletivas não reduziriam a rigidez do mercado de trabalho. Em particular, a definição ambígua das cláusulas pelas quais o empregador/gerência deve fazer todos os esforços possíveis para evitar dispensas coletivas e ao mesmo tempo discutir sinceramente com os representantes dos trabalhadores criaria incerteza e, por conseguinte, abriria o caminho para litígios industriais em grande escala (Kim, 2007). Como resultado, as empresas, sobretudo as grandes empresas nas quais o poder do sindicato é geralmente forte, preferem "medidas para a absorção de contratos pela empresa sucessora" às dispensas coletivas e dependem mais da terceirização e de formas atípicas de emprego, como trabalhadores temporários. Como consequência, as formas atípicas de emprego (que incluem, além dos trabalhadores terceirizados, trabalhadores autônomos independentes, trabalhadores domésticos e diários, etc.) tiveram um importante aumento.

Se o número de trabalhadores não regulares continuou aumentando como resultado da crise de 1997, outro efeito importante no mercado de trabalho da Coreia do Sul foi uma redução drástica do número de trabalhadores regulares, o que levou a uma taxa de desemprego historicamente alta: mesmo depois de 1999, quando a economia começou a se recuperar a diminuição do número de trabalhadores regulares continuou (OIT, 2012).

Em 2006 foi promulgada Lei de Proteção e Outras Previsões para Trabalhadores por Prazo Determinado ou Tempo Parcial com o objetivo de proteger essas categorias de trabalhadores

não regulares. Da mesma forma, também a Lei relativa à Proteção, etc., dos Trabalhadores Terceirizados foi alterada no mesmo ano.

Ao contrário do que foi anteriormente exposto em relação à crise asiática de 1997, a crise global de 2008/9 produziu flutuações relativamente moderadas na taxa de crescimento do emprego (-0,6% nos primeiros dois trimestres de 2009 vs. -7% no terceiro trimestre de 1998) (OIT, 2012). Além disso, a última crise afetou principalmente os trabalhadores não regulares, enquanto os trabalhadores regulares sofreram um impacto menor, mais uma vez ao contrário da crise asiática: enquanto o número de trabalhadores regulares empregados cresceu de forma constante — aumentando o emprego total — o número de temporários e autônomos caiu.

Como Jung aponta, vários fatores serviram de impulso para mudar as relações trabalhistas (Jung, H., 2018). Em primeiro lugar, o regime de trabalho existente foi criticado:

- Por ter um foco excessivo na flexibilidade e terceirização visando a eficiência corporativa, criando insegurança no emprego e aumentando a dualidade de mercado acima descrita;

- Pelas relações trabalhistas no local de trabalho se centrarem na negociação no nível empresarial, aumentando as lacunas nas condições de trabalho entre as empresas e criando distorções no mercado de trabalho;

- Pela não representatividade de trabalhadores não regulares em sindicatos compostos principalmente por trabalhadores regulares (e incapacidade destes últimos de tratar o dualismo do mercado de trabalho, com foco principal no emprego e na estabilidade salarial dos trabalhadores regulares);

- Pela discriminação por tipo de emprego, sexo e idade.

Além do acima exposto, outro fator externo importante para a mudança do regime de trabalho existente pode ser identificado no novo governo, como resultado da "revolução à luz de velas". O governo se comprometeu com um novo regime de trabalho que — mudando radicalmente com relação ao passado — visa, em particular:

1. Criar empregos de qualidade no setor público, inclusive por meio da reconversão de trabalhadores não regulares e do aumento da cota de empregos juvenis nos órgãos públicos;

2. Fortalecer a administração da inspeção do trabalho para prevenir práticas trabalhistas injustas;

3. Ampliar os direitos trabalhistas básicos (ratificação das convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho, OIT) e melhorar o sistema de representação dos interesses dos trabalhadores.

4. Como resultado, o sistema de remuneração que se baseia no desempenho para os funcionários públicos foi abolido, o salário mínimo por hora aumentou significativamente (quase + 16,5% em 2018, em comparação com 2017), o processo de conversão dos trabalhadores não regulares em situação regular no setor público começou e a adesão de membros do sindicato começou a aumentar constantemente. Além disso, a negociação no nível da indústria aumentou, embora não tenha se espalhado por todas as indústrias.

Embora o governo tenha sido sujeito a críticas em relação à implementação atrasada e incompleta deste novo roteiro de trabalho (p. ex.: ver Lee, 2019), ocorreram algumas emendas ao regime jurídico existente. Conforme relatado por Suh (2019), desde o início de 2019, houve uma série de mudanças importantes nas leis trabalhistas coreanas, incluindo a aplicação de uma semana de trabalho de 52 horas em organizações governamentais, órgãos estatais e outras empresas com mais de 300 funcionários, que entrou em vigor em abril. As empresas menores receberam um período de carência estendido até julho de 2021 antes que a lei se aplicasse a elas. Os empregadores que não cumprirem a lei agora estão sujeitos a penas de até dois anos de prisão ou multa de até 20 milhões de wones (US$ 18.000).

Outras mudanças nas leis trabalhistas coreanas que entraram em vigor em julho de 2019 incluem medidas para prevenir o assédio no local de trabalho (em vigor desde 16 de julho de 2019). A Lei de Padrões Trabalhistas emendada exige que os empregadores investiguem o assédio no local de trabalho e tomem medidas disciplinares contra o assediador. Os empregadores também são obrigados a tomar medidas corretivas e estão proibidos de infligir danos secundários. Também deve ser observado que os empregadores devem incluir medidas para prevenir o assédio no local de trabalho, assim como medidas disciplinares nas suas normas de trabalho. O incumprimento dessas obrigações pode resultar em até três anos de prisão ou multa de até 30 milhões de wones. Esta medida visa conter/reprimir a prática generalizada de "Gapjil" — o tratamento abusivo de subordinados por pessoas em uma posição hierárquica superior (Lee J., 2019).

Finalmente, a Lei de Procedimento de Contratação Justa — aplicável a locais de trabalho com pelo menos 30 funcionários — foi alterada em 2019 com vista a reforçar a proteção das informações pessoais (p. ex.: características físicas, estado civil, etc.) do candidato: as informações podem ser solicitadas exclusivamente quando forem instrumentais para avaliar a idoneidade do candidato para o trabalho.

5.1.2 Proteção constitucional do emprego

A Constituição de 1987 garante por meio do artigo 32 o direito ao trabalho de todos os cidadãos e remete para a legislação estatutária a determinação de condições de trabalho que devem garantir a dignidade humana. Paralelamente, a mesma disposição atribui aos cidadãos o dever de trabalhar, cujos conteúdos normativos serão novamente definidos por meio de legislação. Em conexão com o acima exposto, a lei fundamental da Coreia também consagra a liberdade de ocupação dos cidadãos (art. 15). Além disso, a promoção do emprego e a garantia de melhores salários se configuram como responsabilidade do Estado, enquanto o estabelecimento de um sistema de salário mínimo se configura como uma obrigação. Finalmente, o artigo 32 oferece "proteção especial" para mulheres e crianças que trabalham. Por sua vez, o artigo 33, com vistas à melhoria das condições de trabalho, garante aos trabalhadores o direito à associação independente, à negociação coletiva e à ação coletiva. Por outro lado, a mesma norma impõe alguns limites a esses direitos para funcionários públicos e importantes trabalhadores da indústria de defesa. Neste contexto, é importante destacar que, embora os *lockouts* não sejam garantidos pela constituição da Coreia do Sul, o Supremo Tribunal confirmou repetidamente a decisão que reconhece o direito do empregador de fazê-lo (caso Marushima Suimon, Supremo Tribunal (25 de abril de 1975), 29 Minshu 481).

Finalmente, a Constituição permite exclusivamente a restrição/limitação das liberdades e direitos dos cidadãos através da legislação e apenas quando necessário para a segurança nacional, a manutenção da lei e da ordem ou o bem-estar público (art. 37). Consequentemente, a questão de equilibrar a proteção dos trabalhadores com o interesse público deve ser sempre considerada na interpretação do direito do trabalho.

5.1.3 Legislação trabalhista substantiva

A. Contextualização e características do Direito do Trabalho

A legislação trabalhista visa proteger os trabalhadores frente à assimetria de poder existente entre estes e o empregador, modificando os princípios tradicionais do Direito Civil. No ordenamento jurídico do País, a legislação trabalhista pode ser categorizada como legislação especial (Kim, 1994).

Conforme relatado por Lee e Jung, (2019, p. 39 et seq.) o escopo da legislação trabalhista da Coreia do Sul é a regulamentação das relações entre empregadores e trabalhadores subordinados que lhes prestam trabalho. Consequentemente, a relação subordinada de trabalho representa um elemento-chave para a definição e a aplicação do Direito do Trabalho: ao decidir se dá a proteção conferida pela regulamentação do trabalho, a realidade da situação prevalece sobre a forma do contrato (primazia da realidade).

Além disso, o Direito do Trabalho tem natureza imperativa tanto nas relações individuais quanto nas coletivas. Quanto às relações individuais de trabalho, de acordo com o artigo 15 da Lei de Padrões Trabalhistas (em inglês, *Labour Standards Act*, LSA), um contrato de trabalho que não cumpra as normas previstas na Lei será nulo e sem efeito. Além disso, essas condições invalidadas de acordo com o supramencionado serão regidas pelos padrões previstos na Lei. Da mesma forma, para as relações coletivas de trabalho, a Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e do Trabalho (em inglês, *Trade Union and Labour Relations Adjustment Act,* TULRAA) prevê no seu artigo 33 que qualquer parte das normas de trabalho ou contrato de trabalho que viole as normas relativas às condições de trabalho e outros tratamentos dos trabalhadores, conforme especificado por acordo coletivo, será nula e sem efeito.

Finalmente, a legislação trabalhista do país se baseia no respeito pela autonomia do capital de trabalho: como consequência, as negociações entre os trabalhadores e a gerência/empregador devem ser o meio inicial e principal de resolução de litígios.

A legislação trabalhista da Coreia do Sul pode ser subdividida em três ramos principais: a lei de relações individuais de trabalho, a lei de relações coletivas de trabalho e a lei de mercado de trabalho.

- O direito das relações individuais de trabalho é caracterizado por uma relação individual entre um empregador e um trabalhador e diz respeito principalmente ao início, desenvolvimento e rescisão do contrato de trabalho que está na base dessa relação;

- A lei de relações coletivas de trabalho, por sua vez, se refere à organização, à formação e à gestão de sindicatos de trabalhadores e à natureza da negociação coletiva entre esses grupos e os seus respectivos empregadores (ou associação de empregadores);

- Duas disposições constitucionais fundamentais estão na base do mandato da lei do mercado de trabalho: conforme mencionado, a constituição configura o trabalho como um direito e um dever do povo. Isso acarreta duas consequências principais: o Estado deve permitir que as pessoas obtenham oportunidades de emprego adequadas; e o Estado deve garantir o sustento dos trabalhadores que não possam obter essas oportunidades.

As fontes do Direito do Trabalho são descritas na Tabela 5.1.

Quanto aos possíveis conflitos entre as fontes do Direito do Trabalho, em primeiro lugar deve-se notar que a Constituição é anterior a todas as outras leis. Além disso, de acordo com o princípio de prioridade das leis superiores, estas são preferidas às leis inferiores. As leis especiais são preferidas às leis gerais (princípio da prioridade das leis especiais). Quando duas leis são aplicáveis a uma mesma situação, dá-se preferência à lei que foi revisada mais recentemente (princípio da prioridade da lei mais recente). Finalmente, as leis trabalhistas

que promovem melhores condições de trabalho são preferidas ao princípio da prioridade em leis superiores (princípio da prioridade de leis melhores).

TABELA 5.1 Fontes do Direito do Trabalho

Constituição		
Legislação		
Direito Individual do Trabalho	**Direito Coletivo do Trabalho**	**Lei do Mercado de Trabalho**
• Lei dos Padrões Trabalhistas (1997); • Lei do Salário Mínimo (1986); • Lei da Segurança e da Saúde Ocupacional (1990); • Lei do Seguro de Compensação por Acidentes Industriais (1994); • Lei sobre a Prevenção da Pneumoconiose e Proteção, etc., dos Trabalhadores da Pneumoconiose (1984); • Lei de Garantia de Reivindicação de Salários (1998); • Lei de Segurança do Benefício de Aposentadoria do Trabalhador (2005); • Lei sobre a Proteção, etc., de Trabalhadores com Contrato por Prazo Determinado e a Tempo Parcial (2006); • Lei sobre a Proteção, etc., de Trabalhadores Terceirizados (1998);[1] • Lei sobre a Melhoria do Emprego, etc., para Trabalhadores da Construção (1996).	• Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e Trabalhistas (1997); • Lei da Comissão de Relações Trabalhistas (1997); • Lei sobre a Promoção da Participação e Cooperação dos Trabalhadores (1997); • Lei sobre o Estabelecimento, Operação, etc., de Sindicatos de Funcionários Públicos (2006); • Lei da Comissão Tripartite para o Desenvolvimento Econômico e Social (1999); • Lei sobre o Estabelecimento, Operação, etc., de Sindicatos de Professores (1999).	• Lei da Política Básica de Emprego (1993); • Lei da Segurança no Trabalho (1994); • Lei do Desenvolvimento de Competências Profissionais dos Trabalhadores (1997); • Lei sobre a Igualdade de Emprego e o Apoio para Reconciliação Trabalho-Família (1987); • Lei da Promoção de Emprego e Reabilitação Profissional para Pessoas com Deficiência (1990); • Lei sobre a Proibição da Discriminação por Idade no Trabalho e a Promoção do Emprego de Pessoas Idosas (1991); • Lei do Seguro de Emprego (1993); • Lei sobre o Emprego de Trabalhadores Estrangeiros, etc. (2003).
Costume e prática		
Embora debatidos entre estudiosos, os costumes e a prática podem ser usados como fonte de direito quando a legislação trabalhista não oferece uma solução para um litígio, desde que não contradiga o direito positivo ou a ordem pública.		
Regulamentações autônomas (acordos coletivos, normas de trabalho e estatutos sindicais)		
Interpretação administrativa e jurisprudência		
As interpretações administrativas ocorrem quando o Ministério do Emprego e Trabalho ou o Ministério da Justiça dão os seus pareceres oficiais ou quando o antigo Ministério dá instruções sobre um padrão interpretativo do trabalho. Estas interpretações, apesar de não terem força vinculativa perante os tribunais (e, portanto, não serem fontes de direito) têm valor autoritativo, no sentido que em princípio são observados. Em paralelo, a jurisprudência — que complementa fundamentalmente as regras basilares abstratas/gerais prescritas pela legislação — não é fonte jurídica, como se depreende do artigo 103 da Constituição. No entanto, à semelhança do que foi exposto para a interpretação administrativa, a jurisprudência (em particular as decisões do Supremo Tribunal) tem um importante valor autoritativo.		
Fontes internacionais		
De acordo com o artigo 6º da Constituição, os tratados (incluindo, de forma relevante para o nosso contexto, as convenções da OIT) devidamente concluídos e promulgados de acordo com a mesma lei fundamental e com as regras geralmente reconhecidas de direito internacional terão o mesmo efeito que as leis nacionais da Coreia.		

Fonte: Elaboração dos autores com base em Lee e Jung (2019).

1. Observe que esta parte da lei regula as condições sob as quais um trabalhador subcontratado pode ser empregado, mas inclui subcontratantes que estão sujeitos a outros regulamentos.

Em termos de proteção ao emprego, deve ser mencionado que o direito das relações individuais de trabalho, como uma forma de direito contratual individual, contém numerosos estatutos de proteção do trabalho que regulam detalhadamente a relação, assim como os mecanismos para o seu cumprimento. Em contrapartida, o direito das relações coletivas de trabalho regula a formação de organizações coletivas e atividades coletivas: neste caso, os regulamentos visam oferecer um marco jurídico para a promoção do desenvolvimento de uma relação autônoma entre sindicatos e indústria, servindo assim como uma arena na qual a gerência e o trabalho podem interagir em bases iguais (Kazuo, 2002, p. 494).

A Lei de Padrões Trabalhistas (LSA) está no cerne da legislação trabalhista da Coreia do Sul, enunciando no seu primeiro capítulo os seguintes princípios básicos:

- Proibição de redução das condições de trabalho. A LSA prescreve padrões mínimos para as condições de trabalho. Consequentemente: (a) as melhores condições de trabalho não podem ser reduzidas por questões de cumprimento da LSA; (b) tornam-se nulas as condições de trabalho que não cumpram os padrões mínimos, substituídas pelos padrões da LSA. Idealmente, as condições de trabalho devem ir além dos padrões mínimos, com vista a implementar o direito constitucional dos cidadãos a uma vida humana digna (art. 34, 1);

- Igualdade na determinação das condições de trabalho. O artigo 4º da LSA estabelece que as condições de trabalho devem ser determinadas com base no acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores em pé de igualdade.

Ainda, considerando que o trabalhador tem um poder de negociação inferior ao empregador, a Constituição atribui ao primeiro o direito de associação independente, negociação coletiva e ação (art. 33);

- Cumprimento fiel e observância das normas contratuais. Tanto o empregador como o trabalhador devem observar as convenções coletivas, as normas de trabalho e os termos dos contratos de trabalho e cumpri-los de boa-fé (art. 5º);

- Tratamento igual. De acordo com o artigo 6º da LSA, não deve haver discriminação em razão do sexo, nem tratamento discriminatório nas condições de trabalho com base na nacionalidade, credo, religião ou condição social. A disposição traduz, no domínio do Direito do Trabalho, o princípio constitucional da igualdade de tratamento (art. 11 da Constituição). O termo "condições de trabalho" se refere ao tratamento dado a qualquer trabalhador na sua totalidade, dentro de uma relação de contrato de trabalho. O tratamento discriminatório pode ter como objetivo colocar um grupo específico ou particular de trabalhadores em uma classificação separada da de outros trabalhadores e sujeitá-los a um tratamento diferenciado. As ações/tratamentos

discriminatórios são nulos e sem efeito, com um conjunto de sanções correspondente. Por fim, vale ressaltar que o tratamento discriminatório ocorrido antes da celebração do contrato não está previsto no artigo 6º;

- Proibição de trabalho forçado. Os trabalhadores não podem ser forçados a trabalhar contra a sua vontade mediante o uso de violência, intimidação, confinamento ou qualquer outro meio que restrinja ilegalmente a sua liberdade física e mental (art. 7º da LSA). Além disso, neste contexto, as disposições refletem o direito constitucional de liberdade pessoal (art. 12);

- Proibição de violência. Nenhum empregador deve abusar fisicamente de um trabalhador para a ocorrência de acidentes ou por qualquer outro motivo (art. 8º);

- Eliminação da exploração intermediária. Salvo disposição em contrário da lei, ninguém deve intervir na contratação de outra pessoa, nem com o objetivo de obter lucro nem de obter benefícios como intermediário (art. 9º).

Garantia do exercício dos direitos civis. Nenhum empregador deve recusar o pedido de um trabalhador para que lhe seja concedido o tempo necessário para exercer seus direitos ou liberdades civis, ou para cumprir funções oficiais durante o seu horário de trabalho. No entanto, o prazo solicitado poderá ser alterado, desde que tal alteração não impeça o exercício desses direitos ou o cumprimento dos deveres civis (art. 10º).

Finalmente, a LSA oferece proteção específica para menores e mulheres, conforme especificamente exigido pela Constituição. Em relação ao primeiro, a LSA estabelece que nem os pais nem o tutor devem celebrar um contrato de trabalho em nome de um menor. Da mesma forma, permite que os pais e/ou tutores de um menor, ou o Ministro do Emprego e Trabalho, rescindam o contrato de trabalho, se este for considerado desvantajoso para o menor. Se um empregador fizer um contrato de trabalho com uma pessoa menor de 18 anos, deve especificar as condições de trabalho por escrito e emitir as mesmas nos termos do artigo 17 (indicação das condições de trabalho). Um menor tem o direito de reivindicar seu salário e, consequentemente, os pais ou o tutor não podem receber o salário do menor. Além disso, a LSA oferece proteção específica em relação ao tipo de trabalho que um menor pode realizar, horas de trabalho, trabalho noturno e outras condições de trabalho (p. ex.: proibição de trabalho arriscado/perigoso).

No que diz respeito às mulheres, vale lembrar que a não discriminação nas condições de trabalho em razão do gênero está protegida pelo artigo 6º da LSA. Além disso, a lei oferece proteção às trabalhadoras em relação às condições de trabalho. Também para esta categoria está prevista a proibição de trabalho em condições arriscadas e perigosas, proibição de trabalho extraordinário excessivo, restrições ao trabalho noturno e de férias, garantia

de licença menstrual, proteção legal para mulheres grávidas, especificação de folga para os exames de pré-natal e intervalos para amamentar, entre outros.

B. O contrato de trabalho

No sistema jurídico da Coreia do Sul, a relação individual de trabalho se origina do contrato de trabalho. Um contrato individual de trabalho só pode ser celebrado com o consentimento de ambas as partes. A LSA não exige nenhum formulário específico para a celebração de um contrato; este consentimento pode ser considerado dado tacitamente. Além disso, ambas as partes devem concordar apenas em questões importantes (p. ex.: a natureza do trabalho, a extensão da remuneração, etc.) e, posteriormente, os detalhes podem ser deixados para as normas de trabalho redigidas pelo empregador.

De acordo com o artigo 17 da LSA, para que um contrato de trabalho seja celebrado, o empregador deve indicar claramente os salários a serem pagos, direito a feriados de acordo com as horas contratuais de trabalho (art. 55), as férias anuais remuneradas (art. 60) e outras condições de trabalho estipuladas pelo decreto presidencial. O empregador deve emitir ao trabalhador uma declaração por escrito especificando os componentes e os métodos de cálculo e pagamento dos salários e outras questões descritas no artigo 17 parágrafos 2º a 4º. Caso as questões acima sejam alteradas por motivos prescritos em decreto presidencial, como alterações em acordos coletivos ou normas do emprego, a declaração deverá ser entregue ao trabalhador a seu pedido. A frase "outras condições de trabalho" (art. 17) é interpretada como a localização e condição do local de trabalho, o tipo de trabalho, questões que devem ser esclarecidas pelas normas do emprego e questões relativas aos regulamentos de dormitório (se houver provisão de dormitório).

C. A relação de trabalho

Como Jung e Lee apontam, (2019, p. 111 et seq.) qualquer relação de trabalho surge após o acordo de um contrato de trabalho, no qual o empregado promete prestar trabalho ao empregador enquanto este garante o pagamento dos salários por esse trabalho.
As relações de trabalho têm as seguintes características: envolvem subordinação, uma vez que o empregado presta mão de obra de acordo com as instruções do empregador; são uma espécie de relação jurídica contínua; geralmente ocorrem na forma de relações coletivas.

A LSA define no artigo 2º o empregado como pessoa, independentemente de exercer qualquer ocupação, que presta trabalho em empresa ou local de trabalho com a finalidade de auferir salário; por sua vez, o empregador é o proprietário de uma empresa ou uma pessoa responsável pela administração de uma empresa ou uma pessoa que atua em nome de um proprietário de empresa com respeito a questões relacionadas aos trabalhadores.

Ampliando essas definições, o Supremo Tribunal identificou o seguinte conjunto de fatores que apontam para uma relação empregador-empregado (Lee H. J., 2015):

- O empregador determina as funções, o horário e o local de trabalho do indivíduo;
- Existem normas de trabalho aplicáveis e o empregador supervisiona de fato e dá ordens ao empregado;
- As funções não permitem que o indivíduo seja capaz de delegá-las a um terceiro;
- O indivíduo não é proprietário dos equipamentos e materiais de trabalho;
- A remuneração está correlacionada com a quantidade de trabalho que o indivíduo realiza, com base em uma taxa fixa de remuneração, e o imposto de renda é retido;
- A relação é contínua e o indivíduo trabalha exclusivamente para o empregador;
- Outros regulamentos que classificam o indivíduo como empregado. A situação econômica e social das partes também indica uma relação de trabalho.

É também digno de nota que a LSA se aplica a todas as empresas ou locais de trabalho nos quais cinco ou mais trabalhadores são normalmente empregados, independentemente de serem empresas privadas, públicas, outras empresas ou estatais. Da mesma forma, a legislação também se aplica a órgãos públicos, incluindo o Governo Metropolitano de Seul, outras cidades metropolitanas, as províncias, Shi, Kun, Ku, Eup, Myon, Dong ou outros equivalentes municipais (art. 12).

Paralelamente, a LSA não se aplica a qualquer empresa ou local de trabalho que empregue apenas parentes que vivam juntos ou a trabalhadores contratados para o trabalho doméstico (art. 11). Além disso, nas empresas/locais de trabalho que empregam menos de cinco trabalhadores, apenas parte das disposições da LSA podem ser aplicáveis conforme prescrito pelo decreto presidencial. O artigo 7º do Decreto de Execução da Lei de Padrões Trabalhistas identifica as disposições aplicáveis a empresas/locais de trabalho que empregam quatro trabalhadores ou menos. Vale a pena notar, incidentalmente, que na Coreia do Sul, os trabalhadores domésticos atualmente não possuem legalmente o status de "trabalhador" (OIT, 2014). Como consequência, esta categoria é excluída da aplicação da LSA, assim como das leis que regulam as condições de trabalho, salvaguardas contra a discriminação com base no emprego e proporcionam benefícios mínimos de segurança social e bem-estar aos trabalhadores (Gu, 2013).

De uma perspectiva mais geral, a LSA não inclui um regime contratual especial para determinados tipos de emprego (p. ex.: trabalho rural) além do emprego no setor público.

Em vez disso, ao regulamentar questões individuais, a LSA introduz normas específicas para determinados tipos de emprego. Por exemplo, o artigo 44, 2 da LSA introduz uma responsabilidade *ad-hoc* para o pagamento de salários no setor da construção. Da mesma forma, o artigo 63 exclui a aplicabilidade de jornada de trabalho, recesso e férias para trabalhadores agrícolas e florestais entre outras categorias.

D. Formas não padronizadas de emprego

O dualismo do mercado de trabalho da Coreia do Sul entre trabalhadores regulares e não regulares, conforme já mencionado na subseção 2A e posteriormente analisado na subseção 2D, começou durante a década de 1990 e cresceu ainda mais devido às crises de 1997 e 2008. Embora a relação de emprego "típica" possa ser identificada na de emprego de longo prazo, o sistema jurídico do país admite várias relações de emprego atípicas (ou "não regulares"). Como visto acima, a legislação trabalhista impõe alguns limites à faculdade do empregador de demitir trabalhadores, reorganizando arbitrariamente a força de trabalho: como resultado, os empregadores têm recorrido cada vez mais a formas não regulares de emprego. As relações de trabalho dos trabalhadores não regulares podem ser legalmente divididas da seguinte forma:

- Trabalhadores contratados com contratos por prazo determinado: "empregado a termo certo" se refere a um trabalhador que assinou um contrato de trabalho cujo período é fixo ("contrato de trabalho a termo certo") (art. 2º, 1 da Lei de Proteção de Trabalhadores, etc., com Contrato por Prazo Determinado e a Tempo Parcial, FPWPA);

- Trabalhadores a tempo parcial (ou temporários): "trabalhador a tempo parcial" se refere a um trabalhador cujas horas contratuais de trabalho por semana são mais curtas do que as de um trabalhador a tempo integral que realiza o mesmo tipo de trabalho no mesmo local de trabalho (art. 2º da LSA);

- Trabalhadores terceirizados, compreendendo trabalhadores com regime de trabalho contratado e trabalhadores terceirizados: as empresas recebem e empregam trabalhadores providos por outras empresas e os utilizam para realizar trabalhos nas suas próprias empresas. Um dos métodos de utilização de trabalhadores terceirizados é usar o "trabalhador terceirizados", ou seja, uma pessoa que é empregada por um empregador-agência e sujeita à provisão de trabalhadores.

As duas primeiras categorias encontram a sua principal fonte reguladora na FPWPA, cujo objetivo é promover um desenvolvimento sólido do mercado de trabalho, corrigindo a discriminação indevida contra os trabalhadores por prazo determinado e a tempo parcial, e reforçando a proteção das suas condições de trabalho. A lei se aplica a todas as empresas ou locais de trabalho que empregam pelo menos cinco trabalhadores, assim como a agências governamentais

estaduais e locais, independentemente do número de trabalhadores que normalmente empregam: mais uma vez, a exceção são empresas ou locais de trabalho que empregam apenas familiares que vivem juntos ou trabalhadores contratados para o trabalho doméstico.

Os contratos de trabalho por tempo determinado terminam automaticamente com o término do prazo neles especificado. De acordo com o artigo 4º da FPPWPA, os contratos por prazo determinado não podem exceder dois anos: no caso de contratos de trabalho por prazo determinado repetidos, a soma dos períodos não pode exceder o período de tempo acima identificado. Se o empregador contratar um trabalhador por tempo determinado por mais de dois anos, este será considerado um trabalhador com contrato de trabalho por tempo indeterminado (art. 4º, 2). No entanto, a mesma norma prevê as seguintes exceções a essa regra:

- Se o período necessário para concluir um projeto ou tarefa específica é definido;
- O empregado com contrato a prazo determinado é necessário para preencher uma vaga decorrente da suspensão temporária ou alocação em outra função de um trabalhador efetivo, até que este retorne ao trabalho;
- É definido o período necessário para que um trabalhador conclua os trabalhos escolares ou a formação profissional;
- O contrato de trabalho por prazo determinado é feito com pessoas idosas conforme o artigo 2º da Lei sobre a Proibição da Discriminação por Idade no Trabalho e a Promoção do Emprego de Pessoas Idosas;
- O trabalho requer conhecimentos e habilidades profissionais, ou o trabalho é oferecido como parte das medidas de bem-estar do governo ou de desemprego, conforme prescrito por decreto presidencial;
- Existe uma razão lógica equivalente às descritas acima, conforme prescrito por decreto presidencial.

Por fim, vale ressaltar que, se um empregador quiser abrir um posto de trabalho sem prazo determinado, deverá se esforçar para contratar, preferencialmente, trabalhadores com contrato por prazo determinado que exerçam o mesmo tipo de trabalho ou semelhante na atividade ou local de trabalho em questão.

Os trabalhadores a tempo parcial gozam de todas as leis trabalhistas, exceto quando são providos regulamentos especiais, nomeadamente seguro de emprego, seguro de saúde, seguro de pensão de empregados e imposto de renda. Na correspondência de um contrato por tempo indeterminado a tempo parcial, o abuso do direito de dispensa continua a ser

aplicável. No entanto, existem diferenças entre os trabalhadores a tempo parcial e regulares (p. ex.: os primeiros, em geral, são pagos por hora, não recebem subsídio de aposentadoria, etc.). As condições de trabalho são determinadas com base na proporção relativa entre as suas horas de trabalho e as dos trabalhadores a tempo integral que exercem a mesma atividade no mesmo local de trabalho e de acordo com os critérios fixados por decreto presidencial. Se a jornada de trabalho for inferior a 15 horas semanais durante um período de quatro semanas, de acordo com o artigo 18, não se aplicam feriados (art. 55) e férias anuais remuneradas (art. 60). Os trabalhadores a tempo parcial podem exceder as horas de trabalho contratuais com base no seu consentimento e, em qualquer caso, no limite de 12 horas semanais. Também neste caso, se o empregador quiser contratar um trabalhador regular, este deve ser preferencialmente um trabalhador a tempo parcial que exerça o mesmo tipo de trabalho ou semelhante.

Vale ressaltar que ambas as categorias, além de serem particularmente difundidas no mercado de trabalho da Coreia, também são particularmente vulneráveis. Durante os períodos de crescimento econômico, os contratos de empregados com contrato por prazo determinado são renovados; por outro lado, quando a força de trabalho deve ser reduzida, o empregador muitas vezes opta por não os renovar em vez de demitir os trabalhadores regulares. Em outras palavras, os contratos por prazo determinado têm funcionado como amortecedores para proteger os trabalhadores regulares contra as flutuações das circunstâncias econômicas (Araki, 2002). Por sua vez, muitos trabalhadores a tempo parcial que, como tais, estão sujeitos a um tratamento diferente daquele dado aos trabalhadores regulares, muitas vezes acabam por trabalhar quase tanto tempo como os trabalhadores a tempo integral. São os chamados "trabalhadores a tempo quase parcial", contratados em regime de tempo parcial e tratados de forma diferente dos trabalhadores regulares, apesar do fato de as suas horas de trabalho serem quase tão longas quanto as dos trabalhadores regulares a tempo integral. Além disso, os trabalhadores a tempo parcial — predominantemente mulheres — são contratados com contratos por prazo determinado, com menor segurança de emprego.

O artigo 2º, 3 da FPWPA define tratamento discriminatório como tratamento desfavorável sem qualquer fundamento justificável, em termos de salários, pagamento de incentivos em uma base regular, bônus por desempenho e outras questões relativas às condições de trabalho e bem-estar. Conforme previsto no artigo 8º da FPWPA, um empregador não deve tratar de maneira discriminatória empregados por tempo determinado com base na sua situação empregatícia em comparação com outros trabalhadores engajados no mesmo emprego ou em empregos semelhantes com um contrato de trabalho sem termo certo na atividade ou local de trabalho em questão. Da mesma forma, o empregador não deve discriminar os trabalhadores a tempo parcial com base na sua situação empregatícia em comparação com aquela dos trabalhadores a tempo integral.

Como veremos com mais detalhe na Seção 3, em caso de tratamento discriminatório, o empregado com contrato por prazo determinado ou a tempo parcial pode solicitar reparação

à Comissão de Relações Trabalhistas, no prazo de seis meses a contar da data em que o tratamento discriminatório ocorreu ou cessou (se fora contínuo).

O artigo 16 da FPWPA proíbe a dispensa ou outro tratamento desfavorável a funcionários com contrato a por prazo determinado ou a tempo parcial por realizar os seguintes atos:

- Recusar-se a fazer horas extras quando ordenado pelo empregador;
- Solicitar reparação por tratamento discriminatório, comparecer ou manifestar-se na Comissão de Relações Trabalhistas, solicitar revisão ou instaurar processo administrativo;
- Relatar o incumprimento de uma ordem de reparação;
- Notificar à agência de fiscalização.

Além disso, o artigo 17 exige que o empregador, em conformidade com a celebração de um contrato por prazo determinado ou a tempo parcial, indique claramente por escrito todas as questões descritas nos seguintes subparágrafos, considerando que o nº 6 se aplica apenas aos trabalhadores a tempo parcial:

1. Questões relativas ao período do contrato;
2. Questões relativas à jornada de trabalho e às horas de descanso;
3. Questões relativas a componentes, cálculo e formas de pagamento de salários;
4. Questões relativas a feriados e férias;
5. Questões relativas ao local de trabalho e ao trabalho a realizar;
6. Dias de trabalho e o horário de trabalho de cada dia de trabalho.

Por sua vez, os governos estaduais e locais devem envidar esforços para, preferencialmente, tomar as medidas necessárias, como prover informações sobre emprego, orientação vocacional, serviços de colocação profissional, serviços de desenvolvimento de habilidades profissionais, etc., para promover o emprego por prazo determinado e a tempo parcial (art. 20 da FPWPA).

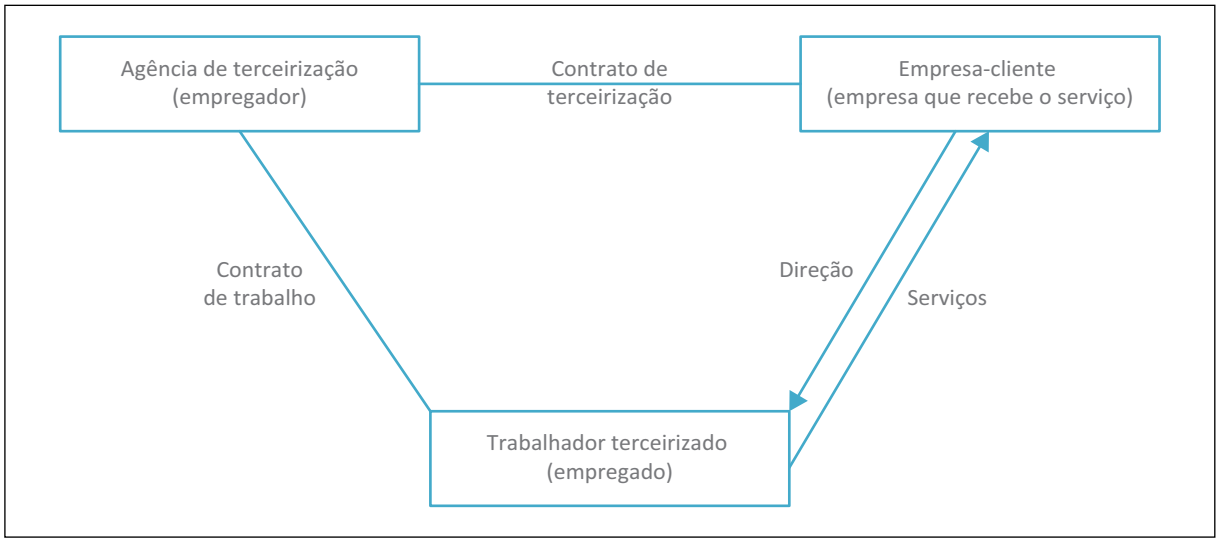
Por fim, é importante destacar que o Capítulo VI da FPWPA contempla diversas penalidades e multas administrativas em caso de descumprimento das suas disposições.

A terceira categoria inclui trabalhadores externos à empresa, que podem ser divididos em trabalhadores por contrato e terceirizados. A subcontratação de trabalhadores era proibida até a promulgação da Lei de Proteção, etc., do Trabalhador Terceirizado (em inglês *Act on the Protection*, etc, *of Dispatched Worker*, DWPA), em 1998, cuja versão atual foi promulgado em 2008. Apesar disso, como apontam Brown e Cooke (2015, p. 26), a prática já preexistente de recorrer à subcontratação de empregos aumentou significativamente após a crise de 1997, estendendo-se também ao setor público. Além disso, dentro do setor privado, as grandes empresas coreanas (*chaebol*) possuem empresas subcontratadas com bases nas instalações da empresa: os trabalhadores contratados pelas empresas subcontratantes são gerenciados por estas — muitas vezes trabalhando ao lado de funcionários regulares, mas ganhando substancialmente menos.

De acordo com o artigo 2º da DWPA, a terceirização de trabalhadores significa um sistema em que um empregador, embora mantenha relações de emprego com o trabalhador que contratou, o faz trabalhar para um segundo empregador, sob a direção e ordem deste último de acordo com o contrato de terceirização (art. 2º da DWPA).

O objetivo da DWPA é aumentar a flexibilidade de oferta e demanda de mão de obra, gerenciando as empresas de terceirização de trabalhadores de forma adequada e estabelecendo critérios como as normas de condições de trabalho para os trabalhadores terceirizados, contribuindo assim para a segurança no emprego e promoção do bem-estar destes trabalhadores (art. 1º).

FIGURA 5.1 Relação de terceirização do trabalhador



Fonte: Lee e Jung (Direito do Trabalho na Coreia do Sul, 2019, p. 158).

Os trabalhadores terceirizados mantêm a sua relação de trabalho apenas com a agência de terceirização: como consequência, como regra geral, a agência de subcontratação é

responsável pelo cumprimento das leis trabalhistas protetoras pertinentes, incluindo a LSA. No entanto, considerando que a empresa-cliente dirige e controla os trabalhadores terceirizados, a DWPA atribui à primeira a responsabilidade por determinadas questões, como a garantia da liberdade do trabalhador no exercício dos direitos civis, a regulamentação relativa ao horário de trabalho e a regulamentação para mulheres e menores no que diz respeito ao trabalho perigoso. A agência de subcontratação e a empresa-cliente compartilham a responsabilidade por alguns outros assuntos, como tratamento igual, proibição de trabalho obrigatório, proibição de abuso de aprendizagem e regulamentos de saúde e segurança.

A relação de subcontratação do trabalhador é representada na Figura 5.1.

Com o objetivo de proteger os trabalhadores terceirizados, a lei exige que o governo faça esforços para garantir que os trabalhadores possam ser empregados diretamente pelos empregadores, elaborando e implementando várias medidas especificadas a seguir (art. 3º):

- A coleta e provisão de informações sobre emprego;
- Pesquisa de empregos;
- Orientação vocacional;
- O estabelecimento e a operação de organizações de segurança do emprego.

O Capítulo II da DWPA regulamenta a gestão adequada dos empreendimentos de trabalhadores terceirizados. Em primeiro lugar, os empregos que podem subcontratar trabalhadores são "aqueles considerados adequados para esse fim, dada a sua natureza e os conhecimentos, habilidades ou experiência profissionais exigidos, e prescritos por decreto presidencial, mas excluindo aqueles diretamente relacionados com a produção na indústria de transformação" (art. 5º, 1). No entanto, conforme previsto na mesma norma, se houver vaga por motivo de parto, doença, lesão, etc. ou se houver necessidade de garantir de forma temporária ou intermitente a mão de obra, a subcontratação de trabalhadores pode ser permitida. Além disso, se um empregador pretende usar um trabalhador terceirizado, deve consultar com antecedência o sindicato da empresa ou local de trabalho em questão (se houver um sindicato com a maioria dos seus trabalhadores como membros) ou com uma pessoa que represente a maioria dos trabalhadores.

O artigo 5º também proíbe explicitamente o envio de trabalhador nas seguintes instâncias:

- Trabalho realizado em canteiro de obras;

- Áreas de trabalho que envolvam trabalho de estiva, para as quais os serviços de provisão de trabalhadores são permitidos nos termos do artigo 33 da Lei de Segurança do Trabalho;

- Trabalho dos marítimos, conforme especificado no artigo 3º da Lei do Marítimo;

- Trabalho prejudicial e perigoso, conforme identificado no artigo 28 da Lei da Segurança e Saúde Industrial;

- Outros trabalhos considerados inadequados para a subcontratação de trabalhadores com base na proteção do trabalhador, etc., e prescritos por decreto presidencial.

O artigo 6º limita a duração do período da subcontratação a um ano, exceto quando o caso se enquadre no artigo 5º, 2. No entanto, o segundo parágrafo da mesma disposição permite — mediante acordo entre o empregador-agência, o empregador-cliente e o trabalhador terceirizado — a prorrogação do prazo por mais um ano, ao passo que o prazo total de subcontratação não pode ultrapassar dois anos. Uma outra exceção à regra pode ser encontrada para trabalhadores idosos terceirizados: de acordo com a Lei sobre a Proibição de Discriminação de Idade no Trabalho e a Promoção de Emprego de Pessoas Idosas, o período de envio pode ser estendido por mais de dois anos.

O quarto e último parágrafo do mesmo artigo exige, referindo-se ao artigo 5º, 2 acima analisado, o período de subcontratação de trabalhadores deve ser:

- Um período necessário para resolver a causa nos casos em que existem causas claras e objetivas, como parto, doença ou lesão;

- Período inferior a três meses nos casos em que haja necessidade de obtenção de mão-de-obra temporária e intermitente: desde que não se resolva a causa e haja acordo entre o empregador-agência, o empregador-cliente e o trabalhador terceirizado, o período pode ser prorrogado uma vez, não superior a três meses.

Além disso, a DWPA obriga por meio do artigo 6º, 2 o empregador-cliente a contratar diretamente o trabalhador terceirizado nas seguintes hipóteses:

- Quando a entidade patronal utiliza o trabalhador terceirizado para trabalhos que não se enquadram na categoria de postos de trabalho permitidos para envio de trabalhadores segundo o artigo 5º, 1 (excluindo os casos em que os compromissos de envio de trabalhadores sejam efetuados nos termos do artigo 5º, 2;

- Quando o empregador-cliente utiliza o trabalhador terceirizado em violação do artigo 5º, 3 (empregos expressamente proibidos);

- Quando o empregador-cliente continuar usando o trabalhador terceirizado por mais de dois anos, em violação ao artigo 6º, 2;

- Quando o empregador utiliza o trabalhador terceirizado em violação ao artigo 6º, 4 (período de subcontratação do trabalhador relacionado ao artigo 5º, 2);

- Quando o empregador-cliente recebe serviços de subcontratação de trabalhador em violação ao artigo 7º, 3 (um empregador-cliente aceita serviços de uma empresa de subcontratação de trabalhadores sem a autorização exigida).

A mesma norma, no entanto, permite que o trabalhador terceirizado expresse uma objeção a este respeito e estabelece que a disposição acima não se aplica quando houver uma razão justificável prescrita por decreto presidencial.

É também oportuno observar que a DWPA exige autorização do Ministério do Emprego e do Trabalho (art. 7º) para terceirizar trabalhadores, que tem validade de três anos (art. 10º). Para isso, estabelece também os motivos de inibição para a obtenção da autorização (art. 8º) e os critérios para a autorização (art. 9º).

Do ponto de vista contratual, o contrato de terceirização de trabalhadores deve ser celebrado por escrito e deve conter uma série de questões listadas no artigo 20 da DWPA. Os trabalhadores terceirizados não podem ser tratados de forma discriminatória pelos empregadores-agência e clientes, podendo buscar reparação perante a Comissão de Relações Trabalhistas, sendo aplicável a esta instância os artigos 9º a 16 da FPWPA (art. 21). Além disso, em caso de tratamento discriminatório, o Ministério do Emprego e Trabalho pode exigir sua correção: em caso de incumprimento desta exigência, o Ministério pode notificar a Comissão de Relações Trabalhistas e dar ciência aos agentes envolvidos (empregador-agência ou empregador-cliente e trabalhador em questão, art. 21, 2). Por fim, nos termos do artigo 22 um empregador-cliente não pode rescindir um contrato de trabalho com base na situação, sexo ou religião do trabalhador ou no seu envolvimento legítimo em atividades de um sindicato; por outro lado, um empregador-agência pode suspender ou rescindir o contrato se, no que diz respeito aos serviços prestados por trabalhadores terceirizados, o empregador-cliente violar a DWPA (ou ordens dentro desta), a LSA e a Lei de Segurança e Saúde Ocupacional (e ordens delas emanadas).

Para concluir, vale destacar que a DWPA exige ainda que os empregadores-agência e cliente implementem as seguintes medidas:

TABELA 5.2 Medidas a serem implementadas pelo empregador-cliente e medidas a serem implementadas pelo empregador-agência

Medidas a serem implementadas pelo empregador-cliente	Medidas a serem implementadas pelo empregador-agência
Promoção do bem-estar para trabalhadores terceirizados (art. 23)	Medidas necessárias para não violar os termos e condições de um contrato de subcontratação de trabalhador (art. 30)
Dever de notificação para trabalhadores terceirizados (quando se pretende empregar um trabalhador como trabalhador terceirizado) (art. 24)	Tratamento de agravos (art. 31)
Proibição de restrição de emprego para trabalhadores terceirizados (em particular, prevenção de contratação por parte do empregador-cliente após o término da relação de trabalho) (art. 25)	Indicação de pessoa responsável pela gestão do uso de trabalhadores terceirizados (art. 32)
Notificação das condições de trabalho temporário (art. 26)	Livro-razão para uso da gestão de trabalhadores terceirizados (art. 33)

Fonte: Elaboração dos autores.

E. Rescisão do contrato de trabalho

Um contrato de trabalho pode terminar:

- No final do período estabelecido (contratos por prazo determinado);
- Por rescisão consensual do contrato;
- Por pedido de dispensa por parte do trabalhador;
- Quando o trabalhador atinge a idade de aposentadoria compulsória;
- Em decorrência da extinção de uma parte (morte da pessoa física ou dissolução da pessoa jurídica);
- Por dispensa do trabalhador.

Embora os empregadores tenham grande poder discricionário na contratação, a dispensa está sujeita a limites mais restritos. Uma dispensa pode ser definida como "uma rescisão unilateral das relações de contrato de trabalho por parte do empregador, contra a vontade do trabalhador, independentemente dos seus termos ou procedimentos no local de trabalho" (Supremo Tribunal, 24/03/2011, 2010Da92148).[2] A liberdade do empregador de demitir é, de fato, limitada por várias restrições, conforme relatado na Tabela 5.3.

2. Ressalta-se, ainda, que se o empregador obrigar ou induzir o trabalhador que não tem intenção de se aposentar a pedir dispensa, isto se enquadra na modalidade de rescisão unilateral do contrato de trabalho por parte do empregador e pode ser concebida como uma dispensa (Supremo Tribunal, 02/03/2017, 2016Da255910).

TABELA 5.3 Restrições à rescisão contratual por iniciativa do empregador

Restrição	Principais elementos
Restrições legislativas à dispensa	• O artigo 23 da LSA postula que "nenhum empregador deve despedir, dispensar, suspender ou transferir um trabalhador, ou reduzir os seus salários, ou tomar outra medida punitiva (p. ex.: dispensa sem justa causa, etc.) contra um trabalhador sem motivos justificáveis. Ou seja, a lei exige que o empregador demonstre a existência de justa causa para a dispensa. A dispensa sem justa causa é nula e sem efeito. • Além disso, a dispensa é expressamente proibida nos casos previstos no artigo 81 da TULRAA e quando se fundamenta em sexo, casamento, nacionalidade, religião ou condição social (art. 6º da LSA).
Restrições à dispensa por motivos administrativos (art. 24 da LSA)	Qualquer dispensa por motivos administrativos é um abuso do direito de rescindir o contrato de trabalho (e, portanto, nulo e sem efeito), a menos que atenda a todos os quatro requisitos a seguir: • Deve haver necessidade gerencial urgente de recorrer a uma redução da força de trabalho; • O empregado é obrigado a tomar várias medidas para evitar a dispensa (p. ex.: redução de horas extras, transferências, não renovação de contratos por tempo determinado, etc.); • Os critérios lógicos e justos para dispensa devem ser estabelecidos em bases objetivas e razoáveis; • A gerência é obrigada a explicar a necessidade da dispensa, o momento, a escala e o método para o sindicato, ou grupo de trabalhadores, se não houver sindicato, e consultá-los sobre os métodos para evitar dispensas e seus critérios de boa-fé.
Restrições sobre o momento para dispensa	O empregador não pode dispensar: qualquer trabalhador durante um período de interrupção temporária do trabalho para tratamento médico de uma lesão/doença ocupacional e dentro de 30 dias após; qualquer trabalhadora durante um período de interrupção temporária do trabalho antes e depois do parto e nos 30 dias seguintes (art. 23 da LSA).

Fonte: Elaboração dos autores com base em Lee e Jung (2019, p. 259 et seq.).

A LSA exige que o empregador dê (oralmente ou por escrito) ao empregado aviso prévio de pelo menos 30 dias. Se esta disposição não for observada, o trabalhador tem, em princípio, direito ao pagamento de 30 dias adicionais do salário normal, a despeito de algumas exceções. Outra obrigação do empregador é notificar o trabalhador, por escrito, sobre os motivos da dispensa e a respectiva data. Por outro lado, a dispensa sem aviso prévio só é permitida em circunstâncias excepcionais (p. ex.: impossível continuar a atividade da empresa como resultado de um desastre natural ou outra causa inevitável). Por outro lado, o aviso prévio não é necessário (considerando que a necessidade de uma justa causa se mantém) para determinados trabalhadores que são apenas temporários ou de curto prazo (p. ex.: trabalhador em período de experiência, trabalhador que foi contratado para trabalho sazonal por um período fixo que não exceda seis meses, etc.).

Finalmente, em caso de dispensa sem justa causa, o trabalhador em questão pode solicitar a reintegração ou uma indenização, como veremos em mais detalhes na Seção 3.

F. Relações coletivas de trabalho

As relações coletivas de trabalho são reguladas fundamentalmente pela Constituição e pela Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e Trabalhistas (TULRAA). Como resultado

da ratificação das convenções da OIT, A TULRAA foi alterada em 2019 com o objetivo de harmonizar algumas disposições (p. ex.: reconhecimento da condição de membro do sindicato para desempregados/dispensados, elegibilidade de dirigentes sindicais, obrigação de negociar fielmente com sindicatos individuais, etc.). Embora a TULRAA proporcione um marco básico para as relações trabalhistas no setor privado, existem outras fontes legais relevantes, como a Lei sobre a Promoção da Participação e Cooperação dos Trabalhadores, a Lei sobre o Estabelecimento, Funcionamento, etc., de Sindicatos de Funcionários Públicos, a Lei sobre o Estabelecimento, Funcionamento, etc., de Sindicatos para Professores e a Lei da Comissão de Relações Trabalhistas (para resolução de litígios trabalhistas coletivos).

O objetivo da TULRAA é manter e melhorar as condições de trabalho e melhorar a situação econômica e social dos trabalhadores, garantindo seus direitos de associação, de negociação coletiva e a ação coletiva, de acordo com a Constituição, e contribuir para a manutenção da paz industrial e para o desenvolvimento da economia nacional por meio da prevenção e resolução de litígios trabalhistas por meio do ajustamento legítimo das relações de trabalho (art. 1º). Como se depreende dessa norma, a TULRAA trata principalmente do direito de organização, negociação e ação coletiva.

G. Sindicatos

Conforme visto na Seção 2B, a Constituição confere ao trabalhador o direito de sindicalização, que se desdobra no direito associado de formar ou filiar-se a um sindicato e, consequentemente, o direito do sindicato de continuar as suas atividades/existência. No entanto, vale ressaltar que os servidores públicos e professores estão sujeitos a outras regulamentações (ex art. 5º da TULRAA). Uma característica interessante a ser discutida nesse contexto é a extensão em que os trabalhadores são obrigados a se organizar, intimamente ligada às cláusulas de segurança sindical[3] inseridas em acordos coletivos para resguardar a continuidade da existência de um sindicato. Conforme relatado por Lee e Jung (2019, p. 293), é uma prática generalizada na Coreia do Sul incluir um acordo sindical: em relação a estes, o Supremo Tribunal considerou que tais acordos devem ser interpretados como a exigência de que o empregador dispense o trabalhador que se recusar a se filiar a qualquer sindicato, ao passo que essa norma não se aplica quando o trabalhador opta por aderir a outro sindicato. Além disso, de acordo com a jurisprudência, quando a expulsão do trabalhador de um sindicato é nula e sem efeito, a dispensa da empresa também é anulada.

3. Que incluem, por exemplo, acordos de contratação vinculada (*closed-shop*) (por meio dos quais apenas membros de um determinado sindicato são contratados) e cláusulas de filiação como condição à continuidade do emprego (*union shop*) (membros não sindicalizados podem ser contratados, mas precisam se filiar ao sindicato dentro de um período especificado).

TABELA 5.4 Requisitos positivos e negativos essenciais e requisitos formais

Requisitos positivos essenciais	
Filiação (art. 2º)	A organização deve ser predominantemente formada por trabalhadores e organizada por trabalhadores por iniciativa própria.
Independência (art. 2º)	A organização deve ser independente (ou seja, formada por trabalhadores, não permitindo membros que representem os interesses dos empregadores, assim como financeiramente independentes do empregador — não obstante algumas exceções).
Objetivo (art. 2º)	A organização deve manter e melhorar as condições de trabalho e elevar a situação econômica dos trabalhadores (não apenas política ou limitada à ajuda mútua)
Caráter como organização (art. 2º)	Forma: organização (com mais de dois membros) ou federação
Constituição sindical — requisitos (art. 11)	O sindicato deve incluir no seu estatuto os itens listados no artigo 11 (p. ex.: nome, propósito e atividades, localização, questões relativas aos membros do sindicato, etc.)
Requisitos negativos essenciais	
A organização não deve ser considerada sindicato (art. 2º)	A. Onde um empregador ou outras pessoas que sempre agem em prol dos interesses do seu empregador tenham permissão para ingressar na organização; B. Nos casos em que a maior parte das despesas é assumida pelo empregador; C. Quando as atividades de uma organização visam apenas benefícios mútuos, cultura moral e outros empreendimentos de bem-estar; D. Quando aqueles que não são trabalhadores estão autorizados a ingressar na organização, desde que uma pessoa demitida não seja considerada como não trabalhador, até que uma decisão de revisão seja feita pela Comissão Nacional de Relações Trabalhistas quando essa pessoa tiver feito um requerimento à Comissão de Relações Trabalhistas para solucionar práticas trabalhistas injustas; E. Quando os objetivos da organização são voltados principalmente aos movimentos políticos.
Requisitos formais	
Relatório sobre a criação de sindicato (art. 10º)	O relatório deve conter os elementos listados pela norma (p. ex.: nome do sindicato, localização da sede, número de membros, dirigentes sindicais, etc.) e ser submetido a várias instituições/sujeitos, incluindo o Ministério do Emprego e do Trabalho. Além disso, ao relatório deve ser anexado o estatuto do sindicato.
Estatutos (art. 11)	O estatuto deve obrigatoriamente incluir várias questões (p. ex.: relacionadas a reuniões, representantes, contabilidade, modificação dos Estatutos, dissolução do sindicato, etc.).
Emissão de certificado (art. 12)	As autoridades administrativas às quais o relatório (e estatutos) foi submetido devem emitir a certidão no prazo de três dias contados do seu recebimento. Se o relatório/estatutos precisarem ser complementados, as autoridades podem ordenar que o façam com um período de apresentação de 20 dias.
Notificação de modificações (art. 13)	O artigo 13 exige a apresentação de relatório de modificações às autoridades administrativas no prazo de 30 dias, quando ocorrerem modificações nas questões ali estabelecidas. Além disso, o sindicato deve comunicar às autoridades administrativas até 31 de janeiro de cada ano as eventuais modificações nos estatutos, a substituição de funcionários e o número de sindicalizados (até 31 de dezembro do ano anterior).

Fonte: Elaboração dos autores.

No seu artigo 2º, a TULRAA define sindicato como uma organização ou organização associada[4] de trabalhadores constituída de forma voluntária e coletiva por iniciativa dos

4. De acordo com o parágrafo do artigo 10º, uma organização associada é uma organização de nível industrial composta por unidades de sindicatos no mesmo setor e uma federação composta por organizações de nível industrial ou unidades de sindicatos de nível industrial nacional.

trabalhadores com o objetivo de manter e melhorar as condições de trabalho ou melhorar a situação econômica e social dos trabalhadores. Por sua vez, a mesma disposição define uma associação de empregadores como uma organização de empregadores que tem autoridade para ajustar e controlar os seus membros constituintes no que diz respeito às relações trabalhistas.

A lei estabelece vários requisitos para o estabelecimento de um sindicato qualificado dentro da TULRAA, que podem ser divididos em requisitos positivos, negativos e formais.

Os sindicatos não constituídos pela TULRAA não podem requerer a regularização de litígios trabalhistas nem solucionar as práticas trabalhistas injustas perante a Comissão de Relações Trabalhistas, exceto nos casos previstos nos incisos 1, 2 e 5 do artigo 81 (art. 7º). A Tabela 5.4 descreve os requisitos estabelecidos pela TULRAA.

Existem vários tipos de sindicatos na Coreia, ou seja, sindicatos profissionais (horizontais), sindicatos no nível da indústria e sindicatos de empresas. Conforme mencionado na Seção 5.2.1, a negociação coletiva no nível da indústria é bastante rara, ao passo que geralmente ocorre entre o sindicato da empresa e o empregador, com o risco de ser dominado por este último.

A terceira seção do segundo capítulo da TULRAA inclui várias normas dedicadas à gestão sindical. As disposições vão desde os documentos a serem mantidos (p.ex.: art. 14, registro de sindicalistas, estatutos sindicais, etc.) a assembleias gerais (art. 15) e assuntos relacionados a serem decididos (art. 16), até às atividades dos dirigentes sindicais em tempo integral (art. 24).

Em termos de direitos e deveres dos membros, todos os membros do sindicato têm direitos e deveres iguais para participar em todos os assuntos do sindicato. No entanto, um sindicato pode restringir, de acordo com o seu estatuto, os direitos dos associados que não pagam as quotas sindicais (art. 22). Finalmente, conforme previsto no artigo 9º da TULRAA nenhum membro de um sindicato será discriminado com base em raça, religião, sexo, idade, condição física, tipo de emprego, partido político ou condição social.

Para concluir é necessário também fazer uma breve análise da Lei de Promoção da Participação e Cooperação dos Trabalhadores, cujo objetivo é buscar a paz industrial e contribuir para o desenvolvimento da economia nacional, promovendo os interesses comuns do trabalho e da gestão por meio da participação e cooperação entre trabalhadores e empregadores (art. 1º). Para isso, a Lei prevê o instituto do conselho de gestão do trabalho, órgão consultivo constituído para promover o bem-estar dos trabalhadores e procurar o bom desenvolvimento da atividade através da participação e cooperação dos trabalhadores e empregadores (art. 3º). Tais conselhos, nos termos do artigo 4º, devem ser estabelecidos em cada empresa ou local de trabalho investido com o direito de decidir as condições de

trabalho, desde que empregue normalmente 30 ou mais trabalhadores. O conselho deve ser composto por igual número de membros representantes dos empregadores e dos trabalhadores (no mínimo três e no máximo dez, art. 6º) e destina-se a discutir assuntos em que o trabalho e a gerência tenham interesses comuns.

Existem dois princípios básicos que regem o sistema de conselhos. O primeiro é a obrigação de consulta de boa-fé, que incumbe tanto aos empregadores como aos trabalhadores (art. 3º). Além disso, a lei também prevê que o Conselho deve notificar prontamente os trabalhadores das questões resolvidas por ele (art. 23) e ambos os trabalhadores e o empregador devem implementar de boa-fé as resoluções feitas pelo conselho (art. 24) (ou seja, obrigação de observância). O segundo princípio é o da independência entre os conselhos de gestão do trabalho e a negociação coletiva (ou qualquer outra atividade sindical) prevista no artigo 5º. No entanto, deve ser apontado que se em sistemas duais a negociação coletiva muitas vezes acontece no nível da indústria com conselhos de trabalho realizando consultas no nível da empresa/fábrica, na Coreia do Sul a demarcação entre as consultas conjuntas e a negociação coletiva é confusa devido ao fato de que esta última geralmente acontece em nível de empresa, envolvendo as mesmas partes e assuntos discutidos (Lee H. a., 2019).

Finalmente, deve-se mencionar que a Lei exige que as empresas e locais de trabalho que empregam 30 ou mais pessoas regularmente tenham um comitê de tratamento de agravos, analisado mais detalhadamente na Seção 5.3.2.

H. Negociação coletiva

Conforme estabelecido por Lee e Jung (2019, p. 335 et seq.), nem a Constituição nem a TULRAA definem a negociação coletiva, que envolve negociações sobre salários e outras condições de trabalho entre um sindicato e um empregador ou uma organização de empregadores. A negociação coletiva pode ser conceitualmente dividida em processo de negociação e celebração do próprio acordo coletivo: o primeiro não tem efeito jurídico, enquanto o segundo é juridicamente vinculativo. Em suma, a negociação coletiva por meio de um acordo com base no consentimento mútuo permite formular regras que regem as relações individuais e coletivas de trabalho.

O direito de negociação, como qualquer outro, deve ser exercido de forma justa dentro dos limites legais intrínsecos. A TULRAA estabelece que "um sindicato e um empregador ou associação de empregadores devem negociar um com o outro de boa-fé e honestidade e fazer um acordo coletivo, correspondentemente, sem abusar da sua autoridade". A lei prevê ainda que "um sindicato e uma associação de empregadores/empregadores não devem recusar ou atrasar, sem justa causa, a negociação ou celebração de acordos coletivos" (art. 30): a obrigação de negociar de boa-fé é mútua (art. 84).

Além disso, deve-se levar em conta que o direito constitucional de negociação (art. 33) é reforçado pelo sistema de práticas trabalhistas injustas estabelecido na TULRAA. A recusa ou o atraso de um empregador em conduzir negociações coletivas sem motivos justificáveis[5] com o representante de um sindicato ou uma pessoa que tenha sido autorizada por um sindicato é — nos termos do artigo 81, 3 — considerada prática trabalhista injusta. Da mesma forma, a comissão de relações trabalhistas pode emitir uma ordem de reparação ao empregador para negociar com o sindicato de boa-fé.

Em princípio, todas as questões podem ser discutidas em um processo de negociação coletiva, desde que as partes concordem em fazê-lo. Assuntos obrigatórios que se enquadram na esfera de "condições de trabalho e outros tratamentos" incluem salários, horas, férias, saúde e segurança, compensação por acidentes de trabalho, treinamento vocacional e questões de pessoal (p. ex.: transferência, disciplina e dispensa). Questões relativas à gestão e políticas de produção (p. ex.: reestruturação dos processos de produção, realocação de fábricas, subcontratação) são assuntos obrigatórios apenas quando afetam as condições de trabalho ou outro tratamento dos membros do sindicato. Além disso, também as questões relativas à "gestão das relações coletivas de trabalho" devem ser negociadas: incluem, por exemplo, normas que regem as atividades sindicais, normas e procedimentos para negociação coletiva, consultas trabalhistas, normas e procedimentos para litígios, etc.

No que diz respeito às partes na negociação coletiva, o artigo 29 dispõe que o representante do sindicato tem autoridade para negociar com o empregador (ou associação patronal) e celebrar acordo coletivo entre o sindicato e os seus associados. De acordo com a mesma disposição, o direito de negociação também pode ser delegado por meio de autorização. Em caso de sindicatos múltiplos, o artigo 29, 2 estabelece o procedimento para determinar o sindicato representativo na negociação. Por sua vez, o artigo 29, 4 prevê que o representante do sindicato para a negociação e o empregador não discriminarão os sindicatos que participam do procedimento de determinação do sindicato do representante na negociação ou seus membros sem qualquer fundamento razoável e contextualmente prevê a possibilidade de recorrer à Comissão de Relações Trabalhistas para corrigir a discriminação.

De acordo com o artigo 31, o acordo coletivo deve ser redigido por escrito, assinado pelas partes e apresentado às autoridades administrativas no prazo de 15 dias após a data da sua celebração. Caso alguma disposição do contrato seja ilegal, as autoridades administrativas poderão, mediante deliberação da Comissão de Relações Trabalhistas, ordenar a sua retificação. O artigo 32 prevê que o prazo de validade das convenções coletivas não pode exceder dois anos. Por outro lado, salvo disposição em contrário em um acordo separado, se nenhum novo acordo coletivo for concluído até a data de expiração do acordo existente,

5. Por outro lado, "razões justificáveis" isentam o empregador da obrigação de iniciar ou continuar a negociação. Para decidir se são justificáveis ou não, deve-se levar em consideração: parte envolvida na negociação coletiva (lado dos trabalhadores); assuntos sendo negociados; detalhes processuais e circunstanciais.

mesmo que as partes tenham continuamente se envolvido em negociações coletivas antes e após a data de expiração, o acordo coletivo existente deverá permanecerem vigor por até três meses após a sua data de validade. Se um novo acordo for alcançado, o acordo existente será aplicável apenas se explicitamente previsto nele e não obstante a possibilidade de qualquer parte o rescindir com um aviso prévio de seis meses.

As disposições de um acordo coletivo que violem as normas relativas às condições de trabalho e outros tratamentos dos trabalhadores nele especificadas serão nulas e sem efeito (art. 33). Além disso, a TULRAA também contém uma norma que regulamenta a interpretação dos acordos coletivos (art. 34): caso as partes não cheguem a um acordo, uma ou ambas podem pedir parecer à Comissão de Relações Trabalhistas, que deve ser emitida no prazo de 30 dias a partir do recebimento da solicitação. A opinião expressa tem o mesmo efeito de uma sentença arbitral.

Em termos de força vinculativa, quando um acordo coletivo se aplica a pelo menos metade do número normal de trabalhadores que realizam o mesmo tipo de trabalho e empregados em uma única empresa ou local de trabalho, também se aplica a outros trabalhadores que realizam o mesmo tipo de trabalho e empregado na mesma empresa ou local de trabalho (art. 35). Ainda, nos termos do artigo 36, quando mais de dois terços dos trabalhadores que exercem a mesma função e empregados na mesma área estiverem sujeitos à aplicação de um acordo coletivo, as autoridades administrativas poderão, por deliberação da Comissão de Relações Trabalhistas, e a pedido de uma ou de ambas as partes da convenção coletiva, ou por autoridade própria, deliberar que tal convenção coletiva se aplique aos demais trabalhadores que exerçam a mesma atividade e ocupados na mesma área, assim como aos seus empregadores.

Para concluir o parágrafo, vale a pena lançar alguma luz, juntamente com Lee e Jung (2019, p. 113 et seq.), sobre acordos coletivos, normas de trabalho e contratos individuais de trabalho.[6] Cada um deles não deve estar em conflito com leis ou decretos (art. 15 da LSA; acordos coletivos art. 31 da TULRAA). Além disso, as normas de trabalho não devem entrar em conflito também com os acordos coletivos aplicáveis ao local de trabalho em questão.

Nas relações individuais de trabalho, os acordos coletivos e as normas de trabalho têm um efeito normativo sobre os contratos de trabalho. Além disso, os acordos coletivos têm um efeito normativo tanto sobre os contratos individuais de trabalho quanto sobre as normas de trabalho: qualquer disposição de um contrato individual de trabalho ou de normas de trabalho que contrarie os padrões de condições de trabalho do acordo coletivo é nula e regida por este último (art. 33 da TULRAA); o mesmo discurso se aplica às normas de trabalho. Por sua vez,

6. Um acordo coletivo pode ser definido como um conjunto acordado de normas estabelecidas entre um sindicato e o empregador em relação a salários, horas de trabalho ou outras questões. As normas de trabalho são um conjunto de regulamentos estabelecidos por um empregador com o objetivo de estabelecer normas e condições uniformes de emprego no local de trabalho. Finalmente, os contratos de trabalho são celebrados para que o trabalhador ofereça trabalho e o empregador pague o salário por esse trabalho.

as normas de trabalho têm um efeito normativo sobre os contratos individuais de trabalho. Qualquer disposição deste último que contrarie as condições de trabalho previstas nas normas de trabalho é nula e regida, em vez disso, pela disposição de tais regras (art. 97 da LSA).

I. Ação industrial

O artigo 33 da Constituição reconhece o direito dos trabalhadores à ação coletiva (e não do empregador), a ser exercida no esforço de fazer cumprir as suas reivindicações relativas às condições de trabalho, quando a negociação entre trabalhador e empregador não conseguir resultar em acordo coletivo. O artigo 2º da TULRAA define "litígio industrial" como qualquer controvérsia ou diferença decorrente de divergências entre um sindicato e um empregador ou associação de empregadores ("partes nas relações de trabalho") no que diz respeito à determinação de termos e condições de emprego como salários, jornada de trabalho, previdência, dispensa e outros tratamentos. Nesses casos, as divergências se referem a situações em que as partes nas relações de trabalho não têm mais probabilidade de chegar a um acordo por meio de negociação voluntária, mesmo que continuem fazendo tal tentativa. Por sua vez, ações industriais (ou atos de litígio) são ações ou contra-ações que obstruem o funcionamento normal de uma atividade, tais como greves, sabotagem, *lockout*s e outras atividades através das quais as partes da relação de trabalho pretendem cumprir as suas reivindicações (art. 2º da TULRAA). A partir da redação da norma, pode-se inferir claramente que a categoria de "atos de litígio" não se limita a greves e *lockout*s, mas abrange também outros tipos de ação, como militância e sabotagem, assim como piquetes e boicotes.

Além disso, vale ressaltar que o litígio atua na esfera trabalhista e, quando justificada, limita a responsabilidade civil (art. 3º da TULRAA), penal (art. 4º da TULRAA), além de proibir tratamentos desvantajosos (ou seja, prática trabalhista injusta), como ação disciplinar ou dispensa (art. 81 da TULRAA).[7] Por outro lado, nos termos do artigo 44 da TULRAA, o empregador não terá nenhuma obrigação de pagar salários durante um período de greves aos trabalhadores que não trabalharem como resultado da sua participação. Da mesma forma, um sindicato não pode conduzir ações sindicais a fim de exigir e garantir o pagamento de salários por um período de ação sindical. Finalmente, o empregador não pode contratar ou substituir qualquer pessoa não relacionada com a atividade em questão durante um período de ações sindicais para continuar os trabalhos interrompidos por ações sindicais (art. 43). Da mesma forma, o empregador não pode, durante as greves, contratar ou subcontratar trabalhos que tenham sido interrompidos por estas.

De acordo com o artigo 37 da TULRAA, o propósito, o método e o procedimento de qualquer ação sindical devem ser consistentes com a legislação e a ordem social. Além disso, nenhum membro

7. Em contrapartida, se o ato de litígio for considerado impróprio, os trabalhadores envolvidos não gozam da proteção conferida pela lei.

de um sindicato deve tomar parte em qualquer ação sindical que não seja liderada pelo sindicato. Além disso, a TULRAA impede o sindicato de empreender ações sindicais, a menos que seja decidido por votos simultâneos da maioria dos membros do sindicato por voto direto e secreto (art. 41).[8] Além disso, a ação sindical não deve interferir na entrada, trabalho ou outros serviços normais de pessoas que não são relacionadas a ela ou pessoas que pretendem trabalhar, nem pode recorrer a qualquer forma de violência ou ameaça para persuadir a participar, visto que o sindicato tem a responsabilidade de orientar, administrar e supervisionar a ação industrial para que seja conduzida legalmente (art. 38). De maneira crucial, a lei sobre a ocorrência de conflito trabalhista exige, por meio do artigo 45, que uma das partes nas relações de trabalho deve notificar a outra por escrito: qualquer ação sindical não pode ser conduzida sem a conclusão dos procedimentos de ajustamento (excluindo procedimentos de mediação após a decisão de encerrar tal processo ex art. 61, 2) nos termos do disposto no Seções 2-4 do Capítulo V da TULRAA. Esta norma não se aplica quando o procedimento de mediação não terminar dentro do prazo prescrito (art. 54) ou quando a decisão da arbitragem não ocorrer dentro do prazo prescrito (art. 63).

Um último limite importante imposto pela TULRAA aos atos de litígio é representado pelas restrições em termos de serviços mínimos a serem mantidos: o artigo 42, 2 dispõe que os atos de interromper, descontinuar ou impedir a manutenção e a operação justificada de atividades essenciais serão greves proibidas. Atividade essencial significa fundamentalmente a atividade cuja suspensão ou descontinuação pode colocar seriamente em risco a segurança da vida, saúde ou órgãos do público e a vida diária do público e que é prescrito por Decreto Presidencial, dentre as atividades de serviço público essenciais previstos em artigo 71, 2.[9] A disposição subsequente (art. 42, 3) exige que as partes nas relações de trabalho concluam um acordo escrito (o chamado Acordo de Serviços Mínimos Essenciais), estipulando vários elementos (p. ex.: os níveis de serviços mínimos a serem mantidos e prestados, os trabalhos designados como serviços essenciais, o número de trabalhadores, etc.), a fim de manter e operar justificadamente atividades essenciais durante o período de ação industrial. Em caso de discordância, as partes deverão recorrer à Comissão de Relações Trabalhista que decidirá sobre a questão nos termos dos artigos 42, 4; 42, 5 e 42, 6.

Por fim, visto que a TULRAA não trata dos critérios para determinar a procedência de litígios industriais, em geral, a jurisprudência se baseia nos seguintes quatro elementos (Lee H. a., 2019, p. 361 et seq.):

- Partes no ato de litígio: as partes no ato de litígio devem ser qualificadas para serem partes na negociação coletiva;

8. A mesma norma proíbe ações sindicais para determinadas categorias de trabalhadores (p. ex.: aqueles envolvidos no setor de defesa nacional, produção de eletricidade, água, etc.).

9. 1. Atividades ferroviárias, metrô urbano e transporte aéreo; 2. Atividades relacionadas com água encanada, eletricidade, gás, refinarias de petróleo e suprimento de petróleo; 3. Atividades hospitalares e suprimento de sangue; 4. Atividades do Banco da Coreia; 5. Atividades de telecomunicações.

- Objetivo dos atos de litígio: em geral, os tribunais endossam a visão de que, uma vez que os atos de litígio são garantidos para facilitar a autonomia industrial por meio da negociação coletiva, o ato de litígio deve ser empregado com o objetivo de promover a negociação coletiva;

- Observância dos requisitos processuais (p. ex.: votação da greve pela maioria dos membros do sindicato, etc.);

- Adequação dos meios de atos de litígio (p. ex.: nenhuma violência ou destruição empregada, etc.).

A greve é a recusa coletiva e sistemática dos trabalhadores em oferecer o seu trabalho quando o empregador, por conseguinte, perde o controle sobre os trabalhadores. É importante observar que a questão da legalidade das "greves políticas" é debatida: a teoria principal é a afirmativa que aprova a legalidade das greves políticas dentro de determinados limites/condições. O mais importante talvez seja que a greve deve ter como objetivo a manutenção ou a melhoria das condições de trabalho, visando a valorização econômica e social dos trabalhadores.

Conforme mencionado acima, a TULRAA reconhece o *lockout* como um ato de litígio (art. 2º, 6). Além disso, o Supremo Tribunal confirmou repetidamente a decisão que reconhece o direito dos empregadores de iniciar um *lockout*. De acordo com o Tribunal, quando os atos de litígio dos trabalhadores resultam em um grave desequilíbrio na relação de poder, os atos de litígio por parte do empregador podem ser justificados à luz do mesmo princípio. A TULRAA prevê que um empregador pode executar um *lockout* após o sindicato em questão iniciar um ato de litígio (art. 46). Na opinião do Supremo Tribunal, os "*lockout*s defensivos" são legítimos, enquanto os "ofensivos", em que o empregador pressiona os trabalhadores para atingirem os seus próprios objetivos, são impróprios. Os precedentes sugerem que os tribunais reconhecerão a propriedade dos *lockout*s apenas em casos excepcionais, quando os atos de litígio dos trabalhadores causam um imenso obstáculo às atividades. A TULRAA prevê que, em caso de *lockout*, o empregador deve comunicar antecipadamente às autoridades administrativas e à Comissão de Relações Trabalhistas.

5.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019

A. Indicadores de emprego e mercado de trabalho

População e força de trabalho. De acordo com o Escritório Central do Governo para Estatísticas (KOSTAT), a população da Coreia do Sul atingiu 51 milhões em 2015, um aumento de 1,1 vezes

em relação a 2000. Projeta-se um ligeiro aumento, atingindo um pico de 52 milhões em 2030 (KOSTAT, 2020).[10] A taxa de fecundidade total da Coreia do Sul foi de 1,23 filhos por mulher no período entre 2010 e 2014, ocupando o 4º lugar com taxa mais baixa no mundo. Nesse ínterim, a expectativa de vida ao nascer da Coreia do Sul registrou 81,3 anos no período de 2010–2013, ocupando o 14º lugar com a taxa mais alta no mundo. A população em idade ativa era de aproximadamente 72,19% (população entre 15 e 64 anos) em 2019, enquanto aqueles com mais de 64 anos representavam cerca de 15%.

A população da Coreia do Sul teve um aumento baixo, mas constante, no período considerado, passando de 50,823 mil em 2015 para 51,225 mil em 2019, com um crescimento relativo de 0,8% nos dois anos.

TABELA 5.5 População por sexo e idade — projeções da ONU (julho de 2019) (em milhares) — anual

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**50.823**	**50.983**	**51.096**	**51.172**	**51.225**
Homens	25.466	25.544	25.596	25.628	25.649
Mulheres	25.357	25.440	25.500	25.543	25.576

Fonte: Nações Unidas, Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais, Divisão de População (2019). World Population Prospects 2019, dados customizados adquiridos via website.

Neste contexto, algumas observações são necessárias. Em primeiro lugar, de acordo com dados do censo, em 2020 a queda do número de recém-nascidos foi superada por um número crescente de óbitos. Dados da ONU — Perspectivas da População Mundial da Divisão de População(2019) confirmam as tendências populacionais mostradas acima. A Coreia do Sul tem uma das maiores expectativas de vida do mundo (82 anos contra 72 anos — média global). O país também tem a menor taxa de fertilidade do mundo (Fundo das Nações Unidas para a População, 2020). Como resultado, a população está envelhecendo rapidamente.

Quanto à população em idade ativa, o país tem registado uma taxa de crescimento da população em idade ativa superior ao crescimento da sua população total, a uma taxa média de 0,72% entre 2015 e 2019.

TABELA 5.6 População em idade ativa por sexo e idade (em milhares) — anual[11]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**43.239**	**43.606**	**43.931**	**44.182**	**44.504**
Homens	21.222	21.401	21.573	21.699	21.886
Mulheres	22.018	22.205	22.357	22.484	22.618

Fonte: ILOSTAT.

10. KOSTAT (2020). Projeções populacionais para a Coreia. <http://kostat.go.kr/portal/eng/pressReleases/8/8/index.board?bmode=read&aSeq=347597&pag>.

11. Definição: a população em idade ativa é comumente definida como pessoas entre 15 e 64 anos, mas isso varia de país para país.

Entre 2015 e 2019, a taxa de participação na força de trabalho aumentou em média 0,16%, impulsionada pelo aumento da taxa de participação das mulheres na força de trabalho em 0,71%, enquanto a taxa de participação dos homens diminuiu 0,24%.

TABELA 5.7 Taxa de participação na força de trabalho por sexo (%) — anual[12]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Homens	74,3%	74,1%	74,2%	73,8%	73,6%
Mulheres	52,4%	52,7%	53,2%	53,3%	53,9%
Total	**63,2%**	**63,2%**	**63,5%**	**63,4%**	**63,6%**

Fonte: ILOSTAT.

Mercado de trabalho. O crescimento econômico impulsionado por exportações, manufatura e conglomerados deu origem ao dualismo do mercado de trabalho na Coreia do Sul. O modelo de crescimento tradicional levou ao dualismo entre grandes empresas e pequenas e médias empresas (PMEs), assim como entre os setores de manufatura e serviços. De fato, a produtividade do trabalho das PMEs no setor manufatureiro é menos de um terço das grandes empresas. As PMEs estão concentradas no setor de serviços, onde a produtividade é menos da metade daquela do setor manufatureiro. Esse dualismo resultou em um descompasso do mercado de trabalho, o que faz com que as PMEs enfrentem dificuldades com a escassez de mão de obra, apesar do alto desemprego entre os jovens. Além disso, os efeitos colaterais de um modelo tradicional de crescimento para o emprego doméstico enfraqueceram à medida que as grandes empresas adotaram ativamente o offshoring por meio da cadeia de valor global.

TABELA 5.8 Indicadores de desemprego

	2015	2016	2017	2018	2019
Taxa de desemprego (%) — OIT	3,5	3,6	3,6	3,8	3,8
Taxa de desemprego, homens (%) — OIT	3,6	3,7	3,8	3,9	3,9
Taxa de desemprego, mulheres (%) — OIT	3,5	3,5	3,5	3,7	3,6
Parcela de desempregados com escolaridade avançada (%)	56,9	57,9	60,2	55,9	54,7
Parcela de desempregados com escolaridade básica (%)	9,9	9,2	9,6	10,3	11,9
Parcela de desempregados com escolaridade intermediária (%)	32,4	32	29,5	33	32,2
Taxa de desemprego juvenil (15–29) (%)	9,2	10	9,8	9,6	9
Taxa de desemprego juvenil (15–29), homens (%)	10,6	11,2	11,5	10,6	9,8
Taxa de desemprego juvenil (15–29), mulheres (%)	7,9	8,9	8,3	8,6	8,3

Fonte: Organização Internacional do Trabalho.

A taxa de desemprego na Coreia do Sul era de 3,8% em 2019 e aumentou nos últimos dois anos. No entanto, ainda é baixa em comparação à média da OCDE de 5,4%.[13] O país asiático

12. Definição: A taxa de participação da força de trabalho é a força de trabalho como um percentual da população em idade ativa.

13. OECD.Stat. Desemprego por idade e sexo. <https://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=36499>.

tem uma incidência muito maior de desemprego juvenil, 9% em 2019. A taxa de desemprego das mulheres é 0,3% inferior à dos homens.

Destaca-se a alta incidência de desempregados com ensino superior, ou seja, com pelo menos o título de bacharel (graduação), indicando que ancorar a empregabilidade apenas na educação formal não é suficiente para manter as pessoas empregadas.

O dualismo também é aplicado ao gênero no mercado de trabalho sul-coreano. A taxa de emprego entre as mulheres permanece abaixo da média da OCDE, uma vez que elas tendem a se retirar da força de trabalho assim que têm filhos, em parte devido à falta de apoio na assistência à primeira infância. As mulheres também estão concentradas em empregos não regulares e de baixa remuneração, apesar do seu nível de escolaridade relativamente alto. Quase metade das trabalhadoras tem empregos não regulares, enquanto os homens com empregos não regulares representam 26,4%. Por esse motivo, a diferença de gênero é a mais alta da OCDE, com uma diferença salarial de 32%.[14] De acordo com o relatório do Fórum Econômico Mundial de 2020 sobre a lacuna de gênero global — que mede a participação econômica e oportunidade, educação, saúde e sobrevivência e empoderamento[15] político — a Coreia do Sul ficou em 108º lugar entre 156 países.

Nesse contexto, o governo sul-coreano tomou medidas para reformar o dualismo do mercado de trabalho que exacerbou a pobreza relativa e a desigualdade de renda. O governo está atualmente promovendo a quarta revolução industrial e start-ups com o objetivo de tornar as PME um motor de inovação. O presidente Moon Jae-in apresentou o conceito de crescimento baseado na renda, impulsionado pela criação de empregos. Em 2018, o subsídio a empresas que convertem trabalhadores não regulares em situação regular foi aumentado para KRW 800.000 (US$ 741).[16] Para aumentar a renda das famílias, o governo está expandindo o emprego público e aumentou drasticamente o salário mínimo em 10,9% em 2019.[17] Mudanças tecnológicas e demográficas também estão afetando o mercado de trabalho da Coreia do Sul. Cerca de 43% de todos os empregos correm o risco de ser totalmente automatizados ou substancialmente alterados por novas tecnologias, juntamente com o envelhecimento populacional mais rápido na OCDE.[18]

Emprego. A proporção emprego/população aumentou entre 2015 e 2019, em média, 0,12%, impulsionado por um aumento médio de 0,64% da proporção emprego/população entre as mulheres, enquanto essa proporção entre os homens diminuiu 0,28%.

14. Diferença salarial por gênero. Dados da OCDE.

15. Fórum Econômico Mundial, Relatório de Diferença Salarial por Gênero, 2020: <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.

16. Pesquisa Econômica da OCDE: Coreia. 2018.

17. Artigo "South Korea to raise minimum wage for 2019 by 10.9%", disponível em: <http://www.koreaherald.com/view.php?ud=20180714000027>.

18. Perspectivas de emprego — Coreia OCDE.

TABELA 5.9 Proporção emprego-população por sexo (%) — anual[19]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Homens	71,6%	71,4%	71,4%	70,9%	70,8%
Mulheres	50,6%	50,8%	51,3%	51,3%	51,9%
Total	**60,9%**	**60,9%**	**61,2%**	**60,9%**	**61,2%**

Fonte: ILOSTAT.

TABELA 5.10 Distribuição do emprego por atividade econômica (em milhares) — anual[20] (2019)

A. Agricultura; silvicultura e pesca	1.394,9
B. Mineração e pedreiras	14,5
C. Manufatura	4.429,1
D. Fornecimento de eletricidade; abastecimento de gás, vapor e ar condicionado	67,9
E. Abastecimento de água; saneamento, tratamento de resíduos e despoluição	135,1
F. Construção	2.019,5
G. Comércio atacadista e varejista; conserto de veículos motorizados e motocicletas	3.662,6
H. Transporte e armazenamento	1.431,3
I. Atividades de hospedagem e alimentação	2.303,4
J. Informação e comunicação	860,5
K. Atividades financeiras e de seguros	800
L. Atividades imobiliárias	555,7
M. Atividades profissionais, científicas e técnicas	1.156,7
N. Atividades administrativas e de serviço de apoio	1.311,6
O. Administração pública e defesa; previdência social obrigatória	1.076,4
P. Educação	1.883,3
Q. Saúde humana e atividades de assistência social	2.206
R. Artes, entretenimento e recreação	494,8
S. Outras atividades de serviço	1.232,7
T. Atividades domésticas como empregadores; atividades de produção de bens e serviços não diferenciadas das famílias para uso próprio	74,7
U. Atividades de organizações e órgãos extraterritoriais	11,8
X. Não classificado em outro lugar	108,7
Total	**27.231,4**

Fonte: ILOSTAT.

Em relação à distribuição do emprego por atividade econômica, conforme apresentado na Tabela 5.10, a indústria de transformação é a principal empregadora do país, respondendo por 16,3% da força de trabalho, seguida por "atacado, varejo; reparação de veículos automóveis e motocicletas" com 13,4% e "hospedagem e alimentação" com 8,57%.

19. Definição: A proporção emprego/população é o número de pessoas empregadas como uma porcentagem do total da população em idade ativa.

20. Definição: Como acima. Os dados são desagregados por atividade econômica de acordo com a versão mais recente da Classificação Internacional Normalizada Industrial de Todas as Atividades Econômicas (CINI).

Embora o setor manufatureiro seja a principal atividade econômica para empregar trabalhadores no país, há preocupação com a desindustrialização. Sobre este assunto, Lim (2004, p. 133) diz que "ao mesmo tempo em que a economia coreana já havia entrado no estágio de desindustrialização em termos de emprego e produção nominal a partir do final da década de 1980, a desindustrialização ainda não começou em termos de produção real". Além disso, o autor afirma que as chances são, no entanto, de que, à medida que a crescente demanda por produtos manufaturados causada pela queda do seu preço relativo é superada pelo aumento da demanda do setor de serviços que acompanha o aumento dos padrões de renda, a economia sul-coreana irá gradualmente entrar no estágio de desindustrialização mesmo em termos de produção real. Estima-se que a desindustrialização no caso da economia sul-coreana não seja atribuível a uma falha na competitividade da manufatura doméstica ou ao crescimento dramático do comércio Norte-Sul, mas é predominantemente a consequência do crescimento econômico bem-sucedido em grande parte causado pelo crescimento relativamente mais rápido de produtividade no setor manufatureiro e a mudança dos padrões de consumo de acordo com padrões de renda crescentes (Lim, 2004, pp. 133–134).

TABELA 5.11 Distribuição do emprego por atividade econômica (%) — anual (2015–2019)

Classificação Internacional Normalizada Industrial de Todas as Atividades Econômicas — Revisão 4	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
A. Agricultura; silvicultura e pesca	5,2	4,9	4,9	5	5,1
B. Mineração e pedreiras	0	0,1	0,1	0,1	0
C. Manufatura	17,5	17,3	17	16,8	16,3
D. Fornecimento de eletricidade; abastecimento de gás, vapor e ar condicionado	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
E. Abastecimento de água; saneamento, tratamento de resíduos e despoluição	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
F. Construção	7	7	7,4	7,6	7,4
G. Comércio atacadista e varejista; conserto de veículos motorizados e motocicletas	14,5	14,2	14,1	13,8	13,4
H. Transporte e armazenamento	5,4	5,4	5,2	5,2	5,3
I. Atividades de hospedagem e alimentação	8,4	8,6	8,5	8,3	8,5
J. Informação e comunicação	2,9	3	2,9	3,1	3,2
K. Atividades financeiras e de seguros	3	3	3	3,1	2,9
L. Atividades imobiliárias	1,8	1,8	2	2	2
M. Atividades profissionais, científicas e técnicas	4	4,2	4,1	4,1	4,2
N. Atividades administrativas e de serviço de apoio	5	5,2	5,1	4,9	4,8
O. Administração pública e defesa; previdência social obrigatória	3,6	3,8	3,9	4,1	4
P. Educação	7	7	7,1	6,9	6,9
Q. Saúde humana e atividades de assistência social	6,8	7	7,2	7,6	8,1
R. Artes, entretenimento e recreação	1,6	1,5	1,6	1,6	1,8
S. Outras atividades de serviço	4,7	4,6	4,6	4,6	4,5
T. Atividades domésticas como empregadores; atividades de produção de bens e serviços não diferenciadas das famílias para uso próprio	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
U. Atividades de organizações e órgãos extraterritoriais	0,1	0,1	0	0	0
X. Não classificado em outro lugar	0,4	0,3	0,3	0,4	0,4
Total	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**	**100%**

Fonte: ILOSTAT.

No longo prazo, isso pode afetar o mercado de trabalho, pois "é provável que essa desindustrialização seja acompanhada de um crescimento lento e, se prosseguir a uma velocidade incontrolavelmente rápida, pode resultar em uma variedade de problemas, como o aumento do desemprego estrutural ou um aprofundamento da desigualdade de renda, etc." (Lim, 2004, p. 134).

Passando para os próximos indicadores, a participação dos empregados passou de 73,6% em 2015 para 75,10% em 2019, enquanto a porcentagem de empregadores diminuiu de 6,10 para 5,60, assim como os trabalhadores por conta própria de 15,20 a 14,90 no mesmo período.

TABELA 5.12 Distribuição de empregos por situação no emprego (%) — anual[21]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Empregados	73,6%	74,1%	74,2%	74,6%	75,1%
Empregadores	6,1%	6%	6%	6,1%	5,6%
Trabalhadores por conta própria	15,2%	15,2%	15,2%	14,8%	14,9%
Trabalhadores familiares contribuintes	4,4%	4,2%	4,1%	4,1%	4%
Trabalhadores não classificáveis por situação	0,7%	0,5%	0,5%	0,4%	0,4%

Fonte: ILOSTAT.

Após uma variação média anual de aproximadamente 0% da parcela de trabalhadores temporários entre 2015 e 2018, registou-se um aumento considerável de 3% entre 2018 e 2019.

TABELA 5.13 Parcela de empregados temporários (%) — anual[22]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Ações	13,8%	14,2%	13,7%	13,8%	16,8%

Fonte: ILOSTAT.

Já a incidência do emprego a tempo parcial aumentou 4,20% de 2015 a 2019.

21. Definição: Os empregados são todas as pessoas em idade de trabalhar que, durante um determinado período de tempo, se encontravam em uma das seguintes categorias: (a) emprego remunerado (seja no trabalho ou com um emprego, mas não no trabalho); ou (b) trabalho autônomo (seja no trabalho ou com uma empresa, mas não no trabalho). Os dados são desagregados por situação no emprego de acordo com a versão mais recente da Classificação Internacional de Situação no Emprego (ICSE-93). A situação de emprego refere-se ao tipo de contrato de trabalho explícito ou implícito que a pessoa tem com outras pessoas ou organizações. Os critérios básicos utilizados para definir os grupos da classificação são o tipo de risco econômico e o tipo de autoridade sobre os estabelecimentos e outros trabalhadores que os ocupantes do posto de trabalho têm ou terão.

22. Definição: Este indicador representa o emprego temporário como porcentagem dos empregados. O emprego temporário, no qual os trabalhadores são contratados apenas por um determinado período de tempo, inclui contratos a termo certo, por projeto ou por tarefa, assim como trabalho sazonal ou ocasional, incluindo trabalho por dia. Existem grandes diferenças nas definições usadas entre os países, que devem ser consideradas ao se fazerem comparações entre os países.

Emprego informal. Seguindo a análise descritiva dos indicadores de emprego e mercado de trabalho, pode-se observar que a Coreia do Sul está mudando para uma dinâmica de mercado de trabalho mais flexível, considerando o aumento substancial da incidência de empregos a tempo parcial e da proporção de empregados temporários, enquanto, ao mesmo tempo, a taxa de participação das mulheres na força de trabalho está crescendo a um ritmo constante.

Produtividade do trabalho. Após um aumento constante da produtividade do trabalho entre 2015 e 2017, e um aumento acentuado de 2017 a 2018, a taxa de crescimento anual da produção por trabalhador desacelerou em 0,50% de 2018 a 2019.

TABELA 5.14 Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em PPC) (%) — anual

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Ações	1,4%	2,2%	2,1%	2,6%	1,2%

Fonte: ILOSTAT.

TABELA 5.15 Remuneração nominal média mensal dos empregados, série harmonizada — anual (2017 PPC $)[23]

Ano	2015	2016	2017	2018
Remuneração nominal média	3.406,3	3.464,4	3.486,1	3.630,5

Fonte: ILOSTAT.

TABELA 5.16 Salários médios anuais, medidos em preços constantes (2019)

País	Séries	2015	2016	2017	2018	2019
Coreia do Sul	Em 2019 preços constantes em USD PPCs 2019	37.513	38.617	39.552	40.820	42.285
OCDE		46.562	46.897	47.277	47.748	48.587

Fonte: OECDStat.[24]

Remuneração e rendimentos do trabalho. Um padrão semelhante para a produtividade do trabalho pode ser observado para os rendimentos nominais médios mensais, que aumentaram

23. A remuneração dos empregados se refere ao ordenado bruto em dinheiro e em mercadoria pago aos empregados, via de regra em intervalos regulares, pelo tempo trabalhado ou realizado juntamente com o ordenado pelo tempo não trabalhado, como férias anuais, outro tipo de licença remunerada ou feriados. A remuneração exclui as contribuições dos empregadores com relação aos seus empregados pagos à seguridade social e planos de pensões e também os benefícios recebidos pelos empregados de acordo com esses planos. A remuneração também exclui indenização e pagamento por rescisão. As estatísticas de remuneração se referem ao ordenado bruto dos empregados, ou seja, o total antes de quaisquer deduções serem feitas pelo empregador. Esta é uma série harmonizada: (1) os dados relatados como semanais e anuais são convertidos em mensais na série da moeda local, usando dados de horas semanais médias, se disponíveis; e (2) os dados são convertidos em dólares americanos como moeda comum, usando taxas de câmbio ou taxas de paridade do poder de compra (PPC) de 2017 para despesas de consumo privado. Esta última série permite comparações internacionais tendo em conta as diferenças de preços relativos entre países.

(Nota: Se necessário, mais dados desagregados (sexo e ocupação) podem ser recuperados no ILOSTAT.)

24. OCDE (2021), Salários médios (indicador). doi: 10.1787 / cc3e1387-en (acessado em 21 de fevereiro de 2021).

continuamente entre 2015 e 2017, seguido por um aumento acentuado de 4,14% entre 2017 e 2018, mas diminuíram 6,18% de 2018 a 2019.

Em comparação com a OCDE, a Coreia do Sul está abaixo do salário médio total da OCDE para todo o período, embora venha reduzindo a diferença ao longo dos anos.

Desemprego. A taxa de desemprego se manteve estável entre 2015 e 2019, com aumento médio de 0,05% no período.

TABELA 5.17 Taxa de desemprego (%) — anual[25]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**3,5%**	**3,6%**	**3,6%**	**3,8%**	**3,8%**
Homens	3,6%	3,7%	3,8%	3,9%	3,9%
Mulheres	3,5%	3,5%	3,5%	3,7%	3,6%

Nota: Para esta tabela, foram consideradas todas as pessoas com 15 anos ou mais.

Fonte: ILOSTAT.

O mesmo padrão é observado para a taxa de inatividade, com ligeira redução média de 0,10%.

TABELA 5.18 Taxa de inatividade (%) — anual[26]

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Parcela	36,8%	36,8%	36,5%	36,6%	36,4%

Fonte: ILOSTAT.

Conforme afirma Lee J. (2020, p. 1), de modo geral, o mercado de trabalho sul-coreano parece saudável. O desemprego tem permanecido abaixo de 4% desde 2002 e a renda média mensal real aumentou consideravelmente, com apenas uma pequena queda durante a crise financeira global. No entanto, o mercado de trabalho sul-coreano está enfrentando dificuldades relacionadas ao desemprego juvenil, fraca participação das mulheres na força de trabalho, aumento da desigualdade de rendimentos e rápido envelhecimento da força de

25. A taxa de desemprego representa o número de pessoas que estão desempregadas como uma porcentagem da força de trabalho (ou seja, os empregados mais os desempregados). São consideradas desempregadas todas as pessoas em idade ativa que: (a) estejam sem trabalho durante o período de referência, ou seja, não exerciam uma atividade assalariada ou autônoma; (b) estejam atualmente disponíveis para trabalhar, ou seja, estavam disponíveis para trabalho remunerado ou trabalho autônomo durante o período de referência; e (c) estejam à procura de trabalho, ou seja, tomaram medidas específicas em um período recente específico para procurar emprego remunerado ou trabalho autônomo.

*NEET: Pessoas que não participam de atividades de emprego, educação ou treinamento/formação (em inglês *not in employment, education or training*).

26. Este indicador representa o número de pessoas em idade ativa fora da força de trabalho (ou seja, não ocupadas ou desempregadas) expresso em porcentagem da população em idade ativa. A população em idade ativa é comumente definida como pessoas com 15 anos ou mais, mas isso varia de país para país. Além de usar um limite mínimo de idade, alguns países também aplicam um limite máximo de idade.

trabalho. Os formuladores de políticas devem considerar medidas para fortalecer a rede de segurança social, desenvolver programas de mercado de trabalho para promover a fertilidade e a participação das mulheres na força de trabalho e estimular o investimento de longo prazo em educação.

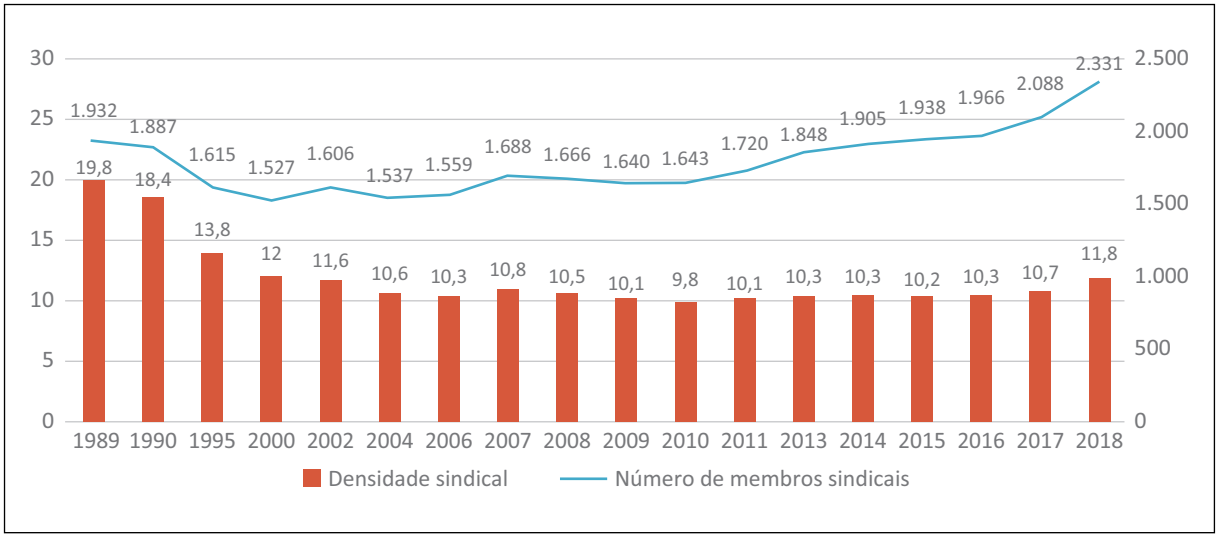
Embora o país tenha se recuperado rapidamente da crise econômica asiática de 1998 e se mostrado resiliente diante da crise financeira global de 2008, o seu mercado de trabalho enfrenta alguns desafios, principalmente no que se refere ao relacionamento entre trabalhadores e empregadores, conforme será discutido no próximo tópico.

B. Densidade sindical e taxa de cobertura da negociação coletiva

De 2010 a 2018, o número de sindicalizados aumentou em 688 mil trabalhadores, com 2,33 milhões de associados em 2018. Esse crescimento constante a partir de 2010 foi possivelmente influenciado pela crise de 2008–2009, durante a qual o desemprego e as dispensas aumentaram consideravelmente.

Conforme definido pela OCDE, a densidade sindical "corresponde à proporção de assalariados que são filiados ao sindicato, dividido pelo número total de assalariados" (OCDE, 2016). Este indicador também aumentou de 2010 a 2018 em 2 pontos percentuais. Mesmo assim, a densidade é baixa em comparação com 1989, período de democratização em que a pressão popular por melhorias nos direitos trabalhistas estava no auge.

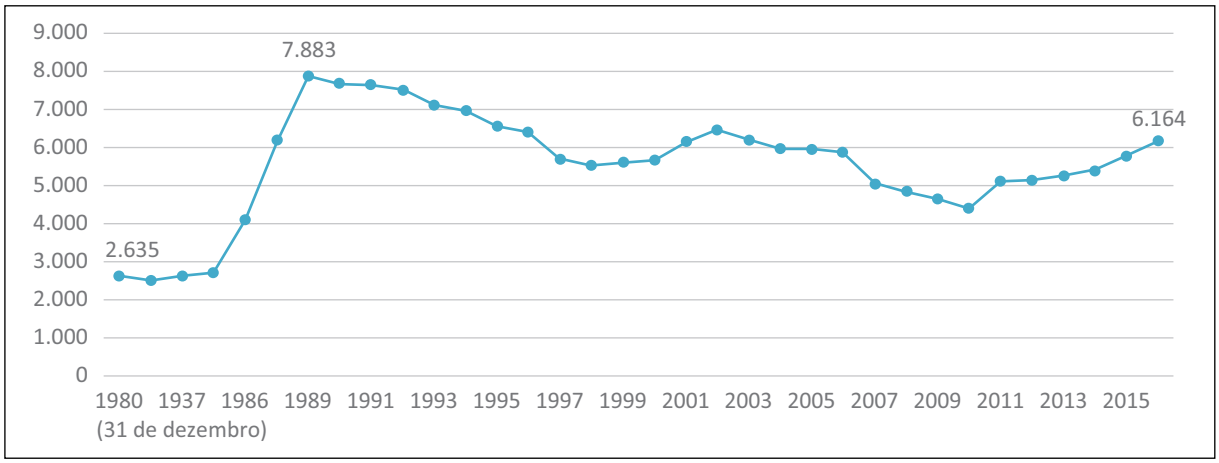
FIGURA 5.2 Densidade sindical e número de membros sindicais (%, 1.000 pessoas)



Fonte: Revisão das Relações Industriais e Perspectivas para 2020. Instituto do Trabalho da Coreia.

A Figura 5.3 representa o número de sindicatos na Coreia do Sul entre 1980 e 2016.

FIGURA 5.3 Número de sindicatos na Coreia do Sul (1980–2016)



Fonte: Instituto Coreano do Trabalho.

A Tabela 5.19 mostra a taxa de cobertura da negociação coletiva da Coreia do Sul para o período de 2011 a 2016, o mais recente com dados disponíveis. São usados dados da OIT e da OCDE, e uma comparação com a estimativa total da OCDE é feita.

TABELA 5.19 Taxa de cobertura da negociação coletiva (%) — anual

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Coreia do Sul — ILOSTAT	11,5	11,7	11,8	11,9	11,8	N. D.	N. D.
Coreia do Sul — OECD.Stat	13,0	13,2	13,3	13,3	13,2	13,1	N. D.
OCDE — Total (valor estimado)	34,8	33,9	33,6	33,1	32,7	32,4	32,4

Fonte: OCDE e OIT.

Como se observa, os trabalhadores da Coreia do Sul têm menos cobertura de negociação coletiva em comparação com a estimativa da OCDE. Embora os números da OIT e da OCDE sejam diferentes para este parâmetro, identifica-se uma estabilidade ao longo dos anos, chegando a atingir o dobro da média da OCDE. Alguns analistas apontam que o baixo índice de cobertura da negociação coletiva pode ser uma causa para a desigualdade salarial (Suk-yee, 2019). O fato é que tanto a densidade sindical quanto a taxa de cobertura da negociação coletiva na Coreia do Sul têm se mantido relativamente estáveis desde meados da década de 1970 e bem abaixo das médias da OCDE. Portanto, a qualidade das relações de trabalho dessa nação é classificada como "baixa" pela OCDE,[27] que também afirma que as "conquistas econômicas da Coreia não se traduziram totalmente em bem-estar" (OCDE, 2020) e recomenda revisões de algumas leis trabalhistas, incluindo a ratificação da Convenção da OIT sobre o direito de organização e negociação coletiva.

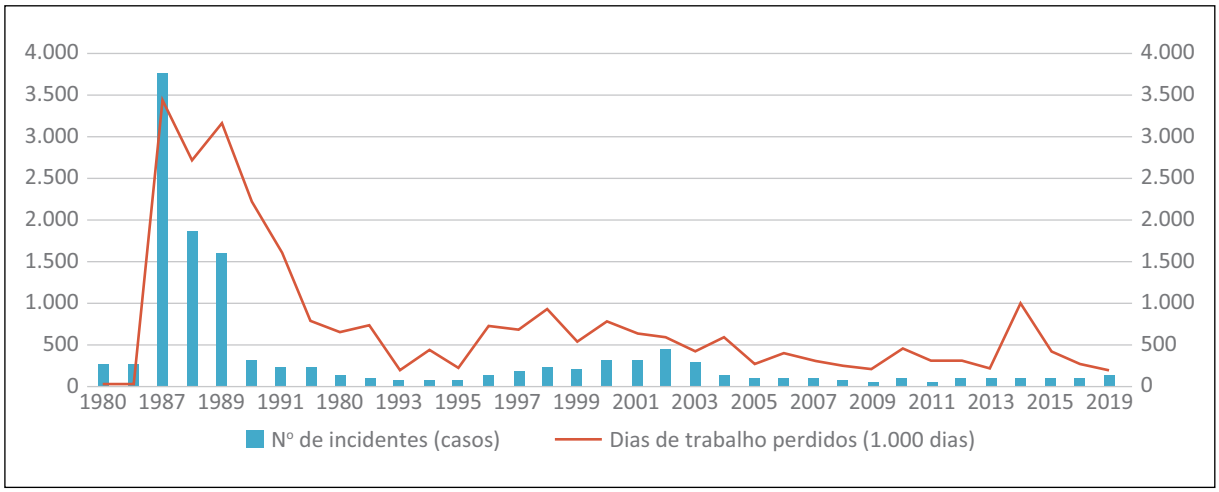
27. Ver mais em: <https://www.oecd.org/employment/emp/collective-bargaining-Korea.pdf>. Acesso em 18/02/2021.

A Coreia do Sul tem uma classificação particularmente baixa em conexões sociais, percepção do estado de saúde, qualidade ambiental e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, destacando a necessidade de promover uma sociedade mais inclusiva. Entretanto, o governo voltou a apresentar o pacote de revisão das leis trabalhistas com base nas recomendações dos membros de interesse público do Conselho Econômico, Social e do Trabalho, juntamente com a proposta de ratificação das três Convenções Fundamentais nº 87 da Organização Internacional do Trabalho sobre a liberdade de associação, nº 98 sobre o direito de organização e negociação coletiva, e nº 29 sobre a proibição do trabalho forçado para a Assembleia Nacional. A aprovação por parte da Assembleia Nacional do pacote de revisão e da proposta de ratificação melhoraria significativamente os direitos fundamentais dos trabalhadores sul-coreanos (OCDE, 2020, p. 30). O nível predominante do sistema de negociação coletiva do país é o nível empresarial e descentralizado, mas esta realidade está em transformação. Como destacam Lee e Kim (2017, p. 2), a "porcentagem de trabalhadores sindicalizados que aderiram aos sindicatos além do nível empresarial (incluindo sindicatos estabelecidos por indústria, ocupação, região ou outra natureza do grupo de trabalhadores) ficou em 39,7% em 2006, mas esse percentual aumentou mais de 50% em 2007 (em 51,3%) e continuou a crescer até atingir 56,7% no final de 2015. Os autores continuam e argumentam que, além da mudança na sindicalização em direção aos sindicatos além das fronteiras da empresa, o escopo implícito pela negociação coletiva no nível da indústria é limitado. As negociações relativas aos termos dos salários atuais e às condições de trabalho são conduzidas principalmente ao nível da empresa. Isso indica o descompasso entre a forma de sindicalização e o tipo de negociação. Os trabalhadores (sindicatos) continuam enfatizando a necessidade de negociação no nível da indústria, mas a resposta do lado do empregador é passiva. As reclamações do lado do empregador estão relacionadas às redundâncias na negociação e à agenda para a negociação. Para citar alguns, os empregadores estão descontentes com a questão da estrutura de negociação de três níveis, incluindo negociação no nível central (nacional), regional e setorial (empresarial), ocorrências repetidas de greves, incluindo greves políticas e greves coletivas e agendas de negociação difícil de tratar uniformemente no nível central, com possíveis violações dos direitos do pessoal e da gestão empresarial (Lee & Kim, 2017, pp. 2-3). Em conclusão, "sob a condição de que as cláusulas existentes na legislação trabalhista que não refletem a variedade de sindicatos sejam alteradas", Lee e Kim (2017, p. 7) sugerem "uma negociação no nível da indústria e consulta no nível do local de trabalho baseadas na descentralização coordenada, a introdução de um sistema de notificação de salários e medidas para aumentar a eficiência e estabilidade da negociação a nível empresarial".

C. Greves

A presente seção tem como objetivo proporcionar uma visão geral das greves na Coreia do Sul. Antes de proceder à análise, três premissas são necessárias. Em primeiro lugar, os dados relativos ao número de trabalhadores envolvidos em greves estão disponíveis apenas até 2016.

FIGURA 5.4 Número de greves e dias de trabalho perdidos (1985–2019)



Fonte: Instituto do Trabalho da Coreia e Ministério do Emprego e Trabalho.

TABELA 5.20 Número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos (2014–2018)

Ano	2014	2015	2016	2017	2018
Greves	111	105	120	101	134
Dias de trabalho perdidos	650.924	446.852	2.034.751	861.783	551.773
Trabalhadores envolvidos	133.000	77.000	226.000	N. D.	N. D.

Fonte: Elaborado pelos autores.

Enquanto no final dos anos 1980 e início dos anos 1990 as greves eram frequentemente empregadas na Coreia do Sul, desde meados dos anos 2000 o número de greves permaneceu em torno de 100 casos por ano: o número de greves organizadas em grandes estabelecimentos cresceu constantemente junto com a sua duração. Em 2014, ocorreram 111 greves (sete das quais foram classificadas como ilegais), que envolveram cerca de 133.000 trabalhadores e resultaram na perda de 650.924 dias de trabalho (Ministério do Trabalho, 2018). A mais afetada foi a indústria de transformação com 45 casos — a maioria concentrada na indústria de máquinas/metal (28 casos) — seguida por "serviço social e particular" com 39 casos (particularmente relacionados a serviços de limpeza e outros subcontratados, 32 casos): no setor da indústria transformadora as principais causas de litígio eram inerentes ao prolongamento de salários e reformas, ao passo que nas atividades sociais e de serviços pessoais os litígios decorriam do emprego indireto, da estratégia de sindicalização e das condições de trabalho (Instituto, 2015). Em termos de litígios trabalhistas por dimensão, a maioria dos casos ocorreu em estabelecimentos com mais de 1.000 pessoas (39), seguidos de estabelecimentos com 100–299 pessoas (24) (Serviço Coreano de Informação Estatística, 2020).

No ano seguinte, as greves permaneceram relativamente estáveis, com 105 casos (sendo quatro ilegais). Em contrapartida, verifica-se uma diminuição mais acentuada em relação aos dias de trabalho perdidos, diminuindo 31% (446.852) e o número de trabalhadores envolvidos,

diminuindo 42% (77.000). Também neste ano, a indústria transformadora registou a maior parte dos casos (47), nomeadamente nas indústrias de maquinaria e metal (27 casos), a que se seguiram os serviços sociais e particulares (36 casos). Em 45 casos os litígios foram decorrentes de negociação salarial, enquanto em outros 47 a causa foi tanto relacionada à negociação salarial quanto a acordos coletivos (Serviço Coreano de Informação Estatística, 2020). Por fim, em termos de litígios por dimensão, 34 processos ocorreram em estabelecimentos com 100–299 pessoas, seguidos de 26 processos em estabelecimentos com mais de 1.000 pessoas.

Em 2016, houve 15 greves a mais em relação ao ano anterior, resultando em um total de 120 casos (cinco delas eram ilegais). Também os outros dois indicadores se caracterizaram por um crescimento significativo: foram 226 mil trabalhadores envolvidos, um aumento de 65% em relação a 2015; da mesma forma, foram perdidos 2.034.751 dias de trabalho, um aumento de 78%. Estes foram os valores mais elevados da série histórica considerada, embora lembrando que os dados publicamente disponíveis sobre os trabalhadores envolvidos chegam apenas a 2016. Neste contexto, é importante destacar que 2016 foi marcado por forte tensão social devido à "Revolução das velas"[28] que, sem dúvida, contribuiu para o crescimento dos três indicadores. Particularmente relevantes neste contexto foram as reformas trabalhistas propostas pela gestão de Park (Instituto Coreano do Trabalho, 2017). As reformas propostas, entre outras, previam o direito da gerência de alterar os termos de emprego (sem consentimento dos trabalhadores) com vistas a adotar um sistema de salários por desempenho, incentivavam o uso de trabalhadores atípicos e mão de obra terceirizada na indústria e flexibilizaram as condições de dispensa de trabalhadores comuns (Won Park, 2018). Enquanto as categorias de atividades mais afetadas continuaram sendo o setor de manufatura, 40 casos (mais especificamente as indústrias de máquinas/metal, responsáveis por 33 greves) e serviços sociais e particulares (39 casos). Além disso, houve um crescimento de 83% nos litígios relativos a finanças, seguros, imóveis e serviços empresariais, que passou de dois casos em 2015 para 12 em 2016. Um total de 63% dos litígios foram devido a acordos coletivos e negociação salarial, enquanto outros 30% estavam exclusivamente ligados à negociação salarial. Por último, registou-se um crescimento acentuado dos litígios nos estabelecimentos com mais de 1.000 pessoas, passando de 26 em 2015 para 47 em 2016 (+ 44%), enquanto os dos estabelecimentos com 100–299 pessoas diminuíram 15 casos (34 em 2015, 19 em 2016).

O ano seguinte, 2017, foi marcado por uma diminuição das greves com 101 casos (três ilegais) e dias úteis perdidos, em um total de 861.783 dias: apesar da redução significativa de 1.172.968 dias úteis perdidos desde o anterior, deve-se salientar que o número de 2017 permanece quase o dobro do registrado em 2015. A indústria de transformação continuou sendo a mais afetada (45 casos), principalmente concentrada nas indústrias de máquinas / metal com 26 litígios. Além disso, apesar de uma redução de 51%, os serviços sociais e privados permaneceram a segunda categoria de atividades

28. Uma série de protestos contra a presidente Park Geun-hye que ocorreram em toda a Coreia do Sul de novembro de 2016 a março de 2017.

mais afetada, totalizando 20 casos. O número de litígios por negociação salarial manteve-se estável (36 casos), enquanto os decorrentes de acordos coletivos e negociação salarial diminuíram de forma mais significativa, passando de 76 litígios em 2016 para 55 em 2017. Finalmente, os litígios ocorridos em estabelecimentos com mais de 1.000 pessoas continuaram sendo os mais frequentes com 29 casos (apesar de uma diminuição de 18 casos em relação ao ano anterior), seguidos por aqueles em estabelecimento com 100–299 pessoas (22 casos) e aqueles em estabelecimento com menos de 50 pessoas (18 casos — valor mais alto registrado na série histórica).

Em 2018 foram registrados 134 litígios trabalhistas (quatro destes ilegais), caracterizados por uma nova diminuição dos dias úteis perdidos (551.773). Dos 55 casos registrados na indústria de transformação, 43 ocorreram nas indústrias de máquinas/metal, que registraram o maior número da série histórica. Da mesma forma, a segunda categoria empresarial mais afetada continuou a ser os serviços sociais e particulares, que também registaram o valor mais elevado no período considerado (44 casos). O mesmo discurso se aplica ao transporte (exceto táxis) com 24 litígios. Uma distribuição mais igualitária dos litígios pode ser apreciada quando o tamanho do estabelecimento é considerado: estabelecimentos com menos de 50 pessoas (15), 50–99 pessoas (23 — número mais alto da série temporal), 100–299 pessoas (31 — número mais alto de o 2018), 300–499 pessoas (18), 500–999 pessoas (21 — valor mais alto da série temporal), mais de 1.000 pessoas (26 casos). Por fim, 117 litígios trabalhistas (87%), em um total de 134, foram decorrentes de acordos coletivos e negociação salarial, com uma redução bastante significativa daqueles exclusivamente devidos à negociação salarial (14 casos).

5.2 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

5.2.1 Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios trabalhistas

Contextualização do sistema de resolução de litígios. No sistema jurídico da Coreia do Sul, existem dois canais principais para resolução de litígios trabalhistas — ou seja, através da Comissão de Relações Trabalhistas e da justiça ordinária.

A principal instituição responsável por lidar com litígios trabalhistas na Coreia do Sul é a Comissão de Relações Trabalhistas (em inglês Labour Relations Commission, LRC), um órgão administrativo público quase judicial independente que visa resolver litígios trabalhistas por meios alternativos de resolução de conflitos. Os processos trabalhistas que passam pela Comissão de Relações Trabalhistas (LRC) e pelas Comissões Nacionais de Relações Trabalhistas (NLRC) são ações administrativas conduzidas por um órgão administrativo. Se as partes não estiverem satisfeitas com a decisão da Comissão, um contencioso administrativo pode ser movido perante o Tribunal Administrativo contra esta disposição administrativa para

buscar a sua revogação.[29] A eficiência e eficácia da NLRC na resolução de litígios por meio de resolução alternativa de litígios se traduz em um maior número de casos de sucesso por meio da resolução alternativa de conflitos na Coreia do Sul e, portanto, menos dependência dos cidadãos do sistema de justiça do país (tribunais civis) em questões de litígios trabalhistas.

Considerando que o sistema jurídico do país não inclui tribunais especificamente dedicados ao contencioso trabalhista, os litígios trabalhistas são levados aos tribunais civis. Para fortalecer o profissionalismo dos magistrados civis nos processos trabalhistas, os tribunais de cada distrito operam um departamento dedicado aos processos trabalhistas e uma comissão de coordenação do trabalho. Como Lee (2012, p. 14) aponta, o litígio civil está disponível para casos de tratamento injusto (p. ex.: suspensão injusta, transferência, ações disciplinares, dispensa injusta, etc.), na forma de uma "ação legal para confirmar a situação do empregado" ou "ação legal para reclamar o pagamento do salário". O tribunal pode ordenar a reintegração e a compensação dos danos correspondentes. Uma ação civil pode ser iniciada antes, durante ou depois do processo da LRC e dos procedimentos do tribunal administrativo e deve ser proposta perante o tribunal distrital competente.

Por outro lado, deve-se apontar que muito poucos casos — a maioria envolvendo dispensas em grande escala ou pagamentos de salários — são levados aos tribunais sem passar pela LRC, pois podem ser caros (honorários dos advogados, exceto julgamentos de pequenas causas) e demorado.

Além desses canais, é preciso mencionar que os litígios também podem ser resolvidos no nível da empresa, por meio do Comitê de Tratamento de Agravos. Conforme mencionado brevemente na seção anterior, a Lei sobre a Promoção da Participação e Cooperação dos Funcionários exige que as empresas e locais de trabalho que empregam 30 ou mais pessoas regularmente tenham tais comitês (art. 26). O Comitê, composto por não mais de três membros representando os trabalhadores e a gerência (art. 27), ao ouvir um trabalhador sobre os agravos, deve notificar o trabalhador em questão das medidas tomadas e outros resultados no prazo de dez dias (art. 28). O assunto também pode ser encaminhado ao Conselho de Gestão do Trabalho para resolução por meio de consulta. A utilização desse mecanismo varia entre as empresas, dependendo do porte e da presença ou não de sindicatos (Lee S. H., 2012).

A. Organização (e composição) do sistema de resolução de litígios trabalhistas

O sistema de Comissão de Relações Trabalhistas é atualmente composto pela Comissão Nacional de Relações Trabalhistas (NLRC), pelas Comissões Regionais de Relações Trabalhistas

29. De acordo com o artigo 27 da Lei da Comissão de Relações Trabalhistas (LRC), o artigo 31 da Lei de Padrões Trabalhistas (LSA) estipula que "com relação a uma decisão tomada pela revisão da Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, o empregador ou trabalhador pode abrir uma ação judicial de acordo com a Lei de Contencioso Administrativo no prazo de 15 dias a partir da data em que é notificado com a decisão por escrito feita por revisão".

(RLRC: 13 regiões), e a Comissão de Relações Trabalhistas Especial (Comissão de Relações Trabalhistas dos Marítimos). A NLRC e cada RLRC são presididas por um presidente. O presidente da NLRC tem controle geral sobre várias questões, conforme será analisado na próxima subseção, enquanto os presidentes das RLRC atuam como membros de interesse público (art. 9º da LRCA).

A jurisdição das Comissões é definida no artigo 3º da LRCA e representada na Tabela 5.21.

TABELA 5.21 A jurisdição das Comissões

Membros	Jurisdição
NLRC	• Revisar as medidas já tomadas pelas Comissões Regionais e Especiais de Relações Trabalhistas; • Fazer ajustamento em termos de litígios trabalhistas da competência de duas ou mais Comissões Regionais do Trabalho; • Os casos que podem pertencer à sua jurisdição, conforme prescrito por outros decretos.
RLRC	Ter jurisdição sobre os casos que ocorram na respectiva região; casos (exceto ajustamentos) que abrangem dois ou mais RLRC devem ser governados pelo LRC Regional, que tem jurisdição sobre o lugar do local de trabalho principal.
LRC Especial	Tem jurisdição sobre os casos relativos a assuntos específicos que são prescritos por decretos relevantes como um objetivo do seu estabelecimento. No entanto, o presidente da NLRC pode designar um RLRC específico para lidar com o caso em questão, quando for considerado necessário para resolver litígios industriais de forma eficaz.

Fonte: Elaboração do autor com base em (Lee H. a., 2019).

Ainda, nos termos do artigo 15, a LRC é composta por uma Sessão Plenária e sete Comitês em cada categoria, incluindo o Comitê de Mediação, o Comitê de Adjudicação, o Comitê de Correção de Discriminação, etc. Os comitês setoriais da RLRC são quase os mesmos da NLRC. No entanto, o Comitê de Mediação de Relações Trabalhistas de Docentes e o Comitê de Mediação de Relações Trabalhistas de Funcionários Públicos foram estabelecidos apenas dentro da NLRC. E a Divisão de Determinação do Representante em Negociação foi estabelecida apenas dentro da RLRC de Seul. A Tabela 5.22 ilustra os comitês, a sua composição e funções.

Conforme previsto no artigo 6º da LRCA, o LRC deve ser composto por membros que representam os trabalhadores ("membros dos trabalhadores"), empregadores ("membros dos empregadores") e interesses públicos ("membros do interesse público"). Além disso, a LRCA exige que cada LRC tenha membros permanentes servindo como membros de interesse público (art. 11). Conforme relatado pela Comissão de Relações Trabalhistas (2018, p. 12), há dois membros permanentes na NLRC, três na RLRC de Seul, dois em Gyeonggi e um em Busan.

Como se pode observar na Tabela 5.22, a composição das Comissões (prevista no art. 15 da LRCA) varia em função do tipo. A princípio, as Comissões são sempre colegiadas, com exceção dos casos de adjudicação única (art. 15, 2 da LRCA), que ocorrem quando ambas as partes solicitam ou concordam com a adjudicação de um único membro, ou quando os requisitos de uma solicitação de reparação não são atendidos dentro do prazo.

TABELA 5.22 Composição da Comissão Nacional de Relações Trabalhistas

	Comitês	Composições	Funções
Comitês por seção	Plenário	Comissários tripartidos completos	Determinação de questões administrativas gerais para a LRC/estabelecimento de recomendações, ordens e regras para melhorar as condições de trabalho
	Comitê de Adjudicação	Três comissários de interesse público encarregados da adjudicação	Julgamentos e soluções judiciais sobre práticas trabalhistas injustas e dispensas sem justa causa, etc., correções relacionadas ao canal único de negociação e o dever de proporcionar representação justa
	Comitê de Correção de Discriminação	Três comissários de interesse público encarregados da correção da discriminação	Ordenando a correção da discriminação contra trabalhadores não regulares, como trabalhadores de agências por prazo determinado, a tempo parcial e temporários
	Comitê de Mediação	1 comissário de empregados 1 comissário de empregados e 1 comissário de interesse público (responsável pela mediação)	Mediação de litígios trabalhistas em atividades em geral
	Comitê Especial de Mediação	Três comissários de mediação de interesse público	Mediação de litígios trabalhistas e determinação dos níveis de manutenção e operação de serviços mínimos essenciais em concessionárias de serviços públicos
	Comitê de Arbitragem	Três comissários de mediação de interesse público	Arbitragem mediante solicitação de ambas as partes interessadas ou de uma parte do acordo coletivo de trabalho
	Mediação de relações trabalhistas de docentes	Três comissários de mediação de interesse público	Mediação e arbitragem das relações trabalhistas de docentes
	Comitê de Mediação de Relações Trabalhistas de Funcionários Públicos	Sete ou menos comissários de interesse público dedicados à mediação das relações trabalhistas de funcionários públicos	Mediação e arbitragem das relações trabalhistas de funcionários públicos

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas (2019, p. 6).

Finalmente, a NLRC tem um Departamento de Secretariado (um dos membros permanentes da NLRC simultaneamente ocupa o cargo de Secretário-Geral) e os Escritórios Administrativos das RLRC, para apoiar os assuntos administrativos. No geral, há 364 funcionários públicos servindo, 92 na NLRC e 272 nas RLRC (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019). Dentre estes, figura o investigador que é responsável, sob a direção do presidente da LRC ou do comitê setorial, pela condução da investigação em diversos procedimentos perante a LRC, podendo também comparecer ao Comitê para apresentar parecer (art. 14, 3 da LRCA).

No que diz respeito aos Tribunais Cíveis, o artigo 102 da Constituição remete para a legislação estatutária a determinação da organização do Supremo Tribunal e dos Tribunais Inferiores. O principal marco jurídico de referência a nível estatutário para a organização da justiça é a Lei de Organização dos Tribunais, que regula a organização dos tribunais que exercem o poder judicial segundo a Constituição (art. 1º). Embora uma análise integral da legislação não seja possível, é importante observar que o artigo 2º determina que os tribunais julgarão todas as

disputas judiciais e litígios: no entanto, a norma também especifica que esta disposição não pode proibir qualquer sentença como um julgamento prévio por um órgão administrativo — como no caso da LRC.

De acordo com o exposto na Seção 1B, a Lei prevê as seguintes categorias de tribunais (art. 3º):

- Supremo Tribunal;
- Tribunal Superior;
- Tribunal de Patente;
- Tribunal Distrital;
- Vara da Família;
- Tribunal Administrativo.

A mesma norma também permite, com vista a tratar parte dos assuntos dos Tribunais Distritais e de Família, o estabelecimento de um Tribunal de Sucursal, de um Tribunal de Família, de um Tribunal de Si ou um Tribunal de Gun (doravante denominado "Tribunal de Si/Gun") e um registro sob a jurisdição dos tribunais distritais e de família. Dois ramos dos tribunais distritais e tribunais de família podem ser unidos em um Tribunal. Vale a pena notar que o artigo 34 — que estabelece a jurisdição dos Tribunais de Si/Gun — inclui os processos civis que estão sujeitos ao julgamento da Lei de Pequenas Causas.

Relevante para nosso contexto, a Lei atribui ao Chefe de Justiça a possibilidade de solicitar a um determinado painel para julgar exclusivamente determinados casos, que incluem o trabalho (art. 7º). Da mesma forma, o artigo 27 prevê o estabelecimento de divisões no tribunal superior, ao passo que os artigos 30 e 31 fazem o mesmo, respectivamente, para os tribunais distritais e regionais.

Finalmente, a Lei de Organização do Tribunal prevê que o número de juízes designados para tribunais superiores, de patentes, distritais, de família e administrativos deve ser prescrito pelo Regulamento do Supremo Tribunal (art. 5º). O artigo 4º da Lei prevê ainda que, em princípio, a autoridade de julgamento dos tribunais superiores, de patentes e administrativos é exercida por um painel colegiado composto por três juízes. Por sua vez, a autoridade de julgamento de um tribunal distrital ou tribunal de família e tribunal subsidiário, tribunal de família ou tribunal de Si/Gun de tal distrito deve ser exercida por um único juiz. No entanto, quando um julgamento colegiado é necessário, um painel colegiado resolverá o caso.

B. Administração do sistema de resolução de litígios trabalhistas

As LRC no nível nacional e regional são estabelecidas sob o controle do Ministério do Emprego e do Trabalho, enquanto as LRC Especiais são criadas sob o controle do órgão administrativo central que tem jurisdição sobre questões específicas. Embora a LRC seja filiada a órgãos administrativos em termos de estrutura organizacional, é uma organização independente no desempenho da sua missão, sem ser controlada ou orientada por estes (art. 4º da LRCA). Como resultado, a lei determina que o presidente da Comissão Nacional de Relações Trabalhistas deve ter controle geral sobre orçamentos, assuntos de pessoal, educação e treinamento e outros assuntos administrativos da Comissão Nacional de Relações Trabalhistas e das Comissões Regionais de Relações Trabalhistas e deve dirigir e supervisionar os funcionários públicos sob sua jurisdição. O presidente pode delegar parte das autoridades para dirigir e supervisionar questões administrativas aos presidentes das RLRC (art. 4º, 3 da LRCA).

Em termos de administração judicial, o Chefe de Justiça[30] exerce o controle geral sobre os assuntos administrativos judiciais, incluindo uma função de supervisão do pessoal. O Chefe de Justiça pode delegar parte do diretório e autoridade de supervisão ao Ministro da Administração do Tribunal Nacional, ao juiz-chefe de cada tribunal, ao Presidente do Instituto de Pesquisa e Treinamento Judicial, ao Presidente do Instituto de Treinamento para Funcionários do Tribunal ou ao Presidente da Biblioteca do Supremo Tribunal. Por outro lado, assuntos administrativos judiciais importantes requerem uma resolução do Conselho de Ministros do Supremo Tribunal Federal. O Comitê de Pessoal de Juízes foi estabelecido como um grupo consultivo do Chefe de Justiça para planejar e coordenar questões de pessoal. O Chefe de Justiça pode avaliar o serviço dos juízes e o resultado pode se refletir na gestão de pessoal.

O Conselho de Magistrados do Supremo Tribunal é o órgão deliberativo máximo da administração judicial. É composto por todos os Ministros e presidido pelo Presidente do Tribunal de Justiça. Uma resolução do Conselho requer um quórum de não menos de dois terços de todos os juízes e o consentimento da maioria dos juízes presentes. O Conselho decide as seguintes questões: consentimento para a nomeação e recondução de um juiz; promulgação, revisão, etc. dos Regulamentos do Supremo Tribunal; coleta e publicação de precedentes judiciais; solicitação de orçamento, dispêndio de fundo de reserva e acerto de contas; e outros assuntos considerados de particular importância submetidos ao Conselho pelo Chefe de Justiça.

30. É importante observar que o Presidente do Supremo Tribunal e os juízes do Supremo Tribunal são nomeados pelo Presidente da nação com o consentimento da Assembleia Nacional. Quanto aos juízes, o Chefe de Justiça deve primeiro apresentar recomendações para nomeação ao presidente. Os juízes são nomeados pelo Chefe de Justiça com o consentimento do Conselho de Magistrados do Supremo Tribunal. Os juízes são designados para os seus cargos pelo Chefe de Justiça.

Ainda filiado ao Supremo Tribunal está o Ministro da Administração do Tribunal Nacional (ATN), sob a direção e supervisão do Chefe de Justiça, sendo responsável por todas as tarefas da instituição, assim como pelos assuntos administrativos do tribunal. Neste contexto, o Gabinete de Planejamento e Coordenação administra as atividades judiciais de planejamento e coordenação da operação judiciária, relações internacionais, gestão e desenvolvimento de sistemas de informação judicial, pedido, atribuição e execução do orçamento judicial, reforma organizacional e gestão de instalações judiciais. O Gabinete de Apoio ao Processo Judicial é responsável pela operação e melhoria dos sistemas de julgamento, incluindo a revisão dos regulamentos e procedimentos do processo de julgamento para casos civis, criminais, familiares e de falência. O Gabinete de Gestão Administrativa é responsável pela execução de assuntos administrativos gerais, incluindo gestão das instalações do Supremo Tribunal, finanças e gestão de recursos humanos. Por sua vez, ao Gabinete de Tecnologia da Informação Judicial é atribuída a responsabilidade pela definição das políticas informáticas judiciais, orçamento e contratos, e pela gestão e desenvolvimento da rede de informação judicial. O Gabinete de Contencioso do Supremo Tribunal é responsável pela recepção dos casos, pela gestão dos autos e pela supervisão geral dos funcionários judiciais em tribunais de todos os níveis. O Inspetor-Geral de Ética Judicial conduz atividades e medidas com vistas a aprimorar a ética judicial geral. O Diretor-Geral de Assuntos de Pessoal cuida dos assuntos de pessoal dos juízes e o Diretor de Gestão de Pessoal cuida dos assuntos de pessoal dos funcionários do tribunal.

C. Distribuição territorial de LRC e Tribunais

Além da NLRC e da Comissão de Relações Trabalhistas Especiais (Comissão de Relações Trabalhistas dos Marítimos não permanente, afiliada ao Ministério dos Oceanos e Pescas), conforme representado na Tabela 5.23 existem 13 RLRCs.

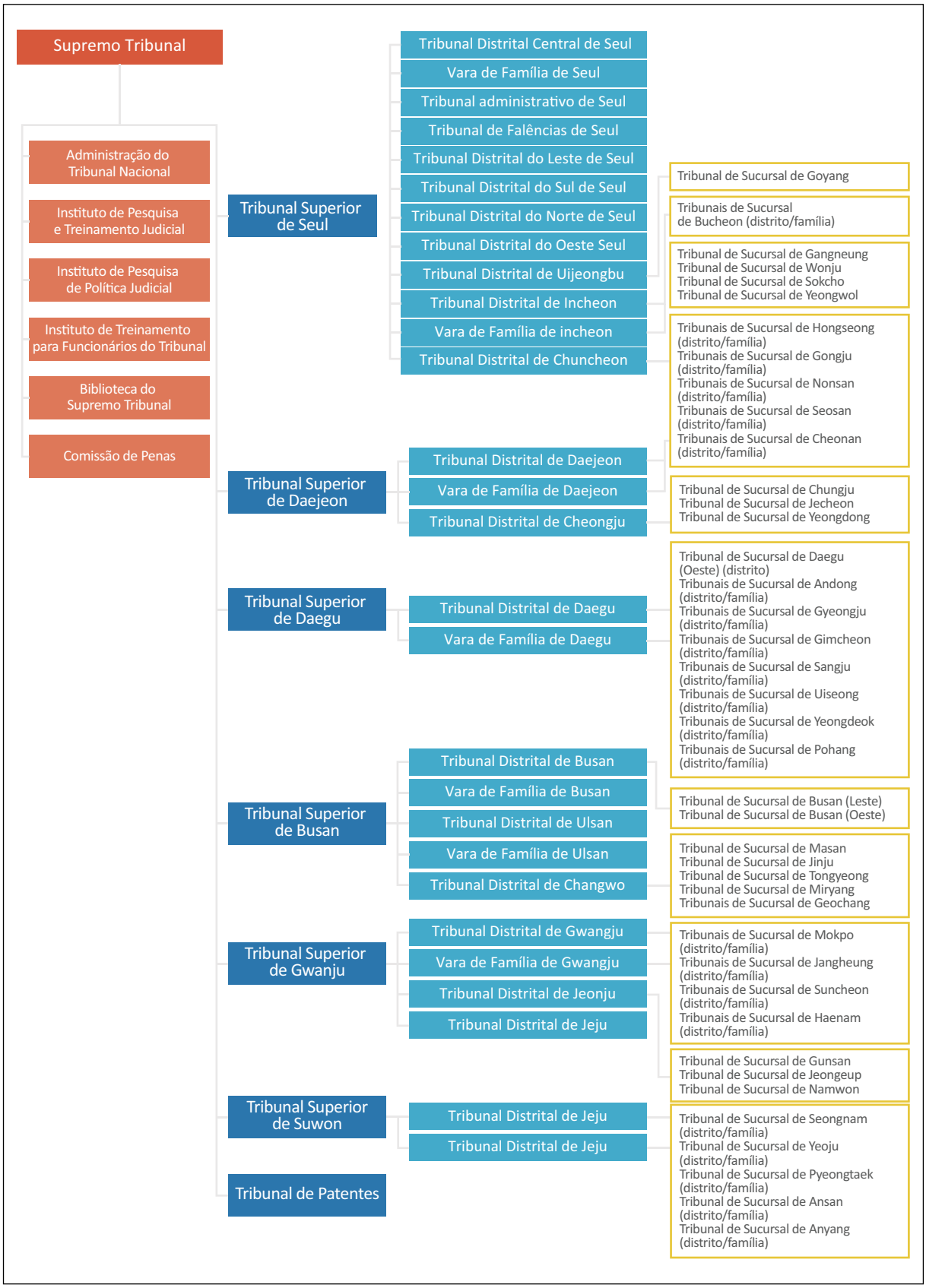
TABELA 5.23 Nomes, localização e jurisdição das RLRCs

Classificação	Localização	Jurisdição
RLRC Seul	Seul	Seul
RLRC Busan	Busan	Busan
RLRC Gyeonggi	Gyeonggi-do	Gyeonggi-do
RLRC Chungnam	Daejeon	Daejeon·Chungcheongnam-do·Sejon
RLRC Jeonnam	Gwangju	Gwangju·Jeollanam-do
RLRC Gyeongbuk	Daegu	Daegu·Gyeongsangbuk-do
RLRC Gyeongnam	Gyeongsangnam-do	Gyeongsangnam-do
RLRC Incheon	Incheon	Incheon
RLRC Ulsan	Ulsan	Ulsan
RLRC Gangwon	Gangwon-do	Gangwon-do
RLRC Chungbuk	Chungcheogbuk-do	Chungcheogbuk-do
RLRC Jeonbuk	Jeollabuk-do	Jeollabuk-do
RLRC Jeju	Jeju-do	Jeju-do

Fonte: "Nomes, locais e jurisdições das RLRC", 2018.[31]

31. Comissão de Relações Trabalhistas na Coreia do Sul pela Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, p.6 <https://is.gd/yTifGK>.

FIGURA 5.5 Distribuição dos Tribunais sul-coreanos



Fonte: Supremo Tribunal da Coreia (2019, p. 8).

O Sistema de Justiça sul-coreano é composto por um Supremo Tribunal, cinco Tribunais Superiores localizados em cinco grandes cidades, 18 Tribunais Distritais e 40 seções judiciárias em todo o país, e 11 Tribunais Especializados, dos quais, os Tribunais Administrativos e de falências estão localizados em Seul, o Tribunal de Patentes em Daejon, e oito varas de família distribuídas em diferentes regiões. A Figura 5.6 representa graficamente a distribuição dos vários Tribunais.

O papel da administração. Deixando de lado o papel das LRC, que mais uma vez é um órgão administrativo (independente), a administração pública desempenha diversas funções que são fundamentais para a prevenção e resolução de litígios trabalhistas. É importante destacar que o Ministério do Emprego e do Trabalho é responsável pela proteção das condições de trabalho. Uma das formas de proteção das condições de trabalho é a fiscalização regular/ocasional do local de trabalho e a eventual correção das infrações registradas por meio de recurso administrativo na forma de medida corretiva: caso tal ordem não seja cumprida, o caso será encaminhado ao promotor que pode eventualmente iniciar um processo criminal. O Capítulo XI da LSA é dedicado à regulamentação dos inspetores do trabalho. O artigo 101 exige que o Ministério do Emprego e Trabalho e os seus órgãos subordinados tenham inspetores do trabalho para garantir os padrões dos termos e condições de emprego. De acordo com o artigo 102 subsequente, os inspetores do trabalho podem inspecionar locais de trabalho, dormitórios e outros edifícios anexos, para solicitar a apresentação de livros e documentos e para interrogar o empregador e os trabalhadores. Além disso, um inspetor do trabalho que seja médico (ou médico por ele confiado) pode realizar exames médicos em trabalhadores que pareçam vulneráveis a doenças devido às quais o seu emprego contínuo deve ser impedido. Em ambos os casos é exigida uma carta de ordem de inspeção ou exame médico emitida pelo Ministério. O inspetor tem o dever de sigilo que subsiste também após a aposentadoria do cargo (art. 103). Finalmente, artigo 104, ao permitir explicitamente que os trabalhadores relatem às autoridades de supervisão qualquer violação da LSA e dos regulamentos de implementação, também proíbe o empregador de dispensar/tratar injustamente o trabalhador que faz tal relato.

O Ministério do Emprego e do Trabalho vem aumentando o número de inspetores do trabalho — de 1.450 para 2.290 em 2020. Além disso, o Ministério está preparando um plano de inovação da inspeção do trabalho para aumentar a eficácia de tais atividades. Finalmente, para locais de trabalho com menos de 30 funcionários, programas de melhoria voluntária recém-estabelecidos foram implementados para evitar violações (Ministério do Emprego e do Trabalho, 2021).

5.2.2 Procedimentos do sistema de resolução de litígios trabalhistas

A. Evolução da Justiça do Trabalho

A Tabela 5.24 representa uma linha do tempo dos principais eventos associados à LRC. Como pode ser claramente observado, várias mudanças

modificaram a LRC ao longo do tempo em termos de estrutura, organização e responsabilidades.

TABELA 5.24 Cronologia dos principais eventos associados à LRC

1953	1954	1963	1980	1989	1997
Promulgação LRCA	NLRC	Sistema de reparação para práticas trabalhistas injustas	Integração com escritório	Sistema de reparação para dispensa injusta	Nova LRCA
LRC de Seul			NRLC e RLRCs subordinados ao Ministério do Trabalho		NLRC promovida a nível de ministério
					Mediação e arbitragem das relações trabalhistas de docentes
2006	**2007**	**2008**	**2011**	**2017**	
Sistema para mediação e arbitragem de relações trabalhistas de funcionários públicos	Sistema de penalidades por incumprimento e correção de discriminação de trabalhadores não regulares	Sistema para a determinação de serviços mínimos essenciais	Sistema para o reconhecimento do representante negociador e correção de violações do dever de representação justa	RLRC de Ulsan (13 total)	

Fonte: Elaboração do autor com base na Comissão Nacional de Relações do Trabalho (2019, p. 5).

B. O processo judicial trabalhista

De acordo com Lee (2012, p. 1), os litígios trabalhistas no sistema jurídico da Coreia do Sul podem ser classificados da seguinte forma:

- Litígios trabalhistas individuais ou coletivos: depende de se as partes em litígio são indivíduos ou grupos. Um litígio trabalhista individual compreende todos os litígios que surgem entre um trabalhador individual e um empregador individual, desde o início até o término da relação de trabalho. Um litígio trabalhista coletivo inclui litígios entre um sindicato (ou sujeitos assimilados) e um empregador (ou uma associação de empregadores);

- Litígio sobre direitos vs. interesse: com base na natureza dos direitos. Os litígios sobre direitos já estão estabelecidos por normas existentes, tais como normas de trabalho, acordos coletivos de trabalho, contratos de trabalho são definidos como litígios sobre direitos. A primeira categoria inclui: litígios individuais por tratamento injusto (p. ex.: dispensa), cuja base legal é o artigo 23 da LSA; litígios sobre violações de disposições

legais que protegem as condições de trabalho (p. ex.: salário). Os litígios sobre interesses são aqueles que surgem no curso da definição das relações de direitos entre o trabalho e a gerência para a negociação salarial individual ou negociação coletiva.

Os comitês de trabalho da LRC — órgãos tripartidos compostos por trabalhadores, empregadores e membros do interesse público — são responsáveis por resolver litígios trabalhistas, adjudicar (como um órgão quase judicial) litígios sobre direitos e ajustar (como um órgão administrativo) litígios sobre interesses (art. 2º, 2 da LRCA). O objetivo dos procedimentos de solução da LRC é apoiar os trabalhadores que foram dispensados para receberem uma reparação de forma mais fácil, rápida e econômica (Supremo Tribunal Federal, 13/11/1992, 92Nu11114). Segundo Lee e Jung (2019, p. 388 et seq.), a LRC tem uma função de adjudicação nas seguintes instâncias:[32]

- Adjudicações segundo a LSA;
- Pedido de reparação por dispensa sem justa causa e atos relacionados (violação do art. 23 LSA): quando um trabalhador é submetido pelo empregador a qualquer dispensa sem justa causa, etc., ele ou ela pode solicitar uma reparação à LRC no prazo de três meses a partir da data do evento (art. 28 da LSA);
- Adjudicações segundo a TULRA:
    1) Legalidade da formação, funcionamento e administração sindical;
    2) As autoridades administrativas podem, com uma resolução da ordem da LRC de correção de: estatutos sindicais em conflito com as leis trabalhistas; (art. 20 da TULRAA); resoluções e medidas sindicais em conflito com as leis trabalhistas e os estatutos sindicais (art. 20, par. 2º da TULRAA).[33] Além disso, caso o sindicato não tenha funcionários e não tenha exercido qualquer atividade por mais de um ano, a autoridade administrativa poderá, com uma resolução da LRC, ordenar sua dissolução (art. 28, 4). Finalmente, se um representante de um sindicato negligenciar ou evitar a convocação da assembleia geral, e houver um pedido de 1/3 ou mais dos membros do sindicato para nomear um convocador da assembleia, as autoridades administrativas deverão solicitar a LRC que adote uma resolução dentro de 15 dias (art. 18, par. 3º).

32. Além do mencionado no texto, é importante destacar que a LRC também trata da manutenção e da operação de serviços mínimos essenciais. Conforme mencionado na última parte da Seção 2, o artigo 42, 3 da TULRAA exige estipular o "acordo sobre a atividade essencial". Caso tal acordo não seja estipulado, nos termos do subsequente artigo 42, 4, uma ou ambas as partes devem registrar uma solicitação à LRC para determinar o nível mínimo necessário de manutenção/operação de serviços essenciais, trabalhos direcionados e o número necessário de trabalhadores. Ao receber a solicitação, a LRC julgará contextualmente os aspectos identificados acima.

33. Neste caso é necessária a candidatura do interessado.

3) Extensão da força geográfica vinculativa do acordo coletivo (art. 36, par. 1º): Quando dois terços ou mais dos trabalhadores do mesmo tipo de trabalho ocupados na área estiverem sujeitos à convenção coletiva, os órgãos administrativos poderão, por deliberação da Comissão de Relações Trabalhistas, a pedido de qualquer das partes da convenção coletiva ou de ofício, deliberar que a referida convenção coletiva se aplique aos demais trabalhadores do mesmo tipo de trabalho e aos seus empregadores que exerçam a mesma atividade;

4) Discordância na interpretação ou implementação do acordo coletivo, a pedido de ambas ou de uma das partes: a interpretação da LRC deve ser dada no prazo de 30 dias (art. 34);

5) Pedido de reparação por práticas trabalhistas injustas identificadas pelo artigo 81: um trabalhador ou sindicato pode fazer um pedido de reparação à LRC dentro de três meses a partir da data de ocorrência da prática em questão (ou rescisão se tal prática estiver em andamento) (art. 82).

- Reparação de tratamento discriminatório nos termos da FPWPA e da DWPA:

1) Qualquer trabalhador com contrato por prazo determinado ou a tempo parcial que tenha recebido tratamento discriminatório pode registrar um pedido de correção junto à LRC de acordo com a LRCA. Esta disposição não se aplica caso tenham transcorrido seis meses desde a ocorrência do tratamento discriminatório (nos casos de tratamento discriminatório contínuo, desde o fim do tratamento) (art. 9º da FPWPA);

2) Se um trabalhador terceirizado for discriminado, pode solicitar reparação à LRC; os artigos 9º ao 15 da FPWPA devem ser aplicados mutatis mutandis (art. 21 da DWPA).

Além disso, a LRC tem uma função de ajustamento (mediação e arbitragem) nas seguintes hipóteses:

- Ajustamentos de acordo com a TULRAA: RLCs e SLC realizam mediação ordinária e arbitragem, enquanto a NLC realiza mediação emergencial e arbitragem de acordo com uma decisão de ajustamento emergencial do Ministério do Emprego e do Trabalho;

- Ajustamento de acordo com a LSA relacionado a doenças/acidentes de trabalho (consulte a próxima subseção);

- Mediação e arbitragem no âmbito da FPWPA: a LRC pode iniciar procedimentos de mediação mediante solicitação de ambas ou de uma das partes ou *ex officio*, durante o curso de uma investigação; a LRC pode conduzir a arbitragem com o acordo e solicitação das partes (art. 11). Os pedidos de mediação e arbitragem têm de ser apresentados no prazo de 14 dias a contar da data do pedido de correção de discriminação — não obstante a faculdade da LRC de aprovar esses pedidos também posteriormente;

- Arbitragem voluntária ao abrigo da Lei sobre a Promoção da Participação e Cooperação dos Trabalhadores. Um litígio pode ser resolvido por uma organização de arbitragem dentro do Conselho de Gestão do Trabalho por acordo entre os membros dos trabalhadores e os membros dos empregadores, ou pode ser encaminhada para arbitragem pela LRC ou outros terceiros: quando o Conselho não consegue fazer uma resolução sobre os assuntos sujeito a resolução; onde houver qualquer desacordo sobre a interpretação, implementação, etc., de resoluções feitas pelo Conselho (art. 25);

- Mediação e arbitragem nos termos da Lei sobre o Estabelecimento, Operação, etc., de Sindicatos para Professores e a Lei sobre o Estabelecimento, Operação, etc., de Sindicatos de Funcionários Públicos. Se a negociação coletiva fracassar, uma ou ambas as partes podem solicitar mediação à NLRC. A NLRC iniciará a mediação sem demora e as partes envolvidas deverão participar de boa-fé. O processo deve ser concluído em 30 dias (art. 9º da Lei do Docente e art. 12 da Lei dos Funcionários Públicos). A NLRC conduz a arbitragem: quando ambas as partes o solicitam após o fracasso da negociação coletiva; se a proposta de mediação for rejeitada por uma ou ambas as partes, ou, quando a LRCA remeter o caso em questão para arbitragem em sessão plenária (art. 10º da Lei do Docente e art. 13 da Lei dos Funcionários Públicos).

C. Regras inerentes à investigação, prova, etc.

Se as partes são os principais protagonistas no âmbito do contencioso cível — instauração do processo, apuração do crédito, apresentação de alegações e apresentação de provas —[34] a situação muda para a LRC. O artigo 23 da LRCA prevê que, quando considerado necessário para o desempenho das suas funções (incluindo explicitamente o ajustamento), a LRC pode exigir que os trabalhadores, sindicatos, empregadores, associações de empregadores e outros indivíduos/entidades relevantes compareçam e relatem ao LRC, uma declaração ou apresentar os documentos necessários. Além disso, a LRC pode fazer com que o membro ou oficial de investigação da LRC designado pelo presidente da LRC em questão ou o presidente de um

34. No entanto, deve-se observar que a Lei de Processo Civil da Coreia (art. 136) prevê que o juiz presidente pode fazer perguntas às partes e exortá-las a provar, a fim de esclarecer as relações jurídicas sobre questões factuais ou jurídicas.

comitê setorial investigue as condições de atividade, documentos e outros artigos da atividade ou local de trabalho. Vale ressaltar também que a LRC pode solicitar assistência de órgãos administrativos (art. 22).

Nos casos de dispensa sem justa causa e atos correlatos, a LRC, ao receber o pedido de reparação, procederá imediatamente às investigações necessárias e ao exame das partes (art. 29 da LSA). De acordo com a mesma disposição, a LRC pode, a pedido da parte ou *ex officio*, convocar uma testemunha e fazer as investigações necessárias. Além disso, a LRC, ao realizar a verificação, deve garantir às partes "oportunidade suficiente para produzir provas e interrogar as testemunhas". Por fim, é importante ressaltar que os procedimentos de investigação e verificação são os prescritos pela NLRC segundo a LRCA. O mesmo discurso aplica-se, nos termos do artigo 83 da TULRAA, aos casos de práticas trabalhistas injustas e, nos termos do artigo10º da FPWPA / artigo 21, 2 da DWPA, para casos de reparação de discriminação. Neste último caso, é importante observar que o ônus da prova recai sobre o empregador, enquanto o trabalhador deve indicar claramente os detalhes do tratamento discriminatório pertinente (art. 9º da FPWPA e art. 21, 2 da DWPA).

D. Fase de decisão (faculdade de decidir ultra/extra petitum, etc.)

No processo civil, após o julgamento, o tribunal delibera sobre o caso. Certamente, cabe ao tribunal aplicar a lei aos fatos que lhe são apresentados. A esse respeito, se o tribunal está ou não vinculado à causa da ação apresentada pela parte tem sido ferozmente debatido entre os estudiosos do direito processual civil. O certo é que, uma vez estabelecido e apresentado o fundamento jurídico pela parte, o tribunal é obrigado a mantê-lo. Ainda assim, as partes (especialmente quando não têm o apoio de um especialista jurídico) muitas vezes não são capazes de classificar ou categorizar os fatos legalmente: permitir outras ações judiciais no mesmo litígio, mas com causas de ação diferentes, pode ser considerado ineficiente e demorado (Kwon, 2007).

No que concerne à LRC, "adjudicação" indica fazer um julgamento legal sobre um pedido de reparação com base nos resultados da investigação e da audiência. O Comitê de Adjudicação pode decidir a favor do reclamante (trabalhador / sindicato) ou do demandado (empregador), assim como determinar a procedência do caso. O Comitê pode julgar dentro dos parâmetros para os quais a solução é solicitada. Quando o comitê reconhece que todo ou parte de um pedido de reparação (compensação) é apropriado, ele emite uma ordem de reparação. É importante notar que o Supremo Tribunal reconheceu a autoridade discricionária na determinação do conteúdo da ordem de reparação, com vista a eliminar o dano causado: as decisões / ordens de reparação da LRC devem ser "tratadas com deferência" quando sob revisão judicial (Lee H. a., 2019, p. 400). Se o empregador não cumprir o prazo especificado, a LRC impõe uma taxa de execução (art. 33 da LSA). Pelo contrário, se o pedido for considerado improcedente, a LRC ordena uma decisão de indeferimento. Além disso, o pedido de

reparação pode ser rejeitado nos seguintes casos: o período de aplicação acabou; a parte interessada deixar de atender à solicitação do comitê de dar informações suplementares para a solicitação de reparação mais de duas vezes; a parte envolvida deixar de cumprir certas condições, por exemplo, não ter os requisitos de elegibilidade ou nenhum mérito de reparação (compensação) é esperado no caso.

Da mesma forma, na compensação por discriminação, o Comitê de Compensação por Discriminação emitirá, de acordo com o artigo 12 da FPWPA (aplicável também à DWPA por meio do art. 21, 2), uma ordem corretiva para o empregador quando o tratamento em questão for considerado discriminatório, ou, rejeitar o pedido se não for. Vale ressaltar que o artigo 13 da FPWPA permite que a LRC ordene indenização pecuniária não superior a três vezes o valor dos danos nos casos em que se reconheça clara obstinação no tratamento discriminatório ou em que o tratamento discriminatório tenha ocorrido repetidamente.

No que diz respeito à regularização de litígios, devem ser analisados os institutos de conciliação, mediação e arbitragem. No entanto, antes de empreender tal tarefa, duas observações preliminares são necessárias. Em primeiro lugar, o elemento básico subjacente ao ajustamento das controvérsias trabalhistas é a solução voluntária: na mediação e na conciliação, as partes são livres para rejeitar a proposta da LRC; na arbitragem, embora a decisão seja vinculativa, as partes ainda podem se recusar a participar de tal procedimento. Além disso, o artigo 52 da TULRAA permite explicitamente a mediação privada e a arbitragem como canais para resolver litígios industriais: no entanto, de uma perspectiva prática, a mediação privada e a arbitragem raramente ocorrem na Coreia do Sul, aumentando ainda mais a relevância do papel da comissão (Lee H. a., 2019).

Além das hipóteses de ajustamento acima mencionadas (p. ex.: no âmbito da TULRAA — mediação e arbitragem em situações ordinárias, mais ajustamento de emergência —, LSA, FPWPA e DWPA, entre outras), deve ser mencionado que nos termos do artigo 16, 3 da RLCA, a LRC pode aconselhar ou oferecer uma proposta de conciliação correspondente ao solicitado das partes ou *ex officio* até que uma adjudicação, ordem ou decisão seja proferida nos termos dos artigos 84 TULRAA e 28 LSA — isto é, "em casos de adjudicação". A LRC deve ouvir o parecer das partes ao elaborar a proposta de reconciliação. O Comitê de Adjudicação ou um único membro de adjudicação deve fazer uma proposta de conciliação após revisar suficientemente as condições de conciliação das partes envolvidas e deve explicar o propósito e o conteúdo a ambos de forma adequada. Quando julgar necessário, o Comitê de Adjudicação ou único membro de adjudicação pode reunir em separado para conciliação. De acordo com o artigo 16, 3, quando as partes aceitam a proposta de conciliação, um protocolo de conciliação é feito, assinado e a declaração selada pelas partes e membros envolvidos no processo de conciliação. Tal protocolo, nos termos do artigo 220 da Lei de Processo Civil, tem o mesmo efeito de sentença final e definitiva: a sua não execução resulta na execução compulsória sem processo civil.

Conforme relatado por Lee e Jung (2019, p. 408), a conciliação é o procedimento mais simples que menos vincula as partes envolvidas. É realizada por um agente público indicado pela autoridade administrativa competente que, além de confirmar/esclarecer a reclamação, limita-se a auxiliar as partes a chegarem a um acordo. Vale a pena destacar, brevemente, que, de acordo com as Regras da LRC, a conciliação pode ser solicitada, no âmbito da adjudicação, pelas partes, antes e durante a audiência (art. 68) e recomendada/arranjada pelo Comitê de Julgamento).

Por sua vez, a mediação permite uma intervenção mais positiva do que a conciliação por parte dos mediadores: eles ouvem a opinião das partes, elaboram um projeto de mediação e recomendam a sua aceitação.

Após ter recebido um pedido de mediação, o presidente da comissão ou o mediador único deve designar data específica para o comparecimento dos interessados, a fim de verificar os principais pontos das respetivas reivindicações (art. 58 da TULRAA). O comitê de mediação ou o mediador único elabora uma proposta de mediação, apresenta-a às partes, recomendando a sua aceitação e simultaneamente anuncia-a publicamente (com o apoio de empresas de imprensa / radiodifusão para informar o público se necessário) (art. 60 da TULRAA). Se não houver razão para continuar o processo (as partes interessadas recusam a proposta), o comitê/mediador encerra a mediação e notifica contextualmente as partes. Se o projeto de mediação for aceito pelas partes tem, nos termos do artigo 61 da TULRAA, os mesmos efeitos jurídicos de um acordo coletivo. Da mesma forma, a mediação dentro da FPWPA (e DWPA) tem a mesma validade de um acordo em litígio dentro da Lei de Processo Civil (art. 11 da FPWPA). Caso a proposta seja aceita, mas haja desacordo quanto à sua interpretação ou implementação, as partes podem solicitar ao comitê/mediador o esclarecimento de tais aspectos. As opiniões do comitê/mediador, a serem emitidas no prazo de sete dias a partir da solicitação, têm o mesmo efeito de um laudo arbitral. Paralelamente, as partes envolvidas não podem conduzir uma greve até que o comitê/mediador expresse os seus pontos de vista. Finalmente, a LRC pode conduzir a mediação para resolver um litígio trabalhista mesmo após a decisão de encerrar a mediação (art. 61, 2 da TULRAA).

A arbitragem permite ainda mais a intervenção ativa dos árbitros. O laudo arbitral tem força vinculante para as partes, independentemente da sua aceitação. À semelhança da mediação, a comissão arbitral ordena que uma ou ambas as partes compareçam perante ela a fim de confirmar os principais pontos das respetivas reivindicações. A decisão arbitral deve ser proferida por escrito, com a data em que ela entra em vigor (art. 68 da TULRAA). Em caso de divergência quanto à interpretação/implementação do laudo arbitral, prevalecerá a interpretação do respectivo comitê. A arbitragem segundo a TULRAA tem o mesmo efeito de um acordo coletivo (art. 70) e de uma solução em litígio dentro da Lei de Processo Civil segundo a FPWPA e a DWPA (respectivamente art. 11 e 21, 2).

E. Apelação/reparações

No que diz respeito à arbitragem, as partes podem solicitar à NLRC, no prazo de dez dias a partir do recebimento do laudo de arbitragem, sua revisão no caso de a sentença violar a lei ou for *ultra vires* (ou seja, ultrapassar a autoridade da LRC) (art. 69 TULRAA). A decisão arbitral proferida pela NLRC ou a decisão de revisão podem ser contestadas, por sua vez, com os mesmos fundamentos, por meio de ação administrativa no prazo de 15 dias a partir da data do seu recebimento.

Referindo-se, em vez disso, à adjudicação (dispensa injusta e atos relacionados e casos de práticas trabalhistas injustas), o artigo 31 da LSA e artigo 85 da TULRAA preveem que, quando uma das partes for lesada/discordar de qualquer ordem de reparação ou decisão de dispensa pelo RLRC ou SLC, pode fazer um pedido de revisão de tal ordem à NLRC no prazo de um dia a contar da data de recebimento da notificação da ordem ou decisão.

Por sua vez, o artigo 31 da LSA prevê que, em casos de práticas trabalhistas injustas, o empregador ou o trabalhador podem abrir uma ação judicial nos termos da Lei do Contencioso Administrativo no prazo de 15 dias a partir da data em que recebeu a decisão por escrito tomada pela NLRC em revisão. Se não for interposto o pedido de reexame nem o contencioso administrativo no prazo referido, a ordem de reparação, a decisão de indeferimento ou a decisão proferida em reexame tornar-se-ão definitivas e conclusivas.

Paralelamente, o artigo 85 da TULRAA estabelece que qualquer uma das partes pode instaurar uma ação administrativa de acordo com a Lei de Contencioso Administrativo, contra uma decisão de revisão feita pela NLRC no prazo de 15 dias a partir da data de recebimento da notificação da decisão de revisão. A menos que um pedido de revisão ou processo administrativo tenha sido feito dentro do prazo especificado, a ordem de remediação, decisão de dispensa ou decisão sobre revisão será final e decisiva.

Por fim, nos termos do artigo 32 da LSA e do artigo 86 da TULRAA, o efeito da ordem de reparação, decisão de rejeição ou decisão tomada por reexame da LRC não será suspenso mesmo que um pedido de reexame ou contencioso administrativo seja apresentado com ou contra a NLRC.

F. Saúde e segurança ocupacional

A saúde e a segurança dos trabalhadores são protegidas pela Lei de Segurança e Saúde Industrial, prevista no artigo 76 da LSA. No entanto, como em qualquer outro lugar, os acidentes de trabalho e as doenças ocupacionais são inevitáveis. Nesse contexto, um trabalhador sul-coreano pode optar por reivindicar danos por meio de dois meios diferentes: o Código Civil e a Lei de Seguro de Compensação de Acidentes Industriais.

Como premissa, vale a pena lançar alguma luz sobre a responsabilidade do empregador perante o direito civil e trabalhista. A Lei Civil da Coreia do Sul geralmente prevê que qualquer pessoa (incluindo, portanto, o empregador) que causar prejuízos ou infligir ferimentos a outra pessoa por um ato ilegal, intencionalmente ou por negligência, será obrigada a compensar os danos destes resultantes. Em consequência, no Direito Civil, o empregador seria obrigado a indenizar o trabalhador pelos acidentes/doenças relacionados ao trabalho quando tiver causado diretamente o dano, de propósito ou por negligência. Em contrapartida, a responsabilidade do empregador de indenizar o trabalhador segundo a LSA em decorrência de um acidente de trabalho/doença ocupacional é independe do dolo ou culpa do primeiro (Lee H. a., 2019).[35]

Com o objetivo de oferecer proteção quando o empregador em questão não pode pagar, foi criado um sistema de seguro obrigatório que cobre as indenizações nos termos da Lei de Seguro de Compensação de Acidentes Industriais (em inglês *Industrial Accident Compensation Insurance Act*, IACIA). Por meio de várias emendas, as medidas de proteção e cobertura oferecidas por tal lei foram substancialmente ampliadas, tornando a IACIA a principal lei que rege a indenização por acidentes de trabalho; paralelamente, a LSA atualmente desempenha um papel limitado aos benefícios de assistência médica e de reposição salarial (Lee H. a., 2019).

A LSA, em caso de lesão, doença ou morte do trabalhador, obriga o empregador a proporcionar várias formas de compensação: ou seja, indenização por tratamento médico (art. 78), indenização por suspensão do trabalho (art. 79), indenização por invalidez (art. 80), indenização por sobreviventes (art. 82), despesas de funeral (art. 83) e montante total de compensação (art. 84). Também é importante ressaltar que, nos termos do artigo 81, se um trabalhador sofrer um acidente ou doença ocupacional devido a sua própria negligência flagrante, e o empregador obtiver o reconhecimento dete fato pela LRC, o empregador não será obrigado a fornecer uma compensação pela suspensão do trabalho ou invalidez.

Em termos de resolução de litígios, quando uma pessoa tem uma objeção ao reconhecimento de lesão ocupacional, doença ou morte, métodos de tratamento médico, determinação do valor da indenização ou qualquer outra questão relativa à implementação da indenização, pode solicitar o Ministro do Emprego e do Trabalho que analise ou arbitre o caso em questão (art. 88 da LSA). O Ministro deve rever ou arbitrar no prazo de um mês a contar da apresentação do pedido. A mesma norma também prevê a possibilidade de o Ministro rever ou arbitrar o caso *ex officio* e dispor dos diagnósticos/ exames médicos do trabalhador.

Por sua vez, nos termos do artigo 89 (correspondendo à função de ajustamento da LRC acima mencionada de acordo com a LSA), se a revisão ou arbitragem não for feita pelo Ministro no

35. Existem outras diferenças entre a legislação trabalhista e civil, incluindo: a LSA estabelece o valor da compensação com base no cálculo do salário médio de um trabalhador. Além disso, o pagamento de tal compensação é sancionado por disposições criminais e sujeito a supervisão administrativa.

prazo especificado (um mês), ou se a pessoa estiver insatisfeita com a resultado da revisão ou arbitragem, poderá entrar com um pedido de revisão ou arbitragem junto à LRC, que também terá o prazo de um mês para revisar ou arbitrar o caso (art. 89).

A IACIA é um sistema de seguro público obrigatório administrado pelo Serviço de Previdência e Remuneração dos Trabalhadores Coreanos (art. 10º), segundo o qual o governo cobra prêmios de seguro dos empregadores e dá, entre outras funções, benefícios diretamente aos trabalhadores feridos ou aos seus sobreviventes: se um beneficiário tiver recebido benefícios de seguro nos termos da IACIA, o titular da apólice está isento da responsabilidade por compensação de acidentes nos termos da LSA (art. 80 da IACIA). De acordo com o artigo 4º da IACIA, os prêmios e demais encargos a cobrar estão sujeitos às condições prescritas na Lei de Cobrança, etc., dos Prêmios do Seguro de Trabalho e do Seguro de Indenização por Acidente de Trabalho. Por sua vez, nos termos do quinto parágrafo do artigo 13 desta última Lei, o valor dos prêmios de seguro de acidentes de trabalho a ser pago pelo empregador corresponde à multiplicação do total das remunerações pagas pela taxa de prêmio de seguro de acidentes de trabalho aplicável às empresas da mesma natureza.

O artigo 103 da IACIA dispõe que uma pessoa insatisfeita com uma decisão do Serviço de Acidentes de Trabalho e Previdência (doravante "Serviço") poderá fazer um pedido de verificação ao mesmo órgão nos seguintes casos:

- Uma decisão sobre benefícios de seguro;
- Uma decisão sobre despesas médicas (nos termos dos art. 45 e 91, 6; e nos termos do art. 46);
- Uma medida para mudar um plano de tratamento médico;
- Uma decisão sobre o pagamento de uma parcela única de benefícios de seguro;
- Uma decisão sobre a cobrança de ganhos indevidos.

O pedido de verificação deve ser feito no prazo de 90 dias após a notificação da decisão sobre as prestações de seguro e deve ser dirigido à "organização sob o controle do Serviço que tomou a decisão sobre as prestações de seguro em causa". A organização, por sua vez, encaminha a solicitação ao Serviço acompanhada do seu parecer por escrito. A IACIA, mediante o mesmo artigo 105, concede várias prerrogativas ao Serviço para a revisão do pedido de verificação, incluindo a possibilidade de interrogar indivíduos, ordenar a produção de documentos, consultar avaliações de especialistas técnicos e fazer inspeções. O Serviço deve tomar uma decisão no prazo de 60 dias, prorrogável por até 20 dias, após deliberação da Comissão de Exame de Seguros de Indenização por Acidente de Trabalho (art. 105).

Quem estiver insatisfeito com a decisão sobre o pedido de exame pode fazer o pedido de reverificação à Comissão de Reavaliação do Seguro de Indenização por Acidente de Trabalho (art. 106). Tal solicitação deve ser feita em até 90 dias após a decisão ser informada. O disposto no artigo 105 se aplica por meio do artigo 109 no que diz respeito à revisão e decisões sobre um pedido de verificação.

Para concluir, os pedidos de indenização por acidentes segundo a LSA são extintos por prescrição, a menos que sejam exercidos no prazo de três anos (art. 92). Paralelamente, se o direito ao recebimento dos benefícios do seguro da IACIA não tiver sido exercido por três anos, será extinto por prescrição (art. 112).

G. Créditos trabalhistas

A LSA estabelece diversos padrões de remuneração e outros tipos de créditos trabalhistas, como os decorrentes da indenização por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais acima analisados. No que diz respeito aos salários, pode ser identificada uma garantia importante na Lei do Salário Mínimo, cujo objetivo é estabilizar a vida dos trabalhadores, melhorar a qualidade da força de trabalho e, assim, contribuir para o desenvolvimento saudável da economia nacional (art. 1º). Em relação a crise de gestão ou falência, vale ressaltar que nos termos do artigo 38 LSA, salários, indenizações por acidentes e outras reivindicações decorrentes das relações de trabalho devem ser pagas em preferência a impostos, encargos públicos ou outras reivindicações, exceto para reivindicações garantidas por penhoras, hipotecas ou direitos de garantia nos termos da Lei de Segurança sobre Bens Móveis, Créditos, etc., sobre toda a propriedade do empregador em questão. No entanto, isso não se aplica a impostos e encargos públicos que têm precedência sobre os ditos penhor, hipotecas ou direitos de garantia dentro da Lei sobre a segurança sobre bens móveis, créditos, etc. O segundo parágrafo da mesma norma prevê que os vencimentos dos últimos três meses e a indenização por acidente sejam pagos de preferência a todas as outras reclamações acima identificadas. Por fim, a reivindicação dos salários ao abrigo da LSA extingue-se por prescrição, a menos que seja exercida no prazo de três anos (art.49, mesma prescrição que para os créditos decorrentes de lesões e doenças ocupacionais).

Outra peça central da legislação, promulgada como resultado da crise econômica asiática de 1997, que levou à falência de várias empresas, é a Lei de Garantia de Reivindicação de Salários. Nos termos do artigo 1º, o objetivo da Lei é contribuir para a estabilização dos meios de subsistência dos trabalhadores, introduzindo medidas que garantam o pagamento dos salários em atraso aos trabalhadores. que se aposentaram sem receber os seus salários, etc. porque as empresas eram incapazes de continuar as suas atividades ou a sua gestão era instável devido à volatilidade econômica, mudanças na estrutura industrial, entre outros motivos. Conforme descrito por Lee e Jung (2019, p. 192) , o governo é responsável por pagar salários não pagos aos trabalhadores no lugar do empregador, se houver motivos, conforme prescrito por decreto presidencial, como falência. De acordo com o artigo 7º, os salários ou outros

pagamentos (pagamento com sub-rogação ou a substituição do pagamento de salários) pagos pelo Ministro do Emprego e do Trabalho em nome de um empregador abrangem:

- Salários cobertos pela LSA; e aposentadoria pelos últimos três anos, de acordo com a Lei de Segurança de Benefícios de Aposentadoria do Trabalhador;

- Provisões para a suspensão de atividades (limitado aos últimos três meses) de acordo com a LSA.

A mesma norma exige a definição, por meio de Decreto Presidencial, dos critérios de elegibilidade que os trabalhadores e empregadores devem cumprir para ter direito a um pagamento com sub-rogação. Em caso de pagamento com sub-rogação, o direito do trabalhador de reclamar os salários não pagos é transferido, na medida do valor do pagamento, para o Ministro (art. 8º).

Para concluir, também deve ser mencionado que o artigo 7º, 2 permite que o empregador, em atraso de salários devido a dificuldades financeiras temporárias ou outros motivos (prescritos por decreto), solicite ao Ministro do Emprego e do Trabalho a obtenção de um empréstimo necessário para pagar salários atrasados.

Procedimentos executivos. Em primeiro lugar, deve-se notar que o procedimento civil sul-coreano inclui um procedimento de execução compulsória, assim como um procedimento de execução hipotecária, regulamentado na Lei de Execução Civil. Além disso, procedimentos provisórios de penhora são iniciados para evitar que um devedor venda sua propriedade antes que a sentença se torne final e conclusiva.

De uma perspectiva diferente, é fundamental observar que uma decisão da LRC — disposição administrativa quase-judicial com força juridicamente vinculativa — é executória, uma vez que o efeito da medida cautelar não é suspenso mesmo em caso de revisão perante a NLRC (Labour Relations Commission, 2018).

Procedimentos ad hoc para categorias específicas de trabalhadores. Como premissa, vale lembrar que, de acordo com o artigo 11, a LSA (e os seus recursos de reparação) se aplica a todas as empresas ou locais de trabalho (sejam públicos ou privados) em que cinco ou mais trabalhadores estejam empregados normalmente. Por outro lado, não se aplica a qualquer empresa ou local de trabalho em que trabalhem apenas os parentes do empregador que vivam no mesmo domicílio, nem aos trabalhadores contratados para o trabalho doméstico.

Por outro lado, a Lei dos Marítimos estabelece, por meio do seu artigo 4º, como uma Comissão Especial de Relações Trabalhistas, a Comissão de Relações Trabalhistas dos Marítimos,

subordinada ao Ministro dos Oceanos e Pescas. De acordo com o artigo 28 dessa Lei, quando as condições de trabalho especificadas em um contrato de trabalho do marítimo forem diferentes das condições reais de trabalho, o marítimo pode rescindir o contrato e reivindicar danos causados pela violação contra o armador. O marítimo que pretende reivindicar uma indenização pode solicitar à Comissão para verificar se o armador violou as condições de trabalho.

Além disso, dois dos comitês que compõem a Comissão Nacional de Relações Trabalhistas são especificamente dedicados a determinadas categorias de trabalhadores. A Comissão de Ajustamento das Relações Trabalhistas de Docentes, além de mediar e arbitrar os litígios trabalhistas dos professores, também oferece interpretações sobre as declarações de mediação e arbitragem e propõe pareceres sobre a sua implementação. Da mesma forma, a Comissão de Ajustamentos das Relações Trabalhistas dos Funcionários Públicos exerce as mesmas funções em relação aos funcionários públicos.

Finalmente, o Comitê de Compensação de Discriminação — presente tanto na NLRC quanto nos RLRC — julga a discriminação contra trabalhadores com contrato por prazo determinado, a tempo parcial e temporários. Além disso, o Comitê, ademais de julgar a discriminação contra os trabalhadores mencionados a pedido do Ministério do Emprego e do Trabalho, também age como mediador e árbitro em tais casos.

Os julgamentos de pequenas causas — regulamentados pela Lei de Pequenas Causas — são aplicáveis aos processos trabalhistas (Lee S. H., 2012). Os julgamentos de pequenas causas são casos em que o valor em controvérsia não excede 20 milhões de wones e a pretensão de reclamação é o pagamento em dinheiro, outra substituição de bens ou determinadas quantidades de ações. Conforme relatado por Kwon (2007, p. 114), em julgamentos de pequenas causas, o querelante pode instituir uma ação fazendo uma declaração oral ao escrivão em vez de apresentar uma petição por escrito ao tribunal. Uma vez instaurada a ação, o tribunal poderá proferir, em primeiro lugar, uma decisão recomendando ao réu o cumprimento da sua obrigação com base na reclamação, sem aguardar a resposta do réu. Se o réu não quiser aceitar a recomendação como está, pode levantar uma objeção à decisão. Na prática, grande parte dos casos de pequenas causas são resolvidos no estágio de recomendação. A restrição ao representante legal é abrandada, permitindo que pessoas em certas relações familiares com a parte a representem sem permissão do tribunal. A produção de evidências é menos rigorosa. Embora o juiz deva proferir uma sentença por escrito no final da audiência, não é necessário apresentar as razões por escrito. Os fundamentos para o recurso final são estritamente limitados.

H. O papel do Ministério Público

A única função do Ministério Público no litígio trabalhista é no caso de incumprimento da ordem corretiva emitida pelo Fiscal do Trabalho. Conforme referido anteriormente o processo será encaminhado para o Ministério Público, que decidirá sobre a instauração de processo penal.

I. Processos orais vs. processos escritos

Uma reclamação, de acordo com o procedimento civil na Coreia do Sul, deve ser apresentada por escrito, exceto para casos de pequenas causas. Embora os procedimentos pré-julgamento, instrumentais para a preparação da audiência oral, também sejam escritos (p. ex.: preparação e apresentação das peças e documentação das partes), o julgamento é regido pelo princípio da oralidade. Concluídas as alegações orais, a sentença é proferida e transposta em texto (Lee, 2019).

Da mesma forma, os processos de adjudicação perante o LRC começam com a apresentação e um pedido de reparação, por meio de um formulário de solicitação (por escrito) dirigido à RLRC competente. Por sua vez, o empregador deverá apresentar uma resposta escrita e provas. Após o exame dos fatos pela comissão de julgamento, é realizada uma audiência durante a qual testemunhas podem ser interrogadas e as partes produzem provas. Em uma etapa posterior, uma audiência de julgamento é convocada, onde a comissão, antes de tomar uma decisão final, ouve os pareceres dos membros dos trabalhadores e empregadores. A ordem de reparação ou arquivamento do pedido de reparação é notificada às partes e ao trabalhador por escrito (art. 30 da LSA) (Comissão de Relações Trabalhistas, 2018).

Além disso, a mediação e a arbitragem perante os respectivos comitês da LRC começam com a solicitação por escrito das partes. Em ambos os casos, vários documentos devem ser anexados ao pedido. Do mesmo modo, após o encerramento da fase de investigação preliminar, realizam-se várias audiências. Em contrapartida, a proposta de reparação e o laudo arbitral são redigidos.

5.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho

Justiça: condições de acesso. Conforme mencionado, uma ação judicial perante os Tribunais Cíveis começa com a reclamação por escrito do querelante — estabelecendo a reivindicação e anexando os documentos relevantes — dirigida ao Tribunal (distrital, filial ou municipal). É importante, portanto, ressaltar que a reclamação deve obedecer a alguns requisitos de forma, principalmente previstos no artigo 249 da Lei de Processo Civil. Caso a reclamação não cumpra estes requisitos, nos termos do artigo 254, o Tribunal pode ordenar ao reclamante que corrija o ato em prazo razoável. Se o querelante não corrigir a reclamação dentro do prazo pré-determinado, o Tribunal arquivará o processo. Fora esses requisitos relacionados à reclamação, de uma perspectiva mais geral, as seguintes condições, consagradas na Lei de Processo Civil, podem ser identificadas para o acesso à justiça civil:

- Jurisdição do Tribunal: internacional e interna (p. ex.: questão, hierarquia, valor e territorial) (Seção 1 do Capítulo I da Lei de Processo Civil);

- Capacidade de parte e capacidade de contencioso (Seção 1 do Capítulo II);

- Contencioso (litis consortium Seção 2 do Capítulo II);
- Assistência de advogado (Seção 4 do Capítulo II); e finalmente,
- Auxílio contencioso (Seção 3 do Capítulo III).

Conforme descrito pelo Instituto de Informação Legal Coreano (2021), o estatuto de limitações para mover ações civis varia de acordo com a natureza da ação. Para a maioria das reclamações cíveis, como reclamações de quebra de contrato, o prazo prescricional é de dez anos, mas períodos mais curtos se aplicam a certas relações contratuais. As ações de responsabilidade civil devem ser apresentadas dentro de dez anos a partir da data em que o delito foi cometido, ou três anos a partir da data em que o autor tomou conhecimento do dano e da identidade do causador do delito, o que for mais curto.

Por sua vez, a legislação trabalhista estabelece diversos requisitos de acesso em relação aos procedimentos perante a LRC. No contexto da adjudicação, como premissa a jurisdição da LRC deve ser lembrada: uma RLRC tem jurisdição sobre os casos que ocorrem dentro da sua área de jurisdição, mas os casos que estão sob jurisdição simultânea de pelo menos duas RLRC são tratados pelo RLRC que tem jurisdição sobre a localização do local de trabalho principal (art. 3º da LRCA). O primeiro procedimento a ser considerado é o pedido de reparação por dispensa sem justa causa e atos correlatos (p. ex.: licença forçada, destituição do cargo, transferência para outro cargo ou região, redução salarial sem justa causa, etc.), conforme previsto no artigo 28 da LSA. Para que a reparação seja aplicável, o caso deve primeiro se enquadrar no escopo de aplicação da LSA: por exemplo, a reparação seria aplicável a um local de trabalho privado no qual cinco ou mais trabalhadores são normalmente empregados; pelo contrário, não estaria disponível para um trabalhador doméstico. A redação do artigo 28 da LSA também inclui dois outros requisitos. Em primeiro lugar, o recurso só pode ser requerido por trabalhador que tenha sido objeto de medida disciplinar (e não por sindicato, conforme consta no Supremo Tribunal Federal, 25/05/1993, 92Nu12452), conforme definido no primeiro parágrafo do artigo 2º da LSA. Como consequência, o respondente será necessariamente o empregador. Entre os dois deve existir uma relação de trabalho subordinada, conforme definido na Seção 5.2. A segunda exigência do artigo 28 é que o recurso seja requerido no prazo de três meses a contar da ocorrência da causa do pedido.

O processo de julgamento de práticas trabalhistas injustas no âmbito da TULRAA, por sua vez, possui alguns traços comuns à dispensa sem justa causa e as suas especificidades. Também neste caso, além de hipótese que se enquadre no âmbito de aplicação da TULRAA, existe um prazo de três meses para requerer a reparação (decorrente da ocorrência da prática injusta ou da sua extinção se contínua). Da mesma forma, o entrevistado continua sendo o empregador: neste contexto, é importante notar que apenas o empregador (conforme definido pelo art. 2º, par. 2º da TULRAA) pode cometer prática trabalhista injusta como se

depreende do artigo 81 da TULRAA. A diferença fundamental com o outro processo de adjudicação pode ser identificada no assunto legítimo para requerer a reparação. O artigo 82 da TULRAA afirma que um trabalhador ou sindicato pode fazer um pedido de reparação à LRC em questão com o fundamento de que os seus direitos foram violados por uma prática de trabalho injusta. Em ambos os casos, alguns esclarecimentos são necessários. Em relação ao primeiro, apesar da diversidade na definição[36] entre a TULRAA e a LSA, o termo "trabalhador" tem o mesmo significado deste último, ou seja, pessoa física que presta "o seu trabalho em relação de subordinação ao empregador" (STF, 25/05/1993, 90Nu1731). Além disso, o "sindicato" deve ser entendido como um sindicato estabelecido e registrado de acordo com os artigos 10º e 12 da TULRAA. O primeiro parágrafo do artigo 7º, de fato, impede explicitamente os sindicatos não registrados de solicitar soluções para práticas trabalhistas injustas e fazer pedidos de ajustamento de litígios industriais. No entanto, o subsequente parágrafo da mesma norma, não obstante o que acaba de expor, prevê explicitamente a proteção do trabalhador nas hipóteses de tratamento desvantajoso, contrato de trabalho injusto e dispensa[37] sem justa causa (respectivamente, art. 81, par. 1º, 2º e 5º da TULRAA). Consequentemente, os membros de sindicatos não registrados ainda podem entrar com um recurso para tratamento desfavorável pelo empregador ou contrato de trabalho injusto em nome de um trabalhador individual (Comissão de Relações Trabalhistas, 2018, p. 227).

Em ambos os casos e à semelhança do exposto acima para o processo civil, existem também alguns requisitos de forma relacionados com o pedido. Em particular, o pedido por escrito, dirigido à RLRC competente, deve incluir o seguinte elemento: (1) visão geral do local de trabalho, (2) histórico do litígio, (3) desacordos entre as partes interessadas e os seus argumentos contra elas e (4) documentação especificando outras referências (Portaria de Execução da TULRAA, art. 24, Regulamentações de Execução da TULRAA, art.14).

Referindo-se agora à reparação de discriminação para trabalhadores não regulares perante a LRC, a jurisdição é a seguinte (art. 3º da LRCA): a RLRC com jurisdição sobre o local da empresa onde ocorreu a discriminação possui a competência original para analisar o caso. Quando a localização da empresa abranger duas ou mais jurisdições, a RLRC com jurisdição sobre a sede principal da empresa cuidará do caso. O procedimento de reparação por discriminação, apesar de ser processualmente semelhante ao da adjudicação, tem características próprias e distintivas em termos de condições de acesso. Uma primeira peculiaridade de tal procedimento é que, nos termos dos artigos 21, 2 da DWPA e 15, 2 da FPWPA, o Ministro do Emprego e Trabalho, por meio da notificação dos escritórios regionais de emprego e trabalho, pode dar impulso ao procedimento de reparação de discriminação perante a LRC.

36. Definição de trabalhador da TULRAA (art. 2º, par. 1º) difere da LSA, pois inclui aqueles que procuram emprego e aqueles que estão temporariamente desempregados.

37. Desde que o caso se enquadre no âmbito do artigo 81, 5 da TULRAA, o empregado pode requerer reparação por dispensa sem justa causa, assim como uma reparação para práticas trabalhistas injustas junto à LRC. Nesse caso, a LRC lida com dois casos juntos, combinando-os (Comissão de Relações Trabalhistas, 2018, p. 230).

Para além desta possibilidade, o trabalhador por prazo determinado, a tempo parcial ou terceirizado[38] que foi sujeito a tratamento discriminatório pode requerer a sua correção junto a LRC (art. 9º da FPWPA e 21 da DWPA). Importa, pois, salientar que tal procedimento não está disponível para o trabalhador regular, visto que o trabalhador deve enquadrar-se numa das três categorias anteriores — enquadrando-se na respetiva definição dada pelas duas Leis. Outra diferença é que o pedido de correção do trabalhador deve ser apresentado no prazo de seis meses a partir do dia do tratamento discriminatório (ou do seu término, se contínuo). Uma diferença importante entre o pedido do trabalhador e a notificação do Ministro é que não há limite de tempo obrigatório e pode potencialmente abranger um grande número de trabalhadores (Labour Relations Commission, 2018).

Também é importante mencionar aqui, a propósito, que em processos judiciais no âmbito da LSA e da TULRAA, a conciliação pode ser solicitada pelas partes ou recomendada pelo comitê.

Para concluir, de forma relevante para o nosso contexto, a ação deve ser extinta, entre outras hipóteses (art. 60 das Normas da LRC): quando a ação for ajuizada após o decurso do prazo aplicável; se o reclamante não seguir a solicitação da LRC para complementar os documentos arquivados duas ou mais vezes; se uma parte em questão não atender aos requisitos de elegibilidade; e se a solicitação de reparação não estiver dentro do escopo da ordem de reparação da LRC.

A análise agora se concentra no ajustamento dos litígios[39] industriais segundo a TULRAA pela LRC. A competência da LRC para a regularização de litígios trabalhistas também está prevista no artigo 3º da LRCA, nos seguintes termos: a NLRC administra casos que se estendem pela jurisdição de duas ou mais RLRC, e as RLRC supervisionam os casos surgidos na sua jurisdição. Partes do litígio industrial — como se depreende do artigo 2º da TULRAA — são exclusivamente o sindicato (ou o sindicato representante negociador no caso de sindicatos múltiplos) e o empregador (ou organização de empregadores). De acordo com o artigo 53 da TULRAA, a mediação começa quando uma das partes em causa apresenta um pedido nesse sentido. Por sua vez, a arbitragem começa com a solicitação de ambas as partes ou quando qualquer uma das partes a solicita com base em um acordo coletivo de trabalho (art. 62 da TULRAA). Em particular, um pedido de mediação/arbitragem deve ser preenchido e acompanhado do seguinte: (1) visão geral do local de trabalho, (2) histórico do litígio, (3) desacordos entre as partes interessadas e os seus argumentos contra elas e (4) documentação especificando outras referências (Portaria de Execução da TULRAA, art. 24, Regulamentações de Execução da TULRAA, art.14). Por fim, deve-se mencionar que o Ministro do Emprego e Trabalho pode tomar a decisão de realizar um ajustamento de emergência de qualquer greve, quando ela estiver relacionada

38. Neste caso, é importante observar que o reclamado pode ser a agência de trabalho temporário ou a empresa-cliente.

39. Um litígio industrial é "qualquer controvérsia ou desacordo entre um sindicato e um empregador ou empregadores" com relação à determinação dos termos e condições de emprego (...) (art. 2º, par. 5º da TULRAA).

a uma empresa de serviço público ou for susceptível de prejudicar a economia nacional ou colocar os cidadãos diariamente em perigo por causa de sua grande escala e natureza específica (art. 76 da TULRAA).

Representação legal. O sistema jurídico da Coreia do Sul apresenta algumas características particulares em relação à representação legal, tanto no processo civil quanto nos procedimentos perante a LRC. No que diz respeito ao primeiro, o artigo 87 da Lei de Processo Civil determina que, exceto para os representantes autorizados a conduzir os atos judiciários de acordo com a legislação, ninguém pode se tornar um advogado, exceto os procuradores. A exceção a tal regra está prevista na norma posterior, aplicável nas hipóteses em que o valor da ação for inferior à determinada quantia, dentre as que vierem a ser apreciadas e julgadas por um único juiz: nessas hipóteses o juízo poderá permitir que outras pessoas (p. ex.: aqueles em uma relação viva próxima ou aqueles que estão em um relacionamento específico sob um contrato de trabalho) tratem ou auxiliem em tais casos. Ou seja, nem sempre a representação do procurador é exigida no processo civil. Ressalta-se também que, em julgamentos de pequenas causas, não é necessária autorização judicial.

Em relação aos procedimentos perante a LRC, a principal observação é que o sistema judicial permite a assistência por pessoas que não sejam advogadas — ou seja, consultores de assuntos trabalhistas certificados. A principal fonte de regulamentação a este respeito é a Lei de Consultores de Assuntos Trabalhistas Certificados. De acordo com o artigo 2º, o escopo das funções de tais consultores é o seguinte:

- Representação ou agência de notificação, aplicação, relatório, declaração, reivindicação (incluindo apresentação de uma objeção, reivindicação de inspeção e reclamação de adjudicação) e reparação de direitos, etc. feita às autoridades de acordo com as leis trabalhistas;

- Redigir e ratificar todos os documentos segundo as disposições dos atos trabalhistas e dos estatutos subordinados;

- Consulta e orientação sobre os Atos Trabalhistas e Estatutos Subordinados e Gestão do Trabalho;

- Diagnóstico da gestão do trabalho[40] na empresa ou local de trabalho a que se aplica a LSA; e

- Mediação privada ou arbitragem nos termos do artigo 52 da TULRAA.

40. O termo, de acordo com a mesma norma, significa uma série de atos para analisar e diagnosticar as questões relativas a assuntos de pessoal, gestão do trabalho ou relações trabalho-gestão, entre outros, de uma empresa ou local de trabalho e fornecer medidas de reforma razoáveis, a pedido de uma ou ambas as partes trabalhistas e de gestão.

Custos processuais, honorários e assistência judiciária. No processo civil da Coreia do Sul, como em muitos outros sistemas jurídicos, os custos do processo — taxas de selo (com base no valor da reivindicação), taxas de serviço de processo, custos incorridos na verificação das provas (ou seja, despesas com testemunhas, taxas de avaliação de especialistas, etc.) e os honorários advocatícios — são, em princípio, arcados pela parte vencida (art. 98 da Lei de Processo Civil). Por outro lado, o juízo pode cobrar da parte vencedora em determinadas hipóteses, como atos desnecessários e demora, previstos nos artigos 99 e 100. Em caso de perda parcial, as custas a cargo das partes são fixadas pelo tribunal, que, conforme as circunstâncias, pode cobrar a qualquer uma delas a totalidade das custas (art. 101). Os advogados e clientes são livres para entrar em acordos de honorários contingentes ou condicionais, incluindo acordos de "sem ganho, sem honorários" ou quaisquer outros acordos de honorários que não sejam proibidos pela lei sul-coreana. Não há proibição sob a lei sul-coreana contra o uso de financiamento de terceiros ou o compartilhamento dos riscos ou receitas de litígios (Instituto Coreano de Informação Legal, 2021).

Por último, auxílio contencioso pode ser concedido pelo tribunal *ex officio* ou a pedido de uma pessoa que não tenha solvência para pagar as custas do processo (art. 128).

No que diz respeito aos procedimentos perante a LRC, é importante notar que a LRCA não menciona qualquer taxa processual. Ainda assim, são devidas despesas de assistência jurídica e representação (do advogado ou do consultor trabalhista credenciado). O artigo 6º, 2 da LRCA, inserido em 2007, prevê que a LRC possa ter consultores trabalhistas certificados conduzindo atividades para a desobstrução de direitos de grupos socialmente vulneráveis. Uma disposição semelhante pode ser encontrada no artigo 26, 2 da Lei do Consultor de Trabalho Certificado.

5.3 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

5.3.1 Organização do sistema de justiça

No que se refere ao Poder Judiciário, na forma do artigo 17 da Lei de Organização do Tribunal, o pedido de orçamento, as despesas com fundos de reserva e o acerto de contas são da competência do Conselho de Magistrados do Supremo Tribunal. Por outro lado, o Ministro da Administração do Tribunal Nacional (ATN), sob a direção e supervisão do Chefe de Justiça, é responsável por todas as tarefas da instituição, assim como pelos assuntos administrativos do tribunal. Em particular, ao Gabinete de Planejamento e Coordenação compete, entre outras funções, o pedido, atribuição e execução do orçamento judicial (Supremo Tribunal da Corea, 2019).

Paralelamente, o artigo 4º da LRCA inclui o orçamento entre as questões administrativas atribuídas ao presidente da NLRC. O segundo parágrafo da mesma norma permite ao presidente delegar parte da competência para dirigir e supervisionar assuntos administrativos aos presidentes das RLRC. A LRC tem autonomia orçamentária geral (embora no âmbito do orçamento executivo aprovado), considerando o fato de ser um órgão administrativo independente.

5.3.2 Recursos humanos

LRC. O número de membros a serem alocados em cada LRC é determinado por decreto presidencial, levando em consideração a carga de trabalho de cada Comissão. Por outro lado, dependendo da carga de trabalho de cada LRC, os membros dos trabalhadores e os membros dos empregadores estão entre 10 e 50, respectivamente, enquanto os membros de interesse público estão entre 10 e 70. Os membros dos trabalhadores e os membros dos empregadores devem ser iguais em número (art. 6º, par. 2º da LRCA). Implementando tal disposição, o artigo 3º do Decreto de Execução da Lei da Comissão de Relações Trabalhistas remete determina o número de membros da LRC.

A Tabela 5.25 descreve o número de empregados, empregadores e comissários de interesse público em 31 de dezembro de 2018.

TABELA 5.25 Número de empregados, empregadores e comissários de interesse público, 31 de dezembro de 2018

Categoria	Total	Empregados.	Empregadores	Com. Interesse público			
				Tot.	Adj.	Med.	Discr.
Total	**1.805**	**535**	**535**	**735**	**347**	**209**	**179**
NLRC	170	50	50	70	33	20	17
RLRC	1.635	485	485	665	314	189	162

Fonte: Comissão Nacional de Relações do Trabalho (2019, p. 8).

Os números de 2017 são iguais — ver Comissão de Relações Trabalhistas (2018), p. 8. Embora o artigo 15 da LRCA exija para a constituição de um Comitê de Adjudicação ou Discriminação a presença do presidente da LRC ou de um membro titular, vale ressaltar o número insuficiente de membros titulares em relação ao número de casos a tratar (Comissão de Relações Trabalhistas, 2018, p. 374). Por outro lado, o mesmo relatório indica claramente uma evolução do número de comissários desde a constituição da LSA, de forma coerente com a ampliação das suas responsabilidades e mudanças estruturais (ver Seção 5.2.2).

Por sua vez, a Tabela 5.27 oferece informações sobre o pessoal que trabalhava no sistema judiciário da Coreia do Sul em 1º de março de 2019.

TABELA 5.26 Tendências do número atribuído de membros da LRC

Classificação	Total	Empregados	Empregadores	Com. Interesse público				Pub. I. C. para Funcionários Públicos
				Tot.	Adj.	Med.	Discr.	
Três membros do trabalho, gestão e interesse público, respectivamente (8 de março de 1953)	108 (9)	36 (3)	36 (3)	36 (3)	-	-	-	-
Três membros do trabalho e da gestão, respectivamente, 3 ~ 5 membros de interesse público (7 de abril de 1963)	131 (11)	36 (3)	36 (3)	59 (5)	-	-	-	-
Dez membros do trabalho, gestão e interesse público, respectivamente (31 de dezembro de 1980)	360 (30)	120 (10)	120 (10)	120 (10)	-	-	-	-
7 a 20 membros do trabalho, gestão e interesse público, respectivamente (Lei: 13 de março de 1997, Decreto de Execução: 27 de março de 1997)	720 (60)	240 (20)	240 (20)	240 (20)	99 (8)	141 (12)	-	-
10 a 30 membros do trabalho, gestão e interesse público, respectivamente (Lei: 15 de abril de 1999, Decreto de Execução: 30 de junho de 1999)	891 (90)	297 (30)	297 (30)	297 (30)	114 (12)	183 (18)	-	-
10 a 30 membros do trabalho e da gestão, respectivamente, 10 a 50 membros de interesse público (Lei: 21 de dezembro de 2006, Decreto de Execução: 27 de março de 2007)	898 (97)	297 (30)	297 (30)	297 (30)	114 (12)	183 (18)	-	7 (7)
10 a 50 membros do trabalho e da gestão, respectivamente, 10 a 70 membros de interesse público (Lei: 26 de janeiro de 2007, Decreto de Execução: 27 de março de 2007	1.747 (177)	515 (50)	515 (50)	710 (70)	202 (20)	335 (33)	173 (7)	7 (7)
10 a 50 membros do trabalho e da gestão, respectivamente, 10 a 70 membros de interesse público (Lei: 27 de janeiro de 2016, Decreto de Execução: 28 de fevereiro de 2017)	1.812 (177)	535 (50)	535 (50)	735 (70)	205 (20)	347 (33)	183 (17)	7 (7)

Nota: Entre parênteses são relatados os números para a NLRC.

Fonte: Comissão de Relações Trabalhistas (2018, p. 72).

Remuneração. O artigo 46 da Lei de Organização do Tribunal determina exclusivamente que a remuneração dos funcionários judiciais deve ser definida por meio de legislação compatível com os deveres e dignidade. Implementando tais disposições, a Lei de Remuneração de Juízes regula a questão estabelecendo várias normas relativas aos métodos de pagamento, cálculo de remuneração, etc. Em particular, um juiz tem direito a salário (e outras remunerações) de acordo com uma tabela anexa à Lei (art. 2º): infelizmente, tal tabela não foi transposta para a tradução inglesa da legislação e por isso não pode ser analisada.

TABELA 5.27 Funcionários no sistema de justiça da Coreia do Sul, 1º de março de 2019

Tribunal	Posição	Número
Supremo Tribunal	Chefe de Justiça	1
	Justiça	13
	Juiz de Pesquisa Sênior	2
	Juiz de Pesquisa	96
Tribunal Superior	Juiz Principal	7
	Juiz Presidente	107
	Juiz do Tribunal Superior	173
	Juiz	56
Tribunal Distrital	Juiz Principal do Tribunal Distrital	28
	Juiz Presidente do Tribunal Superior	1
	Juiz Principal Adjunto	915
	Juiz	1.491
Administração do Tribunal Nacional	Vice-Chefe da Administração do Tribunal	1
JRTI	Presidente da JRTI	1
JRTI	Professor (Juiz)	26
Total		2.918

Fonte: Supremo Tribunal da Coreia (2019).

No que se refere à remuneração dos membros da LRC, a LRCA remete, através do quarto parágrafo do artigo 7º, para legislação complementar a determinação de questões relativas ao "tratamento dos membros" — que deve incluir retribuição. No entanto, o Decreto de Execução da LRCA, artigo 8º, implementando tal disposição, trata exclusivamente de subsídios e despesas de viagens, omitindo-se sobre salários. No que se refere aos funcionários públicos que atuam na LRC, a sua remuneração é determinada de acordo com a Lei de Funcionários Públicos do Estado e os Regulamentos de Remuneração de Funcionários Públicos.

Recrutamento e seleção. Conforme mencionado, no sistema jurídico da Coreia do Sul, a LRC é o fórum no qual os membros que representam funcionários, empregadores e interesses públicos podem resolver litígios trabalhistas de forma autônoma por meio do diálogo e da cooperação.

Em primeiro lugar, a LRCA estabelece vários requisitos para servir como um membro de interesse público da LRC. As qualificações exigidas — definidas no artigo 8º da LRCA — variam dependendo da posição (NLRC ou RLRC) e da área (julgamento/compensação de discriminação e mediação), conforme apresentado na Tabela 5.27.

Apesar da variabilidade dos requisitos impostos pela LRCA para membros de interesse público, é possível observar que estes são recrutados entre indivíduos que já possuem experiência e conhecimentos em questões trabalhistas, conforme preconiza o mesmo artigo 8º. Na verdade, a norma permite o recrutamento de pessoas de diferentes "áreas" relacionadas com o trabalho, desde a academia a várias profissões jurídicas (juízes, promotores, procuradores e também consultores trabalhistas certificados) até funcionários públicos.

Além disso, é necessário mencionar que o artigo 9º, 2 do Decreto de Execução da LRCA estabelece os requisitos para atuar como investigadores da LRC: esses sujeitos devem, em cada instância, ser funcionários públicos, no entanto, o grau/experiência exigidos varia dependendo se a posição a ser preenchida é na NLRC ou na RLRC.

A LRCA engloba dois procedimentos diferentes para o recrutamento de membros de trabalhadores e empregadores, por um lado, e comissários de interesse público, por outro.

Considerando que trabalhadores e empregadores participam da resolução de litígios como partes interessadas, a LRCA prevê que estes sejam respectivamente recomendados por sindicatos e associações patronais. A nomeação é feita pelo Presidente, por recomendação do Ministro do Emprego e Trabalho, para nomeações para a NLRC; para as RLRC, os membros dos trabalhadores e empregadores são nomeados pelo presidente da NLRC mediante recomendação do presidente da RLRC relevante (art. 6º, par. 3º da LRCA). O Decreto de Execução da LRCA estabelece regras adicionais. De acordo com o artigo 5º, os membros dos trabalhadores da NLRC devem ser recomendados pela federação de todos os sindicatos; em paralelo, os membros dos trabalhadores da RLRC são recomendados pela organização representativa regional da federação de todos os sindicatos na jurisdição da LRC. Se existir um sindicato que não pertença à federação de todos os sindicatos, a recomendação pode ser (também) feita diretamente por esse sindicato. Neste caso (ou seja, pluralidade de sindicatos fazendo recomendações), o presidente da RLRC pode ajustar o respectivo número de membros a ser recomendado por cada sindicato com base no número de filiados sindicais. A mesma disposição (exceto para a hipótese de pluralidade de associações patronais que não está expressamente prevista) aplica-se à recomendação dos associados patronais. De uma perspectiva mais geral, o Decreto de Execução da LRCA exige que se considere na recomendação de pessoas elegíveis para nomeação o número de trabalhadores, sindicatos, por indústrias, e o tamanho das empresas dentro da jurisdição da LRC em questão (art. 4º). Finalmente, o número de membros recomendados por sindicatos e associações de empregadores deve ser de pelo menos 100/150 (ou seja, 2/3) do número de membros de trabalhadores e empregadores a serem comissionados, respectivamente.

Em relação à remuneração dos membros de interesse público, nos termos do quarto parágrafo do artigo 6º da LRCA, estes são recomendados por sindicatos, associações de empregadores e o presidente da LRC em questão. Conforme especificado no Decreto de Execução da LRCA, a recomendação já deve distinguir entre os membros responsáveis pela adjudicação, correção de discriminação e mediação (art. 6º, par. 1º). À semelhança do exposto acima para a nomeação de membros de trabalhadores e empregadores, o Decreto de Execução prevê que a recomendação deve, em princípio, vir da federação de todos os sindicatos e associações de empregadores de escala nacional para a NLRC e do respectivo representante regional organizações para a RLRC; no entanto, se houver sindicatos que não pertençam à confederação, a recomendação pode ser feita também por esses sindicatos, enquanto o presidente da LRC em questão pode ajustar o número de pessoas que podem ser recomendadas por cada sindicato (art. 6º, par. 2º e 3º). No caso de o sindicato ou a associação

de empregadores se recusar a recomendar membros de interesse público, o presidente da LRC em questão pode selecionar os indivíduos elegíveis para nomeação (art. 6º, par. 5º da LRCA).

5.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento

TABELA 5.28 Qualificações exigidas dependendo da posição e da área

Classificação		Qualificações
NLRC	Adjudicação e compensação de discriminação	(a) Pessoa que se formou em estudos relacionados ao trabalho e foi ou ocupou um cargo como professor associado ou superior em uma escola; (b) Pessoa que esteve ou ocupou o cargo de juiz, promotor público, oficial judicial militar, advogado ou consultor certificado em assuntos trabalhistas por pelo menos sete anos; (c) Pessoa que tem pelo menos sete anos de experiência profissional em assuntos de relações de trabalho e foi ou esteve em funções como funcionário público de grau 2 ou superior, ou equivalente ou superior, ou membro do Serviço Público Sênior; (d) Qualquer outra pessoa que tenha experiência em relações trabalhistas por pelo menos 15 anos e seja considerada adequada para um membro de interesse público encarregado de julgamento ou reparação de discriminação.
	Mediação	(a) Pessoa que foi ou exerceu funções de professor associado ou superior em escola; (b) Pessoa que esteve ou ocupou o cargo de juiz, promotor público, oficial judicial militar, advogado ou consultor certificado em assuntos trabalhistas por pelo menos sete anos; (c) Pessoa que tem pelo menos sete anos de experiência de trabalho em relações de trabalho e foi ou costumava ocupar um cargo como funcionário público de grau 2, ou equivalente ou superior, ou funcionário público pertencente ao Serviço Público Sênior; (d) Qualquer outra pessoa considerada idônea para membro de interesse público encarregado da mediação, entre aqueles que tenham pelo menos 15 anos de experiência profissional em relações de trabalho ou aqueles que sejam considerados de excelente moral.
RLRC	Adjudicação e compensação de discriminação	(a) Pessoa que se formou em estudos relacionados ao trabalho e foi ou está ocupando um cargo como professor assistente ou superior em uma escola; (b) Pessoa que esteve ou ocupou o cargo de juiz, promotor público, oficial judicial militar, procurador ou consultor certificado em assuntos trabalhistas por pelo menos três anos; (c) Pessoa que tem pelo menos três anos de experiência profissional em relações de trabalho e foi ou costumava ocupar um cargo como funcionário público de grau 3 ou de um grau equivalente ou superior, ou um funcionário público pertencente ao Serviço Pública Sênior; (d) Uma pessoa que tenha pelo menos dez anos de experiência profissional em relações trabalhistas e tenha sido ou ocupou um cargo como funcionário público de grau 4 ou de grau equivalente ou superior; (e) Qualquer outra pessoa que tenha pelo menos dez anos de experiência profissional em relações trabalhistas e seja considerada adequada para um membro de interesse público encarregado de julgar ou compensar a discriminação.
	Mediação	(a) Pessoa que foi ou ocupou um cargo de professor assistente ou superior em uma escola; (b) Pessoa que esteve ou ocupou o cargo de juiz, promotor público, oficial judicial militar, procurador ou consultor certificado em assuntos trabalhistas por pelo menos três anos; (c) Pessoa que tem pelo menos três anos de experiência profissional em relações de trabalho e foi ou ocupou um cargo como funcionário público de grau 3 ou de um grau equivalente ou superior, ou um funcionário público pertencente ao Serviço Público Sênior; (d) Pessoa que tenha pelo menos dez anos de experiência profissional em relações trabalhistas e tenha estado ou tenha exercido o cargo de funcionário público de grau 4 ou de grau equivalente ou superior; (e) Qualquer outra pessoa considerada idônea para membro de interesse público encarregado da mediação, entre aqueles que tenham pelo menos dez anos de experiência profissional em relações de trabalho ou aqueles que sejam considerados de excelente moral.

Fonte: Comissão de Relações Trabalhistas (2018, p. 9-10).

Uma vez que as recomendações são feitas e uma lista de candidatos é formada, o presidente da LRC notifica os sindicatos e as associações de empregadores. Posteriormente, sindicatos e associações patronais se revezam na exclusão de candidatos, submetendo à LRC a lista dos excluídos em ordem de prioridade: a exclusão continua até que seja atingido o número de vagas a serem preenchidas. Os demais candidatos são aqueles elegíveis como membros de interesse público. De acordo com o quarto parágrafo do artigo 6º da LRCA, os membros de interesse público da NLRC são nomeados pelo presidente sob proposta do Ministro do Trabalho, enquanto os da RLRC são nomeados pelo presidente da NLRC sob proposta do presidente da RLRC. Apenas na primeira instância o presidente da NLRC notifica a lista de candidatos elegíveis para o Ministro. Uma vez nomeados, os membros de interesse público são classificados em três grupos: os responsáveis pela adjudicação, reparação de discriminação e mediação (art. 6º, par. 6º da LRCA).

É necessário também levar em consideração que, conforme prescrito no artigo 9º da LRCA, o Presidente da NLRC é nomeado pelo Presidente sob proposta do Ministério do Trabalho entre as pessoas qualificadas para membros de interesse público da NLRC; o presidente da NLRC deve ser um funcionário público em serviço político. Da mesma forma, o presidente da RLRC é nomeado pelo Presidente por recomendação do presidente da NLRC dentre aqueles elegíveis como membros de interesse público antes da RLRC. Como já mencionado, os presidentes das RLRC atuam como membros de interesse público.

Finalmente, os membros permanentes da LRC são nomeados pelo Presidente sob recomendação do presidente da NLRC e de acordo com a proposta do Ministro do Emprego e Trabalho entre aqueles qualificados como membros de interesse público da LRC em questão (art. 11 da LRCA).

No que diz respeito aos juízes, algumas mudanças importantes no sistema devem ser brevemente analisadas. O Comitê de Reforma do Judiciário — concluindo as deliberações sobre a reforma legal sistemática em 2005 — resolveu estabelecer um sistema de escolas de direito em nível de pós-graduação no estilo americano (Chisholm, 2014). A Lei Nacional do Exame de Ordem, além de definir o primeiro exame de ordem para 2012, permitiu o Exame Nacional de Justiça até 2017 (Adendos 4) — que previamente formou juízes, procuradores e advogados. Em setembro de 2016, o Tribunal Constitucional reconheceu tais Adendos como Constitucionais, após ter recebido uma petição alegando violação da liberdade constitucional de escolha da profissão. Por sua vez, a Lei de Organização do Tribunal foi alterada várias vezes. Anteriormente, o segundo parágrafo do artigo 42 permitia a nomeação de juízes desde os aprovados no Exame Nacional de Justiça e concluídos o curso de formação (dois anos) no Instituto de Investigação e Formação Judiciária (JRTI), assim como dos formados em Direito. De acordo com a versão atual da norma, prevê-se que os juízes sejam nomeados dentre aqueles que tenham servido, por pelo menos dez anos, em qualquer um dos cargos abaixo:

- Juiz ou procurador;
- Pessoa que é admitida na Ordem e tenha participado de assuntos jurídicos em uma agência governamental, governo local, empresa nacional ou pública, organização financiada pelo governo ou outras empresas; e
- Pessoa que se qualifica como advogado e que tenha ocupado cargo superior ao de professor assistente de jurisprudência em faculdade ou universidade autorizada.

No entanto, o prazo de dez anos previsto na norma só será implementado em 2026. Antes disso, o artigo 4º dos Adendos de 2011 da mesma Lei determina a aplicação do seguinte regime de transição:

- De 1º de janeiro de 2013 a 31 de dezembro de 2017: pelo menos 3 anos de mandato;[41]
- De 1º de janeiro de 2018 a 31 de dezembro de 2021: pelo menos cinco anos de mandato;
- De 1º de janeiro de 2022 a 31 de dezembro de 2025: pelo menos sete anos de mandato.

Essa mudança no sistema, além de ser objeto de ampla discussão entre os profissionais do direito (ver Chisholm, 2014), também tem sido veementemente debatida na sociedade, dividida entre aqueles que esperam uma melhora na qualidade dos candidatos a partir das faculdades de direito (substituindo o JRTI) e aqueles que estão convencidos de que o Exame Nacional da Justiça foi mais justo socialmente em termos de acessibilidade, considerando os custos das faculdades de Direito.

Mandato. O mandato dos Comissários da LRC é de três anos, com opção de renovação. Em caso de vacância de um membro do LRC, o mandato de um membro eleito para preencher a vaga é o restante do mandato do seu antecessor. No entanto, se um sucessor for nomeado devido à vaga do presidente ou de um membro permanente de uma LRC, o mandato do sucessor começa de novo. Um membro da LRC cujo mandato tenha expirado deve continuar a exercer as suas funções até que o seu sucessor seja designado (art. 7º, par. 1º, 2º e 3º da LRCA). A Comissão de Relações Trabalhistas (2018, p. 374) sinaliza que o mandato renovável de três anos pode não ser suficiente para acumular experiência suficiente, tendo em vista que o membro pode não ser reconduzido posteriormente.

41. Cumpre esclarecer que, de acordo com o exposto acima, no período até 2017 foram também recrutados juízes entre os que passaram no Exame Nacional de Justiça e no programa de formação de dois anos antes do JRTI.

Outra peculiaridade do sistema judicial da Coreia do Sul é que o artigo 45 da Lei de Organização do Tribunal limita o mandato dos juízes a dez anos. Por outro lado, a mesma Lei permite explicitamente a renomeação, após a deliberação do Comitê de Pessoal e com a ordem do Chefe de Justiça e o consentimento do Conselho de Magistrados do Supremo Tribunal (art. 45, 2). A este respeito, foram levantadas críticas em relação à renovação do mandato que teria sido, em alguns casos, indevidamente usado para dispensar certos juízes. Pode ser citada Pode ser citada a negação do mandato a um juiz em 2012 por alegado mau desempenho — por exemplo, para algumas pessoas ligadas ao uso de redes sociais em temas politicamente polêmicos — o que gerou um debate sobre o processo mais amplo de avaliação de pessoal (Chisholm, 2014).

Treinamento inicial e contínuo. Conforme mencionado acima, os Comissários da LRC são selecionados entre aqueles que já possuem diferentes formas de especialização em trabalho. Essa configuração, entretanto, não implica na ausência de treinamento dos membros da LRC. Por outro lado, a LRCA dedica pouquíssimas disposições a esse assunto. Em primeiro lugar, o artigo 2º, 2 da LRCA inclui entre as funções da LRC um componente educacional relacionado às funções típicas da LRC (adjudicação, reparação de discriminação e ajustamento de litígios trabalhistas). Além disso, o segundo parágrafo do artigo 4º atribui ao Presidente da NLRC também "educação e treinamento" tanto do NLRC quanto das RLRC. No entanto, o Decreto de Execução da LRCA permanece em silêncio sobre o assunto, não especificando o tipo e o conteúdo de tal treinamento. Também é importante notar que o Presidente da NLRC, estando no controle dos funcionários públicos sob sua jurisdição (art. 4º da LRCA), também é responsável por determinar, por exemplo, a educação necessária para ser nomeado um Investigador da LRC para funcionários públicos de grau VI ou VII com menos de um ano de experiência profissional (art. 9º, 2 do Decreto de Execução da LRCA).

No que diz respeito à formação de juízes, o sistema anterior em vigor assentava numa formação de dois anos no JRTI — criada em 1971 — após a realização do Exame Nacional de Magistratura. Como resultado da reforma do sistema de recrutamento, o papel do JRTI teve de ser redesenhado. Embora se pudesse esperar que as funções do JRTI fossem totalmente absorvidas pelas faculdades de direito, não foi esse o caso. Conforme descrito pelo Supremo Tribunal (2019, p. 21), o componente de treinamento judicial para aqueles que passaram no Exame Nacional deveria ser eliminado em 2020; por outro lado, o JRTI aprimorou o programa de treinamento para juízes recém-nomeados com experiência jurídica e abriu um novo programa para juízes experientes. Além disso, o JRTI oferece treinamento para candidatos a pesquisadores[42] judiciais (não juízes) e auxiliares de funcionários, conforme disposto nos artigos 72 e seguintes da Lei de Organização do Tribunal.

A principal estrutura legal para escolas de direito é a Lei sobre o Estabelecimento e Gestão de Escolas de Direito Profissionais (conforme emenda), promulgada em 2007 como resultado da conclusão acima mencionada do Comitê de Reforma do Judiciário em 2005. A Lei exige,

42. Conforme observado por Chisholm, (2014, p. 926) depois que as novas faculdades de direito foram abertas, o Judiciário criou um sistema de seleção de jovens "pesquisadores do tribunal" para auxiliar os juízes em tribunais distritais e superiores [...] entre os maiores pontuadores do exame da ordem e os graduados com melhor desempenho de novos escolas de direito.

para a constituição de uma faculdade de direito, uma autorização do Ministro da Educação por deliberação do Comitê de Educação da Faculdade de Direito (art. 5º) — instituído pelo mesmo Ministério e regulado pelo artigo 10º. Contextualmente, uma série de requisitos (p. ex.: relativos a faculdades, instalações e currículo) são definidos no Capítulo III da mesma lei. Neste contexto, o artigo 18 identifica como programas de licenciatura o grau de juris doctor — cuja duração é de três anos — e um eventual programa de doutoramento sob regulamento da escola. Além disso, a lei também admite programas de pesquisa sem graduação.

É também interessante notar que o artigo 7º atribui ao Ministro da Educação a determinação do número total de matrículas nas faculdades de Direito, após ter considerado "todas as circunstâncias relevantes", incluindo o forncecimento regular de serviços jurídicos para o público e o status de oferta e demanda de profissionais do Direito. Vale esclarecer que esse número não inclui exclusivamente alunos matriculados ou admitidos em programas de doutorado ou programas de pesquisa não titulada. A admissão é limitada a pessoas com graduação (ou que tenham formação acadêmica equivalente de acordo com a lei) (art. 22). Por sua vez, as faculdades de direito profissionais devem usar médias de pontuação de graduação, a Prova de Elegibilidade para o Ensino Jurídico, proficiência em língua estrangeira, entre outros, para determinar a admissão (art. 23). A Prova de Elegibilidade para o Ensino Jurídico, que mede a aptidão relativa às habilidades para se tornar um profissional do Direito, é da competência do Ministro da Educação (art. 24): contudo, este último pode designar uma instituição para administrar e realizar tal prova, a qual, vale ressaltar, exige o pagamento de taxas (art. 24, par. 4º e 5º).

Avaliação e promoção. Para concluir a Seção 4, vale a pena ilustrar brevemente o sistema de promoção de juízes. O artigo 44, 2 da Lei de Organização do Tribunal exige que o Chefe de Justiça do Supremo Tribunal prepare um padrão equitativo de classificação a fim de avaliar o histórico de serviço e a qualificação dos juízes. O padrão de classificação deve incluir, como elementos de avaliação, porcentagem de casos tratados e processados, período de tratamento de casos, porcentagem de casos apelados, porcentagem de casos revertidos com as razões da reversão e outros elementos de avaliação para fins de avaliação dos juízes, além de honestidade, integridade e gentileza. O Chefe de Justiça do Supremo Tribunal deve avaliar os juízes de acordo com o padrão de classificação e deve refletir os resultados dos mesmos na administração dos assuntos pessoais, como cumprimento de mandatos consecutivos, atribuição e transferência de cargos, etc.

5.4 PERFORMANCE DA JUSTIÇA DO TRABALHO (2015–2019)

5.4.1 Número de reivindicações apresentadas, processadas, resolvidas e pendentes

Na Coreia do Sul, os litígios nas relações trabalhador-empregador são tratados pela Comissão de Relações Trabalhistas (LRC), que é constituída pela Comissão Nacional de Relações

Trabalhistas (NLRC), 13 Comissões Regionais de Relações Trabalhistas (RLRC) e Comissão de Relações Trabalhistas Especiais (LRCE).[43] De acordo com a Comissão Nacional de Relações Trabalhistas (Seoung-jae et al., 2018, p. 3), a LRC:

> É uma organização que visa contribuir para a harmonização das relações trabalhistas e aumentar a sua estabilidade, resolvendo os litígios entre a classe trabalhista e a administração, através de ações administrativas como a mediação e adjudicação, quando tais litígios ocorrem. Para este fim, a LRC é composta por membros de três partidos que representam os trabalhadores (membros dos trabalhadores), empregadores (membros dos empregadores) e o interesse público (membros do interesse público).

Nesse sentido, a LRC é um órgão quase judicial, portanto, "os procedimentos da LRC são diferentes daqueles do sistema judiciário comum", conforme Seoung-jae et al. (2018, p. 3) aponta:

> A LRC faz mediações de litígios trabalhistas e julga pedidos para reparar casos de práticas trabalhistas injustas de acordo com a Lei de Ajustamento de Relações Trabalhistas e Sindicais (TULRAA), toma decisões sobre casos de dispensa injusta e casos envolvendo discriminação contra funcionários com base na Lei de Padrões Trabalhistas (LSA), a Lei sobre a Proteção, etc. de Empregados com Contrato por Prazo Determinado e a Tempo Parcial (FPWPA) ou a Lei sobre a Proteção, etc. de Trabalhadores Temporários (TAWPA), e realiza várias outras missões que são estipuladas pelas leis relacionadas.

Além disso, a LRC "desempenha várias funções, como investigação, audiência, julgamento, conciliação (mediação e arbitragem), determinação, resolução, aprovação, ajustamento e ajuizamento de ação" (Seoung-jae et al., 2018, p. 24).

A seguir, são apresentados números relativos à Comissão de Relações Trabalhistas da Coreia, divididos de acordo com a sua natureza.

Primeiramente, são apresentados os números dos processos protocolados e tratados pela LRC.

43. Em relação à estrutura da LRC, a Comissão Nacional de Relações Trabalhistas (Seoung-jae et al., 2018, p. 4) afirma que: "A CNRT e as CRRT são estabelecidas sob o controle do Ministro do Emprego e do Trabalho (Lei da Comissão de Relações Trabalhistas, [LRCA], art. 2º, par. 2º e 3º), e a LRC Especial é estabelecida sob o controle do chefe da agência administrativa central com jurisdição sobre questões específicas. No entanto, a Comissão Provincial de Relações Trabalhistas de Jeju entre as CRRT passou a pertencer à Província Especial Autônoma de Jeju em vez do Ministério de Emprego e Trabalho a partir de 1º de julho de 2006. Atualmente, como uma LRCE, a Comissão de Relações Trabalhistas dos Marítimos é estabelecida sob o controle do Ministro dos Oceanos e Pescas (Lei dos Marítimos, art. 4º)".

O relatório da NLRC possui dados de processos protocolados apenas para o período de 2015 a 2017, conforme Tabela 5.29.

TABELA 5.29 Casos tratados pela LRC (unidade: casos)

Classificação		Total	Ajustamento				Adjudicação				Reparação de discriminação	Plural. sindical
			Sub-total	Mediação	Arbitragem	Serviços essenciais	Subtotal	Dispensa injusta, etc.	Práticas trabalhistas injustas	Outros		
2015	Apresentados	15.898	956	877	4	75	14.026	12.572	1.276	178	175	741
	Tratados	14.075	933	858	3	72	12.320	11.131	1.024	165	138	684
2016	Apresentados	14.309	846	822	9	15	12.828	11.224	1.305	299	137	498
	Tratados	12.619	816	796	9	11	11.247	9.932	1.129	186	115	441
2017	Apresentados	14.483	880	863	3	14	12.558	11.134	1.090	334	182	863
	Tratados	12.797	853	839	3	11	10.995	9.783	928	284	155	794

Fonte: Seoung-jae et al., 2018, p. 39.

O número total de processos trabalhistas levados à comissão de Relações Trabalhistas foi de 14.224 em 2018. A Tabela 5.29 apresenta em mais detalhes as estatísticas sobre os casos tratados pela NLRC e pelas RLRC para o período de 2014–2018.

Como é mostrado, o principal tipo de caso tratado pela LRC (seja NLRC, seja RLRC) é "dispensa sem justa causa, etc.",[44] com mais de nove mil casos por ano ao longo de todo o período, bem acima da soma de todos outros tipos de caso. O segundo tipo de caso mais comum tratado está relacionado a "práticas trabalhistas injustas".[45]

De 2014 a 2016, o número total de casos diminuiu 12,83%, voltando a aumentar em 2017 (1,41%) e 2018 (11,15% a partir de 2017), chegando a quase tantos casos quanto em 2014 (14.476 casos) em 2018 (14.224 casos).

A Figura 5.6 mostra os números da tabela de uma maneira melhor visual, destacando a diferença entre os tipos de caso.

No que diz respeito a números detalhados por setor econômico ou tipo de emprego, as estatísticas oficiais disponibilizam apenas dados relativos à reparação de discriminação para trabalhadores não regulares. Como é reconhecido pela NLRC, esta categoria de trabalhadores (não regulares) vem aumentando no país desde a crise econômica de 1997, o que levou o

44. "Um caso em que um trabalhador que foi sujeito a uma dispensa sem justa causa, etc. (dispensa, afastamento forçado, suspensão do trabalho, transferência de emprego, redução de salário e outras penalidades) apresenta um pedido de reparação na Comissão de Relações do Trabalho contra a dispensa sem justa causa, etc.". (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, seção de Notas, par. 11)

45. "Um caso em que um trabalhador ou sindicato cujos direitos foram infringidos por práticas trabalhistas injustas de um empregador registra um pedido de remédio junto à Comissão de Relações Trabalhistas contra tais práticas trabalhistas injustas" (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, seção de Notas, par. 12).

governo a apresentar "uma legislação para proteção dos trabalhadores não regulares com o objetivo de corrigir a discriminação injustificada contra trabalhadores não regulares e reforçar a proteção das condições de trabalho" (Seoung-jae, et al., 2018, p. 251). Desse modo, foi introduzida a "adjudicação de compensações por discriminação para trabalhadores não regulares" em 2007 (Seoung-jae, et al., 2018, p. 251).

TABELA 5.30 Estatísticas sobre casos tratados por ano e NLRC/RLRC (2014–2018) (casos)

Ano	Classif.	Total	Ajustamento de litígios trabalhistas[46]			Pluralismo sindical	Adjudicação[47]				Discriminação
			Mediação	Arbitragem	Serviços mínimos essenciais		Subtotal	Dispensa injusta, etc.	Práticas trabalhistas injustas	Outras adjudicações	
2014	Total	14.476	864	10	15	508	12.918	11.678	1.046	194	161
	NLRC	1.728	103	0	3	85	1.526	1.309	206	11	11
	RLRC	12.748	761	10	12	423	11.392	10.369	840	183	150
2015	Total	14.075	858	3	72	684	12.320	11.131	1.024	165	138
	NLRC	1.852	116	1	1	131	1.570	1.305	257	8	33
	RLRC	12.223	742	2	71	553	10.750	9.826	767	157	105
2016	Total	12.619	796	9	11	441	11.247	9.932	1.129	186	115
	NLRC	1.952	110	3	4	97	1.706	1.429	264	13	32
	RLRC	10.667	686	6	7	344	9.541	8.503	865	173	83
2017	Total	12.797	839	3	11	794	10.995	9.783	928	284	155
	NLRC	1.814	97	1	3	71	1.605	1.355	238	12	37
	RLRC	10.983	742	2	8	723	9.390	8.428	690	272	118
2018	Total	14.224	1.130	10	14	701	12.047	10.939	859	249	322
	NLRC	1.866	131	3	3	159	1.523	1.322	180	21	47
	RLRC	12.358	999	7	11	542	10.524	9.617	679	228	275

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 2.

Conforme definido pela NLRC,

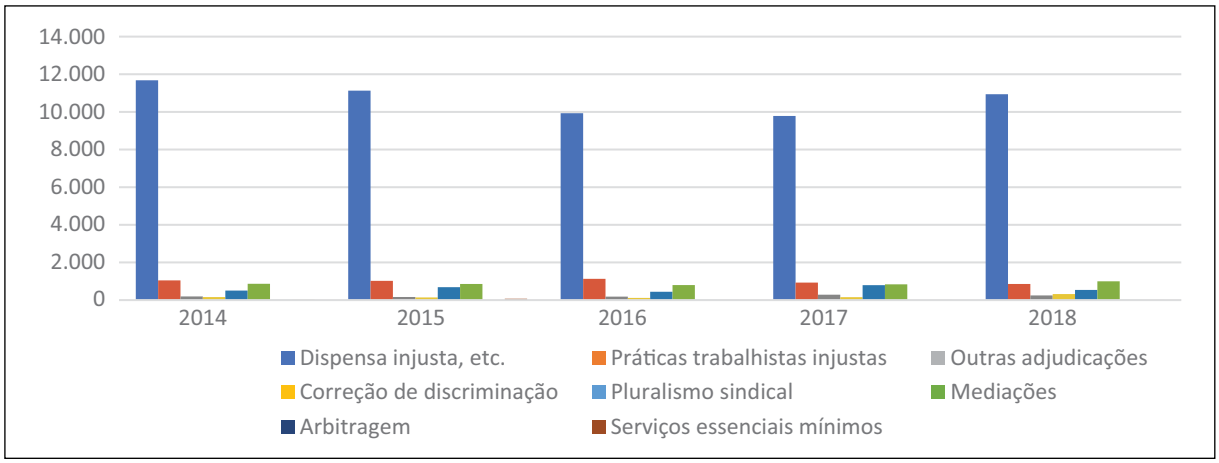
> Adjudicação sobre compensação de discriminação é um sistema em que a LRC julga o tratamento discriminatório por um empregador e emite uma ordem de remediação quando trabalhadores não regulares (trabalhadores por prazo determinado, tempo parcial e terceirizados)

46. "Na Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e Trabalhistas (TULRAA) promulgada em 31 de dezembro de 1996 (em vigor em 1º de março de 1997), foi estipulada a chamada "regra de recurso prévio ao ajustamento". Se surgir um litígio trabalhista decorrente do fracasso da negociação entre as partes trabalhistas e de gestão, somente após qualquer das partes solicitar o ajustamento à LRC e o ajustamento da LCR for realizado, é que possível iniciar uma ação sindical. O ajustamento de litígios trabalhistas inclui: 1) mediação, na qual o Comitê de Mediação estabelecido pela LCR a pedido de qualquer uma das partes apresenta uma proposta de mediação e recomenda a sua aceitação às partes interessadas; 2) arbitragem, à qual ambas as partes interessadas solicitam ou qualquer das partes solicite de acordo com o seu acordo coletivo de trabalho; 3) ajustamento de emergência, que raramente é realizado apenas quando uma ação sindical apresenta o risco de prejudicar a economia nacional ou o dia a dia das pessoas. Esses litígios trabalhistas devem ser resolvidos quando um ajustamento é estabelecido, e podem passar por um processo de solução de um litígio por meio de uma ação sindical quando um ajustamento não é constituído" (Seoung-jae et al, 2018, p. 111-112).

47. "O termo 'adjudicação' indica fazer um julgamento legal sobre um pedido de reparação com base nos resultados da investigação e da audiência. O Comitê decide a favor do querelante ou do demandado, assim como determina a procedência do caso. O Comitê de Adjudicação/Comitê de Redução de Discriminação pode julgar dentro dos parâmetros para os quais a reparação é solicitada" (Seoung-jae et al, 2018, p. 27).

são confrontados com tratamento discriminatório por um empregador. Um empregador não deve tratar negativamente os trabalhadores não regulares sem uma razão justificável em termos de salário, bônus, remuneração com base no desempenho e outras condições de trabalho e benefícios, em comparação com os trabalhadores regulares (trabalhadores contratados por tempo indeterminado, trabalhadores comuns, trabalhadores de emprego direto) que têm o mesmo trabalho ou trabalho semelhante. Quando tal discriminação ocorrer, um trabalhador não regular pode solicitar a compensação de tal discriminação à LRC (Seoung-jae et al., 2018, p. 251).

FIGURA 5.6 Estatísticas sobre o total de casos tratados pela LRC por ano (2014–2018) (casos)



Fonte: Elaboração do próprio autor com base na Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 2.

A este respeito, são apresentadas duas tabelas (5.31 e 5.32): as ações anuais de compensação de discriminação apresentadas por tipo de emprego e as ações anuais de compensação de discriminação por tipo de discriminação.

TABELA 5.31 Casos de compensação de discriminação apresentados por tipo de emprego — anual (2013–2017) (pessoas, %)

Classificação	Total	Trabalhadores por prazo determinado	Trabalhadores a tempo parcial	Trabalhadores por prazo determinado + trabalhadores a tempo parcial	Trabalhadores terceirizados
2013	745	741 (99.5)	--	--	4 (0.5)
2014	1.134	145 (12.8)	3 (0.3)	128 (11.3)	858 (75.7)
2015	732	210 (28.7)	7 (1.0)	85 (11.6)	430 (58.7)
2016	507	360 (71.0)	13 (2.6)	7 (1.4)	127 (25.0)
2017	755	508 (67.2)	67 (8.9)	9 (1.2)	171 (22.7)

Fonte: Seoung-jae, et al. 2018, p. 271. Observação: O número de pessoas se baseia em casos de primeira instância (excluindo casos transitados e casos de revisão). As porcentagens são indicadas entre parênteses.

TABELA 5.32 Casos de compensação por discriminação apresentados por tipo de discriminação (casos) — anual

Classificação	Total	Base de pagamento	Bônus	Subsídios	Pagamento de aposentadoria	Jornada de trabalho	Benefícios adicionais	Outros
2013	1.085	176	511	229	0	33	88	48
2014	3.417	794	835	502	22	0	747	517
2015	1.124	45	350	192	3	2	229	303
2016	981	64	217	270	0	0	357	73
2017	1.721	201	413	451	21	100	199	336

Nota: Se houvesse dois ou mais trabalhadores em um caso ou se houvesse dois ou mais tipos de tratamento discriminatório para um trabalhador, cada tipo de cada trabalhador foi contado. "Outros" incluem condições de trabalho (número de dias úteis, número de feriados), despesas de viagem, etc.

Fonte: Seoung-jae, et al. 2018, p. 272.

Na tabela sobre "processos apresentados por tipo de vínculo", é possível verificar que "o número de trabalhadores que foram objeto de compensação de discriminação situou-se geralmente entre 700 e 750, exceto 1.134 trabalhadores em 2014 e 507 trabalhadores em 2016". Além disso, "quando listados por tipo de emprego, os trabalhadores por prazo determinado representavam a maioria e os trabalhadores terceirizados também representavam uma grande proporção". Por fim, é perceptível que "o número de trabalhadores com contrato por prazo determinado tem aumentado rapidamente nos últimos anos, enquanto o de terceirizados vem diminuindo" (Seoung-jae et al., 2018, p. 271).

TABELA 5.33 Estatísticas sobre casos de pluralismo sindical por ano (2014–2018) (casos, %)

Ano	Classificação	Casos gerais tratados	Pedido de negociação		Sindicato de negociação representativo		Unidade de negociação		Dever de representação justa	
			Casos tratados	Proporção (%)	Casos tratados	Proporção (%)	Casos tratados	Proporção (%)	Casos tratados	Proporção (%)
2014	Geral	508	154	30,3	68	13,4	136	26,8	150	29,5
	NLRC	85	5	5,9	22	25,6	22	25,9	36	42,4
	RLRC	423	149	35,2	46	10,9	114	27,0	114	27,0
2015	Geral	684	265	38,7	66	9,6	184	26,9	169	24,7
	NLRC	131	15	11,5	17	13,0	33	25,2	66	50,4
	RLRC	553	250	45,2	49	8,9	151	27,3	103	18,6
2016	Geral	441	126	28,6	54	12,2	127	28,8	134	30,4
	NLRC	97	22	22,7	8	8,2	25	25,8	42	43,3
	RLRC	344	104	30,2	46	13,4	102	29,7	92	26,7
2017	Geral	794	352	44,3	244	30,7	89	11,2	109	13,7
	NLRC	71	12	16,9	17	23,9	11	15,5	31	43,7
	RLRC	723	340	47,0	227	31,4	78	10,8	78	10,8
2018	Geral	701	348	49,6	85	12,1	110	15,7	158	22,5
	NLRC	159	62	39,0	27	17,0	18	11,3	52	32,7
	RLRC	542	286	52,8	58	10,7	92	17,0	106	19,6

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 15.

Considerando a tabela que trata dos "processos por tipo de discriminação", observou-se um "grande número de discriminações em gratificações e abonos, porém as de

aposentadoria ou jornada de trabalho foram relativamente baixas" (Seoung-jae et al., 2018, p. 272).

Seguindo em frente, outro dado relevante diz respeito aos casos de "pluralismo sindical". De acordo com o Anuário Estatístico da Comissão de Relações Trabalhistas (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, seção Notas, par. 6º), os casos de pluralismo sindical são "todos os casos que envolvem pluralismo sindical, tais como pedidos de negociação, representantes negociadores, unidades de negociação, casos de representação justa, etc.". Quanto ao pluralismo sindical, o número total de casos tratados foi de 701 em 2018.

Além disso, sobre o Pluralismo da União, Seoung-jae et al. (2018, p. 47) afirma que:

> os procedimentos para resolver litígios relacionados ao pluralismo sindical foram introduzidos em 2011. Em 2017, foram registrados 863 processos, um aumento notável em comparação com 498 no ano anterior e, desses, 794 processos foram tratados. Quando divididos de forma mais detalhada, os casos de notificação de pedido de negociação assumiram a maior proporção em 2017, enquanto os casos de determinação representativa de negociação aumentaram significativamente e os casos de separação de unidades de negociação estavam em declínio.

Em relação ao número de processos pendentes, foi possível localizar dados apenas para 2018. De acordo com a Comissão Nacional de Relações Trabalhistas (2019, p. 11),

> em 2018, do total de 12.358 casos tratados pelas RLRC, apenas 4,3% (488 casos) dos 11.359 casos (999 casos são excluídos por se tratarem de processos de mediação) foram ajuizados em juízo para contencioso administrativo. Os 10.871 processos restantes foram encerrados na fase da LRC, à medida que os seus litígios eram resolvidos, apresentando 95,7% da taxa de solução de controvérsias da LRC.[48]

Além disso, a NLRC também afirma que os "casos que foram encerrados na fase de RLRC foram 9.624, ocupando 84,7% dos 11.359 casos tratados no primeiro julgamento, e 1.247 casos foram encerrados na fase de NLRC, respondendo por 11% dos casos tratados pelas RLRC (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 11). Assim, o número de processos pendentes (ou seja, processos não-resolvidos nem pela RLRC nem pela NLRC) em 2018 foi de 612 processos (4,3% do total de processos recebidos).

48. Ainda conforme afirma a Comissão Nacional de Relações Trabalhistas (2019, p. 11), "indica a taxa de processos encerrados pela LRC por meio de conciliação, desistência de acordo ou aceitação de sentença, sem proceder a juízo".

5.4.2 Indicadores: tipos de solicitação, tipos de processamento de solicitação, média, tempo, taxa de sucesso, número médio de condenações e taxa de conformidade

Em geral, desde a criação do Sistema de Relações Trabalhistas Coreano em 1953, a LRC ampliou as suas operações. Como o NLRC aponta (Seoung-jae, et al., 2018, p. 49), "no início, as responsabilidades da LRC estavam principalmente focadas na mediação de litígios entre o trabalho e a gerência", mas, após um período de tempo, "funções de adjudicação, como reparação para práticas trabalhistas injustas, reparação para dispensa sem justa causa e compensação de discriminação foram adicionadas, assim como questões sobre a manutenção de serviços essenciais e pluralismo sindical".

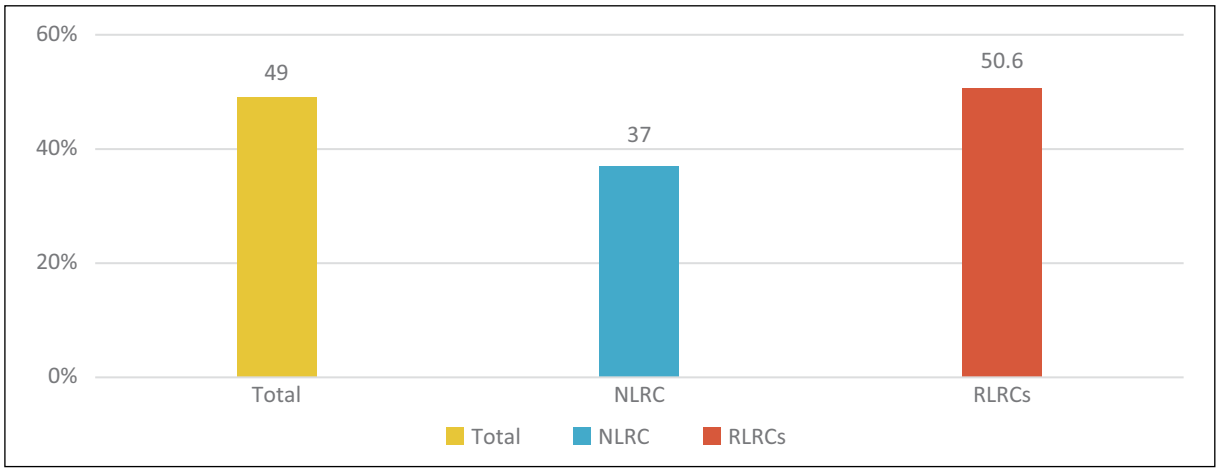
Além disso, é importante destacar que a taxa de sucesso da mediação está chegando a 60%, tratando praticamente de todos os litígios trabalhistas do país, conforme afirma a NLRC:

> Para casos de adjudicação e casos relacionados com o pluralismo sindical, cerca de 16% dos casos recebidos pela RLRC (exceto aqueles que foram rejeitados no ano anterior), que foram 1.636 dos 10.307 casos em 2017, procederam à NLRC. Além disso, aqueles que procederam ao tribunal judicial após a adjudicação pela NLRC representaram 27%, que foram 449 de 1.636. Assim, menos de 5% dos processos recebidos pela RLRC foram encaminhados para a Justiça (em 2017, 449 de 10.307). Isso significa que mais de 95% dos litígios trabalhistas apresentados à LRC são resolvidas na fase da LRC. Além disso, mais de 95% dos casos são concluídos em até 180 dias após a apresentação. Em comparação com litígios que levam 550 dias até serem encerrados, a resolução de litígios pela LRC é bastante rápida. Além disso, apenas um em cada quatro casos movidos por uma ação judicial contra o julgamento da NLRC foi revogado pelo tribunal. **Como resultado, 99% dos casos apresentados às RLRC foram resolvidos na fase da LRC ou encerrados no tribunal conforme adjudicado pela LRC** (Seoung-jae et al., 2018, p. 50).

É possível afirmar que quase todos os litígios trabalhistas (99%) na Coreia do Sul são resolvidos por uma instituição quase judicial, que é a LRC (seja nas suas dimensões Regional, Especial ou Nacional). Quanto ao tipo de solicitação (causas da solicitação da ação da LRC), o relatório da NLRC não especifica mais do que os números indicados nas tabelas da seção anterior.

Mediação. O número total de casos mediados pela LRC em 2018 foi de 1.130, com uma taxa de sucesso de mediação de 49%. De acordo com o Anuário Estatístico da LRC 2019, de 10.000 processos apresentados nas RLRC a cada ano, 95,6% (entre 2016–2018 em média) dos casos foram encerrados (resolvidos) pelas RLRC.

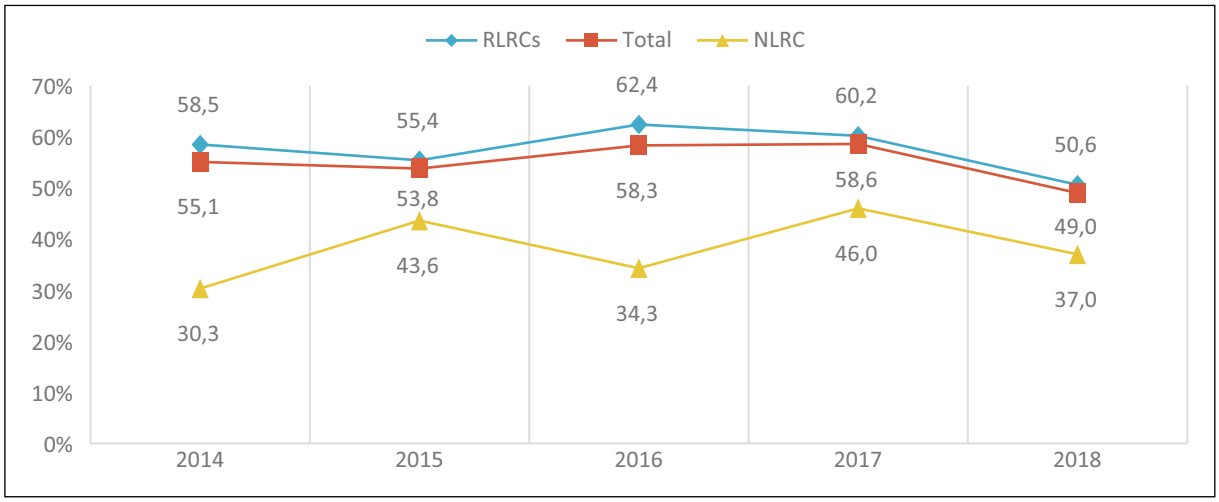
FIGURA 5.7 Taxa de sucesso de mediação em 2018 (%)



Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 3.

Na Figura 5.8 está disposta a taxa de sucesso da mediação por ano para o período de 2014 a 2018, exibindo os dados da RLRC e da NLRC separadamente, assim como o total (soma de ambos).

FIGURA 5.8 Estatísticas sobre a taxa de sucesso de mediação por ano (2014–2018)



Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 3.

Na Tabela 5.34 são apresentados mais dados relativos aos casos de mediação para o período de 2014 a 2018 (último ano com dados disponíveis).

Como é possível verificar, a taxa de mediação de sucesso (%) foi igual ou superior a 49% em todo o período, sendo o maior número em 2017 (58,6%) e o menor em 2018 (49%), considerando o número total. Como enfatizado pela NLRC (Seoung-jae, et al., 2018, p. 13): "Em 2018, o número de casos de mediação geral foi 1.130 (131 por NLRC, 35,1% a mais de 97 casos no ano anterior, 999 por RLRC, até 34,6% de 742 casos), um aumento de 34,7% de 839 no ano anterior".

TABELA 5.34 Estatísticas sobre casos de mediação por ano (2014–2018)

Ano	Classif.	Casos tratados	Mediação bem-sucedida + Mediação fracassada							Orientação administ.	Casos retirados	Taxa de mediação bem-sucedida (%)
				Mediação bem-sucedida			Mediação fracassada					
			Total	Subtotal	Proposta de mediação aceita	Retirado acordo	Subtotal	Proposta de mediação rejeitada	Mediação interromp.			
2014	Total	864	728	401	169	232	327	43	284	45	91	55,1
	NLRC	103	89	27	8	19	62	10	52	3	11	30,3
	RLRC	761	639	374	161	213	265	33	232	42	80	58,5
2015	Total	858	710	382	148	234	328	51	277	42	106	53,8
	NLRC	116	94	41	14	27	53	10	43	5	17	43,6
	RLRC	742	616	341	134	207	275	41	234	37	89	55,4
2016	Total	796	703	410	161	249	293	32	261	14	79	58,3
	NLRC	110	102	35	17	18	67	10	57	3	5	34,3
	RLRC	686	601	375	144	231	226	22	204	11	74	62,4
2017	Total	839	756	443	188	255	313	47	266	16	67	58,6
	NLRC	97	87	40	18	22	47	8	39	3	7	46,0
	RLRC	742	669	403	170	233	266	39	227	13	60	60,2
2018	Total (ano a ano)	1.130 (291)	1.027 271)	503 (60)	209 (21)	294 (39)	524 (211)	37 (Δ10)	487 (221)	17 (1)	86 (19)	49,0 (Δ9,6)
	NLRC (ano a ano)	131 (34)	119 (32)	44 (4)	16 (Δ2)	28 (6)	75 (28)	6 (Δ2)	69 (30)	2 (Δ1)	10 (3)	37,0 (Δ9,0)
	RLRC (ano a ano)	999 (257)	908 (239)	459 (56)	193 (23)	266 (33)	449 (183)	31 (Δ8)	418 (191)	15 (2)	76 (16)	50,6 (Δ9,6)

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 13.

As Tabelas 5.35, 5.36 e 5.37 apresentam dados detalhados sobre os principais tipos de processos tratados pelas RLRC: dispensa sem justa causa, práticas trabalhistas injustas e correção da discriminação de trabalhadores em situação de irregularidade.

Dispensa injusta. O número de casos tratados foi de 10.939 com uma taxa de reparação de 70,7% em 2018. Conforme declarado pela NLRC (Seoung-jae, et al., 2018, p. 271), é calculado da seguinte forma: Taxa de reparação = (Pedidos de reparação + mediações + arbitragens) / (casos tratados-retirados) × 100.

Conforme mostram as estatísticas sobre dispensas sem justa causa, a taxa geral de reparação tem uma média de 66% para o período de 2014–2018. Além disso, é possível observar uma diminuição no número global de 2014 (11.678) para 2016, com um ligeiro aumento em 2017 e um mais substancial em 2018, mas ainda menor do que em 2014 (6,32% menor).

TABELA 5.35 Estatísticas sobre dispensas sem justa causa, etc. tratadas por ano (2014–2018) (casos, %)

Ano	Classif.	Casos tratados	Casos adjudicados					Casos conciliados	Taxa de conciliação (%)	Casos retirados	Taxa de remediação (%)
			Total	Casos reconhecidos	Casos arquivados	Arquivados sem deliberação	Taxa de reconhec. (%)				
2014	Geral	11.678	3.503	1.244	1.566	693	35,5	3.460	29,6	4.715	67,6
	NLRC	1.309	893	351	423	119	39,3	102	7,8	314	45,5
	RLRCs	10.369	2.610	893	1.143	574	34,2	3.358	32,4	4.401	71,2
2015	Geral	11.131	3.563	1.329	1.464	770	37,3	3.042	27,3	4.526	66,2
	NLRC	1.305	925	370	387	168	40,0	80	6,1	300	44,8
	RLRCs	9.826	2.638	959	1.077	602	36,4	2.962	30,1	4.226	70,0
2016	Geral	9.932	3.605	1.404	1,442	759	38,9	2.581	26,0	3.746	64,4
	NLRC	1.429	978	418	386	174	42,7	128	9,0	323	49,4
	RLRCs	8.503	2.627	986	1.056	585	37,5	2.453	28,8	3.423	67,7
2017	Geral	9.783	3.383	1.223	1.461	699	36,2	2.972	30,4	3.428	66,0
	NLRC	1.355	1.007	380	453	174	37,7	118	8,7	230	44,3
	RLRCs	8.428	2.376	843	1.008	525	35,5	2.854	33,9	3.198	70,7
2018	Geral	10.939	3.767	1.378	1.629	760	36,6	3.504	32,0	3.668	67,1
	NLRC	1.322	961	333	457	171	34,7	140	10,6	221	43,0
	RLRCs	9.617	2.806	1.045	1.172	589	37,2	3.364	35,0	3.447	71,5

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 17.

Práticas trabalhistas injustas. O número total de casos tratados foi de 859, com taxa de remediação de 33% em 2018.

TABELA 5.36 Estatísticas sobre casos de práticas trabalhistas injustas tratados por ano (2014–2018) (casos, %)

Ano	Classif.	Casos tratados	Casos julgados					Casos conciliados	Taxa de conciliação (%)	Casos retirados	Taxa de remediação (%)
			Total	Casos reconhec.	Casos arquivados	Arquivados sem deliberação	Taxa de reconhec. (%)				
2014	Total	1.046	576	59	502	15	10,2	104	9,9	366	24,0
	NLRC	206	152	15	133	4	9,9	8	3,9	46	14,4
	RLRC	840	424	44	369	11	10,4	96	11,4	320	26,9
2015	Total	1.024	645	116	482	47	18,0	91	8,9	288	28,1
	NLRC	257	198	50	136	12	25,3	12	4,7	47	29,5
	RLRC	767	447	66	346	35	14,8	79	10,3	241	27,6
2016	Total	1.129	675	183	476	16	27,1	96	8,5	358	36,2
	NLRC	264	182	69	112	1	37,9	7	2,7	75	40,2
	RLRC	865	493	114	364	15	23,1	89	10,3	283	34,9
2017	Total	928	545	103	408	34	18,9	80	8,6	303	29,3
	NLRC	238	185	43	129	13	23,2	14	5,9	39	28,6
	RLRC	690	360	60	279	21	16,7	66	9,6	264	29,6
2018	Total	859	513	111	383	19	21,6	87	10,1	259	33,0
	NLRC	180	135	29	101	5	21,5	17	9,4	28	30,3
	RLRC	679	378	82	282	14	21,7	70	10,3	231	33,9

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 19.

A taxa de reparação por práticas trabalhistas injustas é significativamente menor do que os casos de dispensa sem justa causa, com uma média total de 30,20% para o período de 2014–2018. Porém, vale ressaltar que passou de 24% em 2014 para 33% em 2018, enquanto o número total de casos atendidos caiu 17,87% no mesmo período.

Correção de discriminação para trabalhadores não regulares. O total de casos tratados em 2018 foi de 322 com uma taxa de reparação de 74,3% no mesmo ano. Chama a atenção o aumento substancial da taxa de reparação, saltando de 28,3% em 2014 para os mencionados 74,3% em 2018 (apesar da diminuição da taxa de reparação da NLRC). Isso se explica principalmente pelo desempenho das RLRC, que apresentaram uma taxa de reparação de 22% em 2014 e 80,6% em 2018, quase quatro vezes mais.

Com relação à taxa de reparação para julgamento e correção de discriminação, a NLRC (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p.7) afirma que "[a] taxa de reparação para casos de adjudicação cresceu 1,8% e para casos de correção de discriminação reduziu em 1,8% ano a ano" e "[a] taxa de reparação para os casos gerais de correção de julgamento e discriminação em 2018 aumentou 1,9% para 64,8% de 62,9% ano a ano", conforme mostrado na Figura 5.9 e na Tabela 5.38.

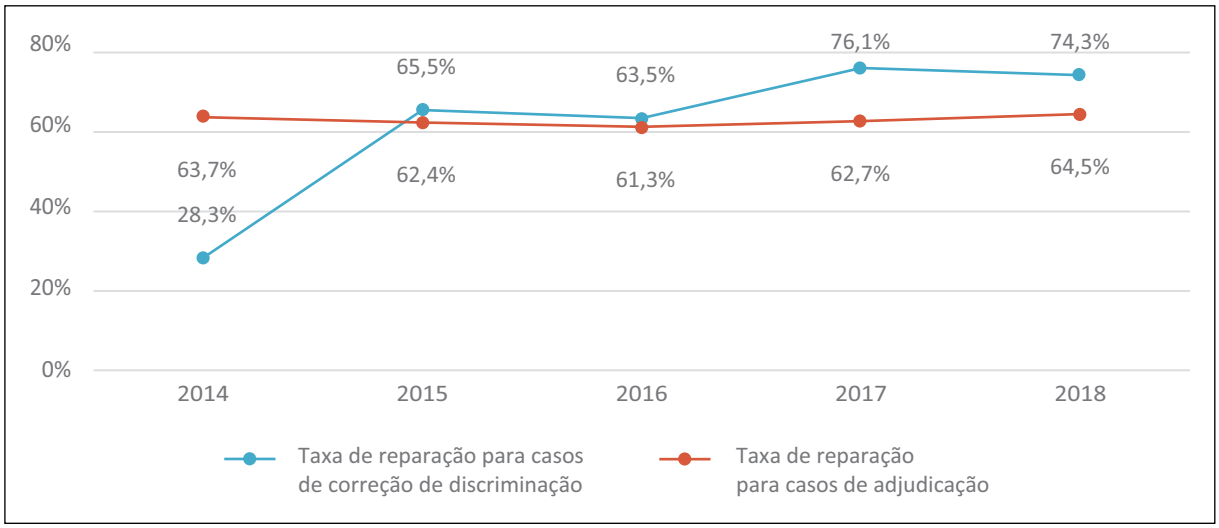
TABELA 5.37 Estatísticas sobre correção de discriminação por ano (2014–2018) (casos, %)

Ano	Classif.	Casos tratados	Casos adjudicados					Casos conciliados	Taxa de conciliação (%)	Casos retirados	Taxa de reparação (%)
			Total	Casos reconhecidos	Casos arquivados	Arquivados sem deliberação	Taxa de reconhec. (%)				
2014	**Total**	**161**	**49**	**6**	**33**	**10**	**12,2**	**11**	**6,8**	**101**	**28,3**
	NLRC	11	6	2	4	0	33,3	4	36,4	1	60,0
	RLRC	150	43	4	29	10	9,3	7	4,7	100	22,0
2015	**Total**	**138**	**66**	**37**	**26**	**3**	**56,1**	**18**	**13,0**	**54**	**65,5**
	NLRC	33	18	15	3	0	83,3	8	24,2	7	88,5
	RLRC	105	48	22	23	3	45,8	10	9,5	47	55,2
2016	**Total**	**115**	**62**	**35**	**17**	**10**	**56,5**	**12**	**10,4**	**41**	**63,5**
	NLRC	32	27	18	6	3	66,7	1	3,1	4	67,9
	RLRC	83	35	17	11	7	48,6	11	13,3	37	60,9
2017	**Total**	**155**	**91**	**65**	**13**	**13**	**71,4**	**18**	**11,6**	**46**	**76,1**
	NLRC	37	34	27	5	2	79,4	2	5,4	1	80,6
	RLRC	118	57	38	8	11	66,7	16	13,6	45	74,0
2018	**Total**	**322**	**92**	**34**	**46**	**12**	**37,0**	**134**	**41,6**	**96**	**74,3**
	NLRC	47	34	13	16	5	38,2	1	2,1	12	40,0
	RLRC	275	58	21	30	7	36,2	133	48,4	84	80,6

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 21.

A Tabela 5.39 mostra que a taxa média anual de litígios administrativos contra a NLRC é de cerca de 30%. Mesmo neste caso, a taxa de sustentação de adjudicação de revisão pela NLRC em litígios foi de 82,8% (entre 2016–2018 em média).

FIGURA 5.9 Taxa de reparação para casos de correção de discriminação e adjudicação, por ano (2014–2018)



Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 7.

TABELA 5.38 Taxa de reparação da NLRC/RLRC, por ano (2014–2018)

Ano	Classificação	Total	Casos de Adjudicação	Casos de Correção de Discriminação
2014	Geral	63,4	63,7	28,3
	NLRC	41,4	41,2	60,0
	RLRC	67,3	67,7	22,0
2015	Geral	62,4	62,4	65,5
	NLRC	43,1	42,1	88,5
	RLRC	66,3	66,4	55,2
2016	Geral	61,3	61,3	63,5
	NLRC	48,5	48,0	67,9
	RLRC	64,3	64,3	60,9
2017	Geral	62,9	62,7	76,1
	NLRC	42,9	41,9	80,6
	RLRC	67,7	67,6	74,0
2018	Geral	64,8	64,5	74,3
	NLRC	41,4	41,4	40,0
	RLRC	69,2	68,9	80,6

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 7.

Em termos de tempo médio dos casos na LRC o período médio para tratamento de casos de julgamento e correção de discriminação foi de 55,4 dias (para as RLRC, 49,6 dias; para a NLRC, 90,3 dias entre 2016 –2018 em média), o que significa que os casos foram tratados cinco vezes mais rápido do que para litígios gerais.[49]

49. Relatório da Comissão Nacional de Relações Trabalhistas de 2019, p. 36.

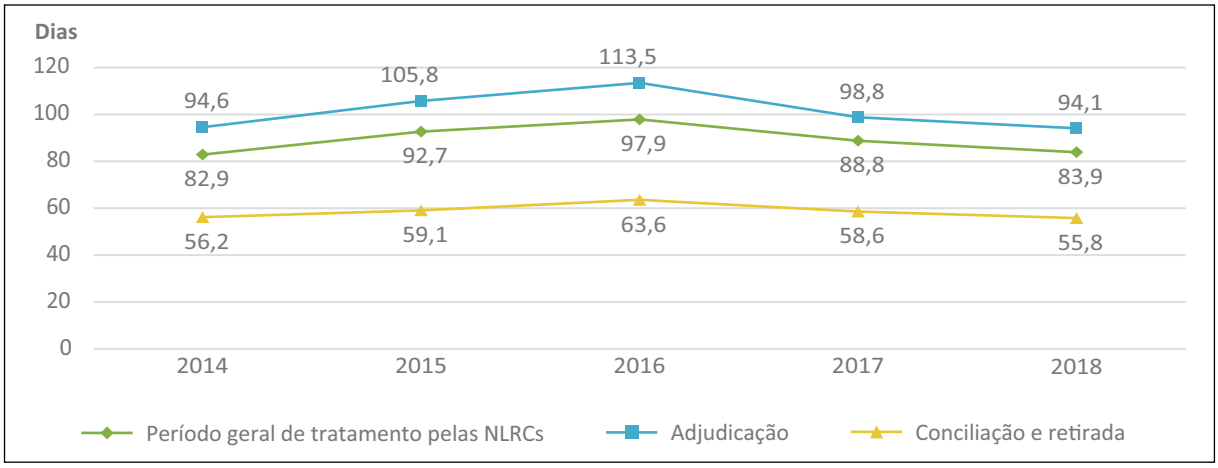
TABELA 5.39 Litígios administrativos anuais (2013–2017)

Classif.	Casos sujeitos a litígio	Casos arquivados para litígio			Taxa de litígio	Casos fechados					Taxa de sustent. de revisão do laudo	Ainda em audiência		
		Total	Apresentado por trabalhadores	Apresentado por empregadores		Total	Casos ganhos	Taxa de sucesso	Casos perdidos	Casos retirados		Trib. admin.	Trib. Sup.	Supr. Trib.
2013	1.463	443	224	219	30,3	340	234	85,1	41	65	87,9	346	151	87
2014	1.304	384	211	173	29,4	381	246	80,7	59	76	84,5	357	151	76
2015	1.388	415	186	229	29,9	423	285	81,2	66	72	84,4	305	154	52
2016	1.423	457	183	274	32,1	387	241	79,5	62	84	84,0	410	164	90
2017	1.417	449	201	248	31,7	466	297	74,3	103	66	77,9	421	153	99

*Nota: Casos sujeitos a litígio significa processos relativos a adjudicações de revisão, arbitragem, decisão dos serviços mínimos essenciais, ordem de reparação de discriminação, ordem de imposição para a aplicação da lei da NLRC (a ordem de imposição para a aplicação da lei está refletida nos dados desde julho de 2013). * Taxa de litígio = Casos apresentados para litígios / casos resolvidos pela NLRC * 100 (Uma vez que os casos resolvidos pela NLRC e os casos apresentados para litígio são estatísticas de anuais para o ano em questão, pode haver alguns erros devido ao período de prescrição (15 dias), data de apresentação da petição, casos combinados ou divididos, etc.). * Taxa de sucesso = Casos vencidos / (casos encerrados — casos retirados) (incluindo vitórias parciais) * Taxa de sustentação de revisão do laudo = (Casos vencidos + casos retirados) / casos encerrados (incluindo vitórias parciais). A taxa de sustentação é baseada nos casos que são apresentados para litígio, nem todos os casos dispostos pela NLRC (como adjudicação de revisão e decisões).*

Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2018, p. 336.[50]

FIGURA 5.10 Período médio para tratamento de casos pelas RLRC (2014–2018)



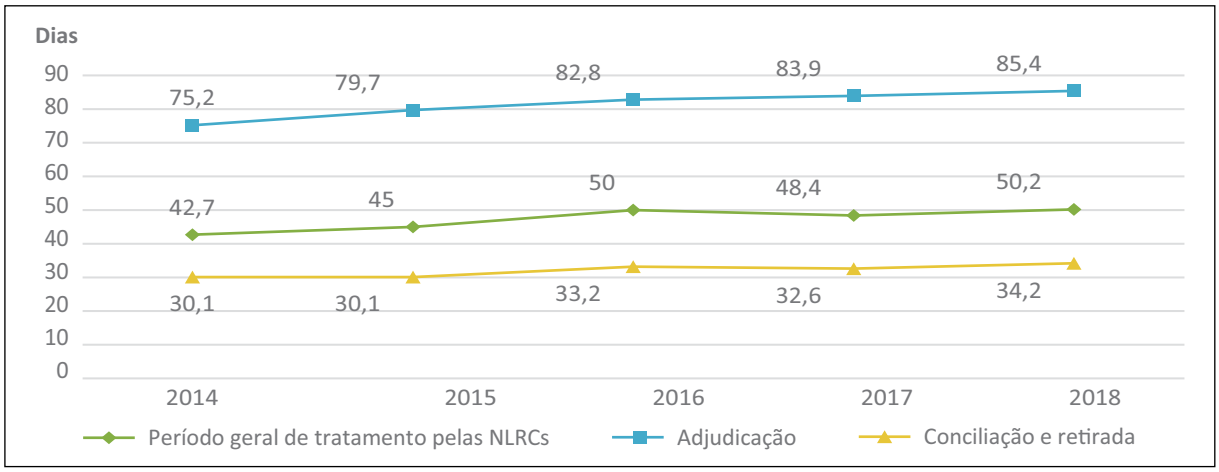
Fonte: Elaboração do próprio autor com base na Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 4.

No que diz respeito aos dados sobre as taxas de execução, é afirmado pelo Anuário Estatístico da Comissão de Relações Trabalhistas (2019) que,

> [a] LRC impôs taxas de execução aos empregadores que não cumpriram a ordem de reparação por dispensa injusta, etc. Em 2018, um total de 6,32 bilhões de wones foi imposto para 578 casos. - A NLRC impôs 1,52 bilhão de wones para 104 casos e as RLRC impuseram 4,79 bilhões de wones para 474 casos (Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 8).

50. Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, op. cit. p. 336.

FIGURA 5.11 Período médio para tratamento de casos pela NLRC (2014–2018)



Fonte: Elaboração do próprio autor com base na Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 4.

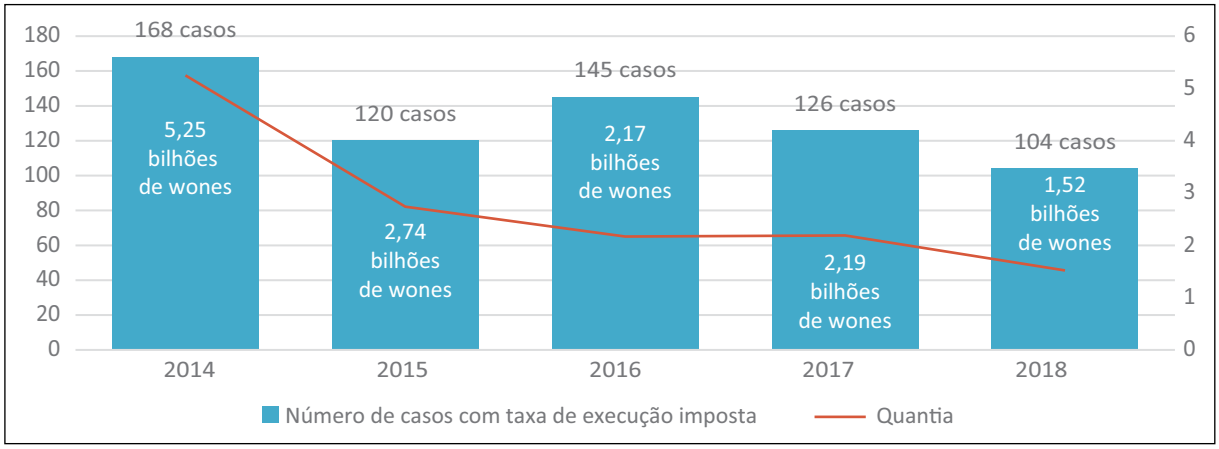
TABELA 5.40 Casos de taxas de execução e a quantia imposta pelas NLRC/RLRC, por ano (casos, bilhões de wones)

Classificação	Total		NLRC		RLRC	
	Número de casos	Quantia	Número de casos	Quantia	Número de casos	Quantia
2014	591	9,84	168	5,25	423	4,59
2015	552	8,70	120	2,74	432	5,96
2016	715	8,87	145	2,17	570	6,70
2017	644	8,23	126	2,19	518	6,04
2018	578	6,32	104	1,52	474	4,79

Fonte: Elaboração do autor com base em Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 13.

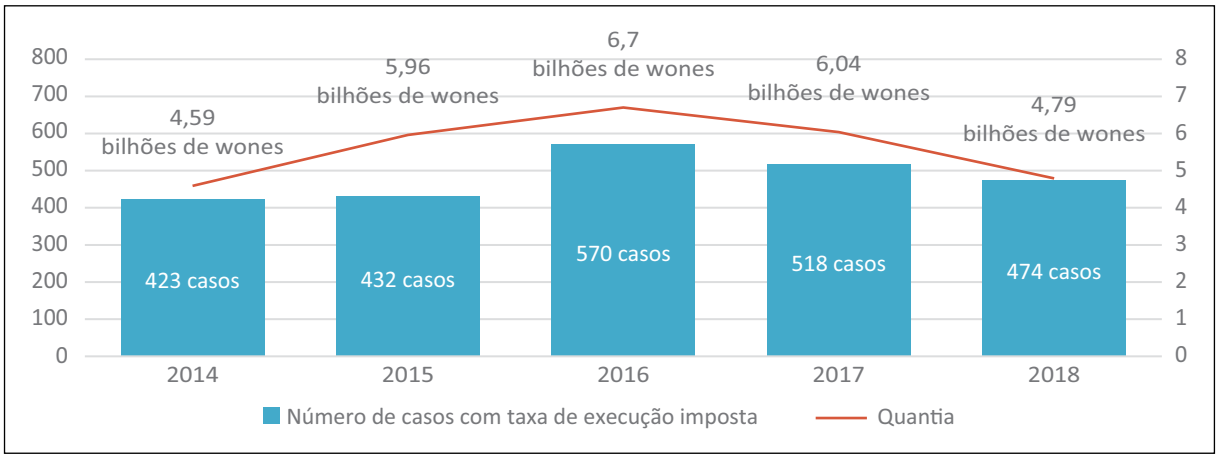
Nas figuras 5.13 e 5.14, é possível ver as estatísticas sobre a imposição de taxas de execução e o valor por ano tanto para a NLRC como para a RLRC, separadamente.

FIGURA 5.12 Estatísticas sobre as taxas de execução impostas pela NLRC e a quantia, por ano (2014–2018)



Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 8.

FIGURA 5.13 Estatísticas sobre as taxas de execução impostas pelas RLRC e a quantia, por ano (2014–2018)



Fonte: Comissão Nacional de Relações Trabalhistas, 2019, p. 8.

De 2014 a 2018, a "imposição de taxas de execução" da NLRC diminuiu 38% em relação ao número de processos e 71% em termos de quantia (valores em bilhões de wones). Por outro lado, as RLRC apresentaram aumento tanto no número de processos com imposição de cobrança quanto no valor, respectivamente 12% e 4,3% para o mesmo intervalo de tempo (embora seja importante mencionar que teve números maiores em 2016 e 2017).

5.5 REFERÊNCIAS

Araki, T. (2002). *Labour and Employment Law in Japan*. The Japan Institute of Labour.

Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur.* Geneva: ILO .

Brown, R. a. (2015). The regulation of non-standard forms of employment in China, Japan and the Republic of Korea. *ILO Conditions of Work and Employment Series No. 64*.

Brugés, L. (Julho de 2019). *En número de jueces, México sólo llega al 25% del promedio mundial* . Obtido de A Barlovento: <https://abarloventoinforma.com/2019/07/05/en-numero-de-jueces-mexico-solo-llega-al-25-del-promedio-mundial/>.

CEJ. (2016). *Custas Processuais — Guia Pratico.* Lisboa: CEJ.

CEJ. (2019). *Brevíssimas notas sobre as alterações ao Código de Processo do Trabalho (a Lei nº 107/19, de 9 de setembro).* CEJ: Lisboa.

Cha, M. (16 de March de 2008). *EH.Net Encyclopedia, edited by Robert Whaples.* Obtido de: <http://eh.net/encyclopedia/the-economic-history-of-korea/>.

Chang, H.-J. (2002). *Kicking away the ladder: development strategy in historical perspective.* London: Anthem Press.

Chisholm, N. (Fall de 2014). The Faces of Judicial Independence: Democratic versus Bureucratic Accountability in Judicial Selection, Training, and Promotion in South Korea and Taiwan. *The American Journal of Comparative Law (Vol. 62, No. 4)*, pp. 893-949.

Cho, I. a. (April de 2017). *South Korean Law Research on the Internet (Update)*. Obtido de Globalex - Hauser Global Law School Program - NYU LAW: <https://www.nyulawglobal.org/globalex/South_Korea1.html>.

Chun, J. J. (2013). *The Struggles of Irregularly-Employed Workers in South Korea, 1999-2012.* Toronto: University of Toronto.

COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS & COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. (2018). Comentários gerais dos Comitês de tratados de Direitos Humanos da ONU. São Paulo.

Council of Europe and European Commission for the Efficency of Justice. (2018). *European judicial systems — efficency and quality of justice (CEPEJ Studies No. 26).* Strasbourg: CoE.

dos Reis, A. (1982). *Processos Especiais (Vol. I).* Coimbra: Coimbra Editora.

ENAMAT. (2018). *Programa nacional de formação 2019-2021*. Brasília: ENAMAT.

Filgueiras, V., Lima, U., & Souza, I. (Maio/Agosto de 2019). Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. *Caderno CRH, 32*(86), 231-251. doi: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30731>.

Franco, A. S. (13 de May de 2019). *Prova dos 9: Um juiz estagiário ganha mais do que um professor em fim de carreira, como diz Rio?* Obtido de ECO Sapo: <https://eco.sapo.pt/2019/05/13/prova-dos-9-um-juiz-estagiario-ganha-mais-do-que-um-professor-em-fim-de-carreira-como-diz-rio/>

Gu, M. (2013). Domestic Workers' Rights under the Korean Labor Law. *International Conference on Decent Work for Domestic Workers: A Strategy to Tackle Informality.* Seoul: Korean Women's Development Institute.

ILO. (2012). *Republic of Korea: Development of National Employment Policies through Two Economic Crisis.* Geneva: ILO.

ILO. (September de 2014). Cooperating out of isolation: Domestic workers' cooperatives. *Cooperatives and the world of work (No. 2)*, pp. 1–4.

ILO. (2018). *Women and men in the informal economy: a statistical picture.* Geneva: ILO.

ILO et al. (2010). *Republic of Korea - Case Study of Past Crises.* Geneva: ILO, European Union and International Institute for Labour Studies.

ILOSTAT. (2020). *ILOSTAT Data Explorer*. Obtido de ILOSTAT: <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer57/>.

ILOSTAT. (2021). *Collective bargaining*. Retrieved 02 17, 2021, from ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/topics/collective-bargaining/>.

Institute, K. L. (2015). *Review of Industrial Relations in 2014 and Outlook for 2015.* Seoul: KLI.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Población — Proyecciones y estimaciones - Proyecciones por provincia.* Obtido de INDEC: <https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/c1_proyecciones_prov_2010_2040.xls>.

Jung, H. (5 de July de 2018). Employment and Labor Policies in a Transitional Period: Assessment and Outlook of Korea's Industrial Relations. *KLI Working Paper*.

Kazuo, S. (2002). *Japanese Employment and Labour Law.* Tokyo: Carolina Academic Press/ University of Tokyo Press.

Kim, C. S. (1994). *Kluwer Law International.* The Hague, London, Boston: Kluwer Law International.

Korea Labour Institute. (2017). *Overview: Transition of Industrial Relation Systems and Labour Policy.* Seoul: KLI.

Korean Legal Information Institute. (2 de 3 de 2021). *Lawsuit*. Obtido de Korean Legal Information Institute: <http://koreanlii.or.kr/w/index.php/Lawsuit#Limitation_issues>.

Korean Statistical Information Service. (2020). *Statistical Database.* Obtido de Strike Statistics: <https://kosis.kr/eng/statisticsList/statisticsListIndex.do?menuId=M_01_01&vwcd=MT_ETITLE&parmTabId=M_01_01>.

Kwon, Y. (2007). Litigating in Korea: A General Overview of the Korean Civil Procedure. *Journal of Korean Law (Vol. 7, No. 1)*, pp. 109-143.

La Jornada. (2021). *El 3 de noviembre entran en funciones 132 sedes de justicia laboral*. Obtido de: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/09/30/sociedad/el-3-de-noviembre-entran-en-funciones-132-sedes-de-justicia-laboral/>.

Labour Relations Commission. (2018). *Labor Relations Commission in Korea.* Seoul: Labor Relations Commission.

Labour, M. o. (2018). *Employment and Labour Policy in Korea 2018.* Seoul: MOEL.

Lee, H. and Jung, B. (2019). *Labour Law in South Korea.* Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.

Lee, H. J. (1 de March de 2015). *Employment and employee benefits in South Korea: overview*. Obtido de Thomson Reuters - Practical Law: <https://content.next.westlaw.com/6-508-2342?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true&bhcp=1>.

Lee, J. (Dezembro de 2019). Promises and Reality of Labour Reform in South Korea. *Cadernos do CEAS: Revista crítica de humanidades (No. 249)*, pp. 766-787.

Lee, J. (2020). *The labor market in South Korea, 2000–2018*. doi:10.15185/izawol.405.v2

Lee, J. (s.d.). *Press Releases - Civil Procedure System in Korea.* Obtido de Supreme Court of Korea: <https://eng.scourt.go.kr/eboard/NewsViewAction.work?gubun=43&seqnum=18&currentPage=1&searchWord=&pr>.

Lee, J.-H., & Kim, K.-J. (2017). *Debate on Reform Measures for the Collective.* Korea Labor Institute, KLI International Cooperation &. Korea Labor Institute. Obtido em 18 de February de 2021.

Lee, S. H. (2012). *Labour Dispute Resolution System of Korea: Status and Areas of Improvement.* Seoul: Korea Labor Institute.

Leite, J. C. (2014). Austeridade, reformas laborais e desvalorização do trabalho. Em O. s. (org.), *A economia política do retrocesso: crise, causas e objetivos* (pp. 127-188). Coimbra: Almedina/CES.

Lim, H. (2004). Is Korea Being Deindustrialized? *v. 7*(n. 1), 115-136. Obtido em 18 de fevereiro de 2021.

Martins, A. (2019). *Direito do Processo Laboral (4 ed).* Coimbra: Almedina.

Mesquita, J. A. (2006). *Princípios Gerais do Direito Processual do Trabalho.* Lisboa: RDES.

Ministerio de Economía - Oficina Nacional de Presupuesto . (23 de 08 de 2021). *Presupuestos 2015, 2016, 2017, 2018, 2019*. Obtido de Gobierno de Argentina: <https://www.economia.gob.ar/onp/presupuestos/presupuestos>.

Ministry of Culture, Sports and Tourism and Korean Culture and Information Service. (s.d.). *Executive, Legislature and the Judiciary*. Obtido de korea.net: <https://www.korea.net/Government/Constitution-and-Government/Executive-Legislature-Judiciary>.

Ministry of Employment and Labour. (2021). *Employment and Labour Policy in Korea 2020.* Seoul: MOEL.

National Labor Relations Commission. (2018). *Labor Relations Commission in Korea.* Obtido em 03 de May de 2021, de <http://www.nlrc.go.kr/nlrc/en/images/contents/Pub_in_korea.pdf>.

National Labour Relations Commission. (2019). *The Labour Relations Commission — 2019* . Seoul: MOEL and NLRC.

Naumann, R. (2018). Reregulating the extension of collective agreements in Portugal: A case study. Em S. a. Hayter, *Collective agreements: extending labour protection.* Geneva: ILO.

Noguera, F. (20 de 09 de 2020). *Sueldos en pandemia en Córdoba: cuánto ganan Schiaretti, Llaryora, legisladores y jueces*. Obtido de La Voz: <https://www.lavoz.com.ar/politica/sueldos-en-pandemia-en-cordoba-cuanto-ganan-schiaretti-llaryora-legisladores-y-jueces/>.

OECD. (2000). *Pushing ahead with reform in Korea.* Paris: OECD.

OECD. (2016). *Trade Unions: Trade union density (Edition 2016)*. doi: <https://doi.org/10.1787/fbf99961-en>.

OECD. (2020). *OECD Economic Surveys: Korea, Overview.* Economic and Development Review Committee of the OECD. Obtido em 18 de February de 2021, de <https://www.oecd.org/economy/surveys/korea-2020-OECD-economic-survey-overview.pdf>.

OECD. (2021). *Organization for Economic Co-operation and Development*. doi:10.1787/dd50eddd-en.

Palma Ramalho, M. R. (2013). *Portuguese labour law and industrial relations during the crisis.* Geneva: ILO.

Poder Judicial del Estado De Guanajuato 2020. Dirección de Administración. (2020). *Tabulador de sueldo Mensual vigente a partir del 01 de Enero de 2020*. Obtido de: <https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/formatos_transparencia/VIII/2020/Tabulador%202020.pdf?v=1597940958>.

Poder Judicial del Estado de Guanajuato. Dirección de Administración. (2020). *Tabulador de sueldo Mensual vigente a partir del 01 de Enero de 2020*. Obtido de <https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/formatos_transparencia/VIII/2020/Tabulador%202020.pdf?v=1597940958>.

Portugal. (1976). *Constitution of the Portuguese Republic.*

Republic of Korea. (5 de 12 de 1997). *Summary of the Economic Program.* Obtido de International Monetary Fund: <https://www.imf.org/external/np/oth/korea.htm>.

Seoung-jae, Y., Lee, D.-r., Cho, S.-k., Choi, S.-h., Kang, S.-h., & Sung-young, B. (2018). *Labor Relations Commission in Korea.* (P. Joon-sung, Ed., H. Sung-yun, K. Ji-hyun, & G. J. Dearman, Trads.) Sejong-si, South Korea: Moonjoong Printing. Obtido em 19 de May de 2021, de <http://www.nlrc.go.kr/nlrc/en/images/contents/Pub_in_korea.pdf>.

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. (2020). *Informes de diagnóstico laboral - CABA; Cordoba.* Buenos Aires: Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Suh, S.-A. (18 de September de 2019). *New Changes in Korean Labour Law*. Obtido de In-House Communit - asian-mena Counsel: <https://www.inhousecommunity.com/article/new-changes-korean-labour-law/>.

Suk-yee, J. (20 de March de 2019). *Korea's Unionization Ratio, Collective Bargaining Coverage Problematically Low*. Obtido em 18 de February de 2021, de BusinessKorea: <http://www.businesskorea.co.kr/news/articleView.html?idxno=30140>.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2019). *Manual de remuneraciones de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación*. Obtido de <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/

files/remuneracion_servidores_publicos/documento/2019-03/Manual_Remuneraciones_PJF_2019.pdf>.

Supreme Court of Korea. (2019). *Introductory book - Supreme Court of Korea.* Seoul: Supreme Court of Korea.

Supreme Court of Korea. (1 de 03 de 2019). *Judiciary Organisation — Judges*. Obtido de SCK website: <https://eng.scourt.go.kr/eng/judiciary/organization/members.jsp#t108>.

Supreme Court of Korea. (2019). *National Court Administration.* Seoul: Supreme Court of Korea.

UN DESA Population Division. (2019). *World's Population Prospects — Volume II: Demographic Profiles.* New York: UN.

United Nations Department of Economic and Social Affairs. (2019). *World Population Prospects 2019 - data booklet.* New York: United Nations Department of Economic and Social Affairs.

United Nations Population Fund. (2020). *State of World Population 2020.* New York: UNFPA.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (July de 2019). *Population by sex and age — UN estimates and projections.* Obtido de United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division: <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2020). *World Population Prospects 2019, custom data acquired via website*. Obtido de UN DESA: <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>.

VIANNA, L. W. (2018). *Quem somos. A magistratura que queremos.* Rio de Janeiro: Associação dos Magistrados Brasileiros. Obtido de: <https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Pesquisa_completa.pdf>.

Won Park, K. (2018). Strike Activity in Korea. Em Y. a. Myon Lee, *The Evolution of Korean Industrial and Employment Relations.* Northampton: Edward Elgar Publishing.

World Bank. (2020). *GDP per Capita (current US$)*. Obtido de World Bank Data.

CAPÍTULO 6. ESTUDO DE CASO: BRASIL

6.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO[1]

6.1.1 Formação histórica da proteção ao trabalho, da organização sindical e do sistema de resolução de conflitos trabalhistas

O Brasil foi o último país do continente americano a abolir formalmente a escravidão negra, em 1888, regime que caracterizou o trabalho no Brasil por quase quatro séculos. Durante a abolição lenta e gradual do sistema escravista, foram criadas normas para garantir o controle e a disciplina da mão de obra negra, tais como a Lei do Ventre Livre (1871) e a Lei dos Sexagenários (1885), bem como novas legislações sobre locação de serviços voltadas principalmente para os imigrantes europeus que vieram para o Brasil no bojo do projeto imigrantista do Estado brasileiro. Somente no final do século XIX, inicia-se um sistema de proteção ao trabalho, ainda que de modo disperso e não uniforme (DELGADO, 2019, p. 1623–1624). A fiscalização do trabalho, determinante da eficácia desse sistema, era feita pelos Estados, sujeita a pressões políticas locais e, assim, com resultados de proteção limitados.[2]

Na década de 1930, período de ação intensa de trabalhadores e movimentos sociais, é criada uma estrutura institucional básica de proteção ao trabalho, no âmbito administrativo e judicial: o Ministério do Trabalho; o Departamento Nacional do Trabalho; a regulamentação dos sindicatos, as Comissões Mistas de Conciliação e as Juntas de Conciliação e Julgamento; bem como o direito a férias.[3] A legislação trabalhista, até então esparsa, é reunida na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com diversas medidas de proteção ao trabalhador, com a instituição da Carteira de Trabalho.

1. Este item apresenta o sistema jurídico de proteção ao trabalho no Brasil, com dados de formação histórica, aspectos da proteção constitucional ao trabalho e destaques da legislação infraconstitucional. As informações sistematizadas neste item foram levantadas junto a fontes legislativa e bibliográfica, tendo como base a literatura de referência nacional previamente selecionada sobre o tema da proteção ao trabalho.

2. Em 1891, o Decreto nº 1.313, editado pelo Presidente Deodoro da Fonseca, estabeleceu medidas para regularização do trabalho dos adolescentes, a partir de 12 (doze) anos, nas fábricas do Rio de Janeiro, salvo na condição de "aprendizado". Posteriormente, em 1911 e em 1918, foram criados, respectivamente, o Departamento Estadual do Trabalho, responsável pela fiscalização do trabalho no estado de São Paulo, e o Departamento Nacional do Trabalho, responsável pela fiscalização do trabalho no estado do Rio de Janeiro (DAL ROSSO, 1996, p. 124). Em 1923, foi criado o Conselho Nacional do Trabalho como um "órgão consultivo" no que tange às questões relacionadas ao trabalho (DAL ROSSO, 1996, p. 119–121).

3. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio era formado pela Secretaria de Estado e pelos Departamentos Nacionais do Trabalho, da Indústria, do Comércio, do Povoamento e de Estatística. A criação do Departamento Nacional do Trabalho (DNT) é considerada o marco inicial da inspeção do trabalho no Brasil (VASCONCELOS, 2014, p. 88; DAL ROSSO, 1996, p. 114).

Decreto 19.433/1930, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; Decreto 19.671A/1931, que instituiu o Departamento Nacional do Trabalho; Decreto 19.770/1931, que regulou a atuação sindical e vinculou os sindicatos ao Estado; Decreto 21.396/1932 que instituiu as Comissões Mistas de Conciliação; Decreto 22.042/1932 que proíbe o trabalho de menores de 14 anos na indústria; Decreto 22.132/1932, que cria, no âmbito do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, as Juntas de Conciliação e Julgamento, em que apenas era garantido o acesso ao trabalhador sindicalizado; Decreto 23.768/1934, que cria o direito a férias para determinadas atividades.

O aparato normativo-institucional criado baseia-se no modelo corporativista e no controle estatal das relações de trabalho, sob influência da legislação vigente na Itália em 1927 (FERRARI *et. al*., 2011, p. 153), especialmente a *Carta del Lavoro*. O direito coletivo laboral é regulamentado sob o modelo de organização sindical. As manifestações operárias só poderiam ocorrer nos estritos limites legais (DELGADO, 2019, p. 1626). Em 1935, a greve passa a ser declarada em lei como um delito, o que marca uma certa desmobilização sindical.

Na década de 1960, sob regime ditatorial, observa-se um primeiro deslocamento do sistema de proteção trabalhista para uma perspectiva econômica governamental. Embora haja pouca modificação de conteúdo das leis trabalhistas, difunde-se a compreensão de que elas deveriam atender às metas econômicas governamentais.

A política salarial passou a subordinar os aumentos salariais a índices oficiais de reajustamento (FERRARI *et. al.*, 2011, p. 156). O Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), voltado inicialmente a captar recursos para o sistema habitacional, gerou repercussões sobre os vínculos de emprego. O modelo sindical corporativista e autoritário, com sindicatos amplamente controlados pelo Estado, foi mantido.

As Delegacias do Trabalho passaram a focar no controle dos sindicatos e menos na fiscalização do trabalho propriamente (DAL ROSSO, 1996, p. 128).

Na década de 1980, com o fim do regime ditatorial, a redemocratização do país culminou em uma nova Constituição Federal, que reforçou a proteção ao trabalho, consagrando-o como um direito econômico, social e cultural (art. 6º) e reconhecendo-o como um direito fundamental (FONSECA, 2006). Uma lista de direitos dos trabalhadores é trazida para o texto constitucional (art. 7o), alguns deles inéditos.

São asseguradas a liberdade e autonomia sindical, a liberdade dos movimentos grevistas, a vedação da ingerência estatal sobre a estrutura e funcionamento dos sindicatos, a criação de incentivos à negociação coletiva (sobre alguns tipos de direitos) e a permissão para os sindicatos atuarem em juízo em nome próprio para defesa dos trabalhadores (substituição processual). A competência exclusiva da União para inspeção do trabalho foi reforçada e foi fixada a competência privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho.

A Constituição reconhece o direito ao trabalho, que pode ser compreendido em suas dimensões individual e coletiva,[4] e define uma lista de direitos dos trabalhadores.

4. Trata-se de uma divisão teórica que considera que a dimensão individual se relaciona aos "principais momentos da relação de emprego", isto é, o período prévio à formação do contrato, o seu desenvolvimento e a sua extinção, e que a dimensão coletiva do direito ao trabalho se direciona ao dever estatal de implementação de políticas de pleno emprego, fundamentando-se no art. 170, inciso VIII da Constituição Federal (FONSECA, 2006, p. 192–200).

A negociação coletiva é permitida para alguns direitos, desde que mantida a dignidade do trabalhador. A restrição de direitos via flexibilização negociada, chamada de *in pejus,* [5] é uma tendência atual justificada pelo argumento da redução do desemprego e equilíbrio econômico.

A partir da década de 1990, a economia brasileira passou por mudanças que direcionaram para uma acumulação liberal, passando a depender mais das empresas privadas que do Estado, impulsionando medidas de desregulamentação de mercado, de privatização e de globalização (CAMPOS, 2015). Com isso, a questão do trabalho também passou a ser objeto de discussão sobre flexibilização e adaptabilidade.

Ao mesmo tempo, alguns direitos sociais dos trabalhadores nas áreas de previdência, assistência, saúde e trabalho ganharam força nesse período devido à implementação de políticas previstas na Constituição, como o aperfeiçoamento do sistema de proteção ao desempregado (CAMPOS, 2015). Isso ocorreu, em grande medida, devido às mobilizações sociais possibilitadas pelo regime democrático.

Nos anos 2000, a demanda por flexibilização laboral diminuiu, visto que as ideias liberais passaram a ser questionadas e o Estado ampliou a implementação de políticas laborais e sociais e o investimento em estrutura socioeconômica (CAMPOS, 2015). Nesse período, os direitos sociais dos trabalhadores foram expandidos em áreas como previdência e assistência social e alguns direitos laborais individuais foram ampliados, como a valorização do salário mínimo. Entretanto, alguns direitos foram flexibilizados, como a autorização para o trabalho aos domingos e feriados no comércio em geral (CAMPOS, 2015). A ampliação de diversos direitos dos trabalhadores pode ser atribuída também à atuação dos sindicatos de trabalhadores a partir do aumento do seu grau de liberdade.

Em 2017, a flexibilização da proteção trabalhista é institucionalizada por uma reforma legislativa ampla — a chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), que visou à alteração nos modos formalmente reconhecidos de relação de trabalho. A Reforma reduziu o alcance de direitos trabalhistas e alterou as regras sobre financiamento dos sindicatos de trabalhadores.

Alguns dos importantes pontos da Lei se referem às novas regras sobre jornada de trabalho, como ampliação das hipóteses de banco de horas para compensação de jornada, férias, rescisão do contrato de emprego, negociação coletiva e regulação de novas formas de trabalho, como o teletrabalho. Ressalte-se que não foi incluído no seu campo regulatório as novas formas de trabalho sob demanda intermediadas pela tecnologia, cuja pauta permanece atual.

5. Na ordem trabalhista, a modificação por normas heterônomas ou autônomas, coletivas ou individuais, conhecida como "flexibilidade", pode ser para proteção, adaptação ou desregulação (URIARTE, 2002, p. 10-15). Observa-se, atualmente, o uso da flexibilidade " 'para baixo' de desmelhoramento ou in pejus", que se distancia da ampliação da proteção ao trabalho (URIARTE, 2002, p. 10-15).

Em relação às formas de trabalho reguladas pela Reforma, destacam-se o trabalho intermitente, o trabalho autônomo, o teletrabalho e a terceirização de serviços. O contrato de trabalho intermitente possibilita a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, de modo que o empregador pode acionar o trabalhador no momento em que houver demanda de serviço e remunerá-lo apenas pelo trabalho prestado nesse período. O teletrabalho foi regulamentado e os trabalhadores dessa modalidade não estão mais sujeitos a controle de jornada. O trabalho autônomo foi reconhecido pela Lei, que instituiu requisitos para que esse tipo de trabalhador não seja considerado empregado, ou seja, regras cuja observância é necessária para não caracterizar o vínculo formal de emprego. Já a terceirização, que consiste na contratação da prestação de serviços por meio de empresa interposta, passou a ser permitida de maneira ampla para toda e qualquer atividade.

Na seara processual trabalhista, os principais pontos trazidos pela Lei concernem à possibilidade de homologação de acordo extrajudicial pelo Poder Judiciário e à modificação de regras processuais sobre custas processuais, que tornaram mais onerosa a demanda perante a Justiça.

Por fim, a flexibilização dos direitos trabalhistas ainda é pauta de discussão, tendo sido ampliada perante a pandemia do "Novo Coronavírus", em que surgiu a necessidade de manutenção de postos formais de trabalho. Nesse contexto, foram editadas as Medidas Provisórias nº 927 e 936, ambas de 2020, que dispõem sobre diversas medidas a serem adotadas pelos empregadores para manutenção dos empregos durante o período de isolamento social, como a redução de jornada e salário e a suspensão de contratos de trabalho.

6.1.2 Proteção constitucional do emprego

A Constituição Federal brasileira lista uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, estendidos aos trabalhadores domésticos apenas em 2013. As regras condicionam empregadores e também o Estado, a quem cabe elaborar políticas públicas para garantia desses direitos mínimos e melhoria da condição social dos trabalhadores. Entretanto, a proteção limita-se às relações trabalhistas formais, constituídas sob vínculos de emprego. As relações informais, entendidas como aquelas em que não haja nenhum tipo de vínculo formal amparado pela lei ficam excluídas da proteção constitucional.

Essas regras concernem a direitos individuais dos trabalhadores na relação de emprego— definindo o seu conteúdo mínimo —, como também às garantias mais gerais do trabalhador tais como a proibição da discriminação, do trabalho infantil e a garantia de direitos previdenciários (aposentadoria) e assistenciais (seguro-desemprego, licença maternidade, etc.).

Embora previstas na Constituição, algumas dessas regras podem ser alteradas por negociação coletiva, desde que mantido o conteúdo mínimo (v.g. inciso VI).

TABELA 6.1 Direitos constitucionais dos trabalhadores

Direitos dos trabalhadores	Previsão no art. 7º da CF (inciso)	Trabalhador urbano	Trabalhador rural	Trabalhador doméstico	Momento de fruição no contrato de trabalho
Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária[6] ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos	I	X	X	X*[7]	Durante e pós
Seguro-desemprego[8] em caso de desemprego involuntário	II	X	X	X*	Pós
Fundo de garantia do tempo de serviço[9]	III	X	X	X *	Durante e pós
Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim	IV	X	X	X	Durante
Piso salarial[10] proporcional à extensão e à complexidade do trabalho	V	X	X		Durante
Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo	VI	X	X	X	Durante
Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável	VII	X	X	X	Durante
Décimo terceiro salário[11] com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria	VIII	X	X	X	Durante
Remuneração do trabalho noturno superior à do diurno	IX	X	X	X*	Durante
Proteção do salário[12] na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa	X	X	X	X	Durante
Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei	XI	X	X	X	Durante
Salário-família[13] pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei	XII	X	X	X	Durante
Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho	XIII	X	X	X	Durante
Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva	XIV	X	X		Durante

→

6. Tal proteção pode ser percebida no estabelecimento de compensação pecuniária ao trabalhador pelo término do contrato de trabalho sem justa causa, por iniciativa do empregador.

7. X *: Direitos garantidos desde que "atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades" (art. 7o, parágrafo único, CF).

8. Benefício concedido pelo Estado (seguridade social) para amparar temporariamente o trabalhador desempregado.

9. Conta vinculada ao contrato de trabalho, criada com o objetivo de amparar o trabalhador demitido sem justa causa. O valor é depositado mensalmente pelo empregador e poderá ser sacado nas situações previstas em lei, como dispensa sem justa causa e/ou tratamento de doença.

10. Para alguns tipos de trabalho pode ser estabelecido, mediante lei, piso salarial maior que o salário-mínimo, conforme extensão e complexidade.

11. Gratificação paga ao trabalhador, ao final do ano, correspondente à remuneração de um mês de trabalho.

12. Garantia de que o salário do trabalhador não será retido para nenhum fim, salvo nas hipóteses permitidas em lei, como para pagamento de pensão alimentícia.

13. Benefício pago pela Previdência Social para auxiliar no sustento de dependentes do trabalhador de baixa renda.

Direitos dos trabalhadores	Previsão no art. 7º da CF (inciso)	Trabalhador urbano	Trabalhador rural	Trabalhador doméstico	Momento de fruição no contrato de trabalho
Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos	XV	X	X	X	Durante
Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal	XVI	X	X	X	Durante
Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal	XVII	X	X	X	Durante
Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias	XVIII	X	X	X	Durante
Licença-paternidade, nos termos fixados em lei.	XIX	X	X	X	Durante
Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei	XX	X	X		Pré
Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei[14]	XXI	X	X	X	Durante
Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança	XXII	X	X	X	Durante
Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei	XXIII	X	X		Durante
Aposentadoria	XXIV	X	X	X	Pós
Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas	XXV	X	X	X*	Durante
Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho	XXVI	X	X		Pré, durante e pós
Proteção em face da automação, na forma da lei	XXVII	X	X		Pré, durante e pós
Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa	XXVIII	X	X	X*	Durante
Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho	XXIX	X	X		Pós
Proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil	XXX	X	X	X	Pré e durante
Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência	XXXI	X	X	X	Pré e durante
Proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos	XXXII	X	X		Pré, durante e pós
Proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos	XXXIII	X	X	X	Durante
Igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso	XXXIV	X	X		Pré, durante e pós

Fonte: Elaboração dos autores com base na Constituição Federal.

Aos trabalhadores domésticos são assegurados os direitos básicos, como jornada, salário e descanso. Não lhes são assegurados, porém, todo o rol de direitos, excluindo-se, por exemplo, o piso salarial proporcional.

14. Trata-se da comunicação antecipada obrigatória de rescisão sem justa causa do contrato de trabalho, podendo ser trabalhado ou indenizado.

A Constituição ainda estabelece um dever geral ao legislador de proteger o trabalhador na elaboração de leis, sem excluir direitos constitucionais. Ressalte-se que, no que concerne ao trabalho da mulher, a Constituição prevê a criação de incentivos específicos visando a proteção do mercado do trabalho da mulher e a proibição da discriminação em função do sexo. Tal proteção específica foi regulada a partir da previsão de normas de proteção à gravidez e à maternidade,[15] bem como contrárias à discriminação.[16]

Direito do Trabalho: princípios, tipos de relação de emprego, contrato de emprego, organização dos sindicatos, negociação coletiva e conciliação

A. Autonomia do Direito do Trabalho

No Brasil, o direito do trabalho é autônomo, baseado em princípios próprios, diferentes dos das relações civis comuns. Os direitos são definidos pelas normas estatais, mas também podem ser alterados por negociação das partes em alguns casos. As regras privadas são feitas por convenções coletivas, acordos coletivos, regulamentos das empresas ou pelos costumes e têm aplicação restrita a uma base territorial ou setor econômico. As normas estatais geralmente são definidas pelo Poder Legislativo, mas também podem provir do Poder Executivo (decretos e medidas provisórias) ou até do Judiciário (sentenças judiciais, sentenças normativas e precedentes) — neste caso, de efeitos restritos.[17] Os precedentes vinculantes, por exemplo, são definidos pelo Supremo Tribunal Federal e têm caráter normativo de aplicação geral, como as leis.

B. Fontes do Direito do Trabalho

As fontes do Direito do Trabalho podem ser (i) materiais, quando ainda se encontram em estágio anterior à formação do direito material, ou (ii) formais, quando se tratar de comandos gerais, abstratos, impessoais e imperativos, ou seja, há norma jurídica positivada (BOMFIM, 2017, p. 52). As fontes formais podem ser (ii.1) autônomas, quando elaboradas sem intervenção do Estado, ou (ii.2) heterônomas, quando resultam da atividade estatal.

15. A legislação criou uma estabilidade provisória para a mulher gestante, vedando a rescisão imotivada do contrato de trabalho durante a gestação até cinco meses após o parto, prevê a concessão de intervalos para amamentação até os seis meses de idade e dispõe sobre o afastamento das atividades insalubres durante o período gestacional e de lactação.

16. Nos casos de práticas discriminatórias nas relações de trabalho, a Lei 9.029/1995 estabelece um rol de práticas que constituem crimes, como, por exemplo, a exigência de atestados de gravidez e a esterilização. Assim, alternativamente ao processamento junto à Justiça do Trabalho para pleito de danos, as práticas discriminatórias podem ensejar demandas criminais.

17. À base do respectivo tribunal, no caso das sentenças judiciais e dos precedentes, equiparando-se à lei federal;

e aos empregados de uma empresa ou integrante da mesma categoria profissional, no caso das sentenças normativas.

Nesse sentido, são (ii.1) fontes autônomas as elaboradas pelos seus próprios destinatários: a convenção coletiva, o acordo coletivo, o regulamento de empresa e o costume. A convenção e o acordo coletivos decorrem da negociação coletiva e instituem regras de caráter geral aplicáveis às relações trabalhistas individuais no âmbito da representação dos entes coletivos. O regulamento da empresa, por sua vez, é instituído unilateralmente pelo empregador e é aplicável aos empregados daquele ente empresarial, de forma que suas disposições constituem regras incidentes nos contratos individuais de trabalho.

Já as (ii.2) fontes heterônomas são aquelas emanadas pelo ente estatal: leis, decretos, sentença normativa e súmulas vinculantes (BOMFIM, 2017, p. 53-54). As sentenças normativas constituem fontes heterônomas de direito do trabalho, por serem oriundas do Poder Judiciário e, portanto, do Estado. Tais instrumentos são identificados como regulação coletiva das condições de trabalho e se caracterizam pela generalidade, abstração, previsão, estatuição e limitação temporal (FELICIANO, 2013, p. 174-175), embora o caráter geral seja limitado aos entes coletivos aos quais foi imposta.

As súmulas vinculantes, por sua vez, constituem um instrumento de uniformização de jurisprudência do Supremo Tribunal Federal, tendo caráter normativo e, portanto, devem ser observadas, por expressa determinação constitucional.

C. Normas e princípios do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil também está fundado em princípios teóricos, com função principal de guiar a interpretação e aplicação das leis pelo Poder Judiciário e pelos órgãos administrativos de fiscalização. De concepção teórica, os princípios ganham legitimidade pela adesão generalizada. Comumente, suplantam a ausência de uma norma específica e são aplicáveis às relações de trabalho. Servem principalmente para reequilibrar as forças em casos de contratos que prejudicam ou eliminam direitos do empregado ou para o reconhecimento de vínculo empregatício não formalizado em contrato. Também servem para ajustar o conteúdo mínimo dos contratos à dignidade da pessoa humana — por exemplo, em termos de salário e jornada de trabalho.

Os princípios do direito do trabalho mais comumente adotados no Brasil são: i) o princípio de proteção (que se decompõe nos princípios a) *in dubio pro operário;18* b) norma mais favorável; e c) condição mais benéfica); ii) o princípio da irrenunciabilidade dos

18. No Brasil, o princípio do in dubio pro operário, decorrente do princípio da proteção, constitui regra de interpretação (SUSSEKIND, 2000) e, portanto, não abrange a matéria probatória. Assim, a aplicação do in dubio pro operário pode ser percebida diante da presença de duas ou mais interpretações viáveis ao caso, devendo o intérprete interpretá-la de maneira mais favorável ao trabalhador.

direitos; iii) o princípio da continuidade da relação de emprego; iv) o princípio da primazia da realidade; v) o princípioda razoabilidade; vi) o princípio da boa-fé; e vii) o princípio de não discriminação.[19]

Na prática, os princípios podem fundamentar a invalidação de alterações contratuais lesivas ao trabalhador e a criação de presunções favoráveis ao trabalhador.

D. Contratos de trabalho e liberdade de negociação

O contrato individual de emprego é, pela lei brasileira, o acordo tácito ou expresso, verbal ou escrito, correspondente à respectiva relação empregatícia (CLT, arts. 2º e 3º). Seu conteúdo mínimo decorre da lei e da Constituição Federal, sendo obrigatório o cumprimento das normas trabalhistas. Para sua caracterização são relevantes as circunstâncias fáticas verificáveis em concreto, independente do conteúdo formalizado no contrato. O contrato de trabalho é considerado um instrumento privado com regras de ordem pública — que são os direitos mínimos que devem ser garantidos ao trabalhador. Como qualquer contrato, é necessário que seja celebrado por agente capaz, com objeto lícito, possível e determinado, forma prescrita ou não defesa em lei, consentimento e ausência de vícios.

No Brasil, a capacidade do agente para celebrar contratos se dá aos 18 anos de idade (ou aos 16 anos, com autorização dos responsáveis). É permitido trabalho formal a partir dos 16 anos e, na forma de aprendiz, desde os 14 anos. Trabalhos em ambientes perigosos, insalubres, trabalho noturno e outros tipos de trabalhos prejudiciais à saúde são vedados aos menores de 18 anos. Há, ainda, idades específicas para algumas funções, como a de 21 anos para o exercício do trabalho de vigilante. O trabalho das crianças e adolescentes, embora nulo o contrato, obriga ao pagamento de direitos trabalhistas.

Os contratos de trabalho não podem prever objeto ilícito, impossível e indeterminado. A presença de vícios do negócio jurídico gera invalidade do contrato de trabalho.

A lei impõe algumas limitações à autonomia da vontade nos contratos de trabalho, como a dispensa de direitos mínimos e fundamentais do trabalhador, como limitação de jornada, salário mínimo e medidas de saúde e segurança no meio ambiente de trabalho. Embora admita negociação prévia do contrato, a legislação brasileira veda alteração contratual em prejuízo do trabalhador, exceto para lhe acrescentar vantagens, sob pena de nulidade da cláusula específica. Recentemente, a partir da Reforma Trabalhista (2017), a lei passou a permitir a livre estipulação das condições contratuais quando o trabalhador possuir nível superior de educação e receber um salário mensal superior a duas vezes o limite máximo

19. Cf. PLÁ RODRIGUEZ, 2000.

dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Com isso, pode haver alteração de contrato desses trabalhadores com condições menos favoráveis (art. 611-A da CLT).

Por fim, nas relações de trabalho, o contrato pode ser com ou sem prazo determinado, bem como na modalidade intermitente. Em regra, o contrato é por prazo indeterminado, salvo no caso de eventual determinação de prazo que deve ser expressa (v.g., termo prefixado, da execução de serviços especificados ou certo acontecimento previsível).

Tal determinação de prazo gera o contrato por prazo determinado, que é possível tão somente em casos específicos: serviços transitórios, atividades empresariais transitórias e/ou contrato de experiência.

E. Tipos de relação de trabalho e relação de emprego

A legislação trabalhista brasileira prevê tipos de relações de trabalho conforme suas peculiaridades e necessidades especiais, que são os vínculos jurídicos de prestação de serviços por uma pessoa física em geral. Nesse sentido, a relação de emprego é uma espécie do gênero relações de trabalho, cujos sujeitos se enquadram nas definições legais de empregador e empregado.

O empregador é "a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço", inclusive "os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos".[20] Por outro lado, o empregado é "toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário."[21]

Portanto, são requisitos elementares da caracterização da relação de emprego no Brasil: empregado pessoa física, pessoalidade,[22] não eventualidade,[23] onerosidade[24] e subordinação.[25]

20. CLT, Art. 2º — Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.§ 1º — Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. [...]

21. CLT, Art. 3º — Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.Parágrafo único — Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.

22. A pessoalidade diz respeito a quem deve executar o serviço, tendo em vista que o trabalhador foi escolhido por suas qualidades pessoais e não pode ser substituído na prestação do serviço na vigência do contrato de trabalho, ou seja, o vínculo é formado entre a pessoa física certa e determinada e o empregador.

23. A não eventualidade refere-se à prestação de serviço de necessidade permanente para a empresa, de forma que o exercício laborativo não pode ser meramente ocasional.

24. Já a onerosidade significa que não há contrato de emprego gratuito — deve haver contraprestação pecuniária pelo serviço prestado.

25. A subordinação concerne ao dever de obediência que o empregado deve ao empregador no contexto da prestação de serviços: o empregador direciona e controla os fatores de produção na empresa, de que faz parte a força de trabalho.

No caso de a prestação de serviço não contiver algum(s) dos requisitos, será genericamente considerada uma relação de trabalho, sob regime de proteção menos completo. Ainda, embora presentes os requisitos legais, na hipótese de a lei afastar expressamente o vínculo empregatício em razão daquela modalidade de trabalho visar fim específico, não será caracterizada como relação de emprego.

Tal situação pode ser visualizada na relação de estágio, com finalidade educativa e formativa profissional.

As relações de emprego podem se diferenciar quanto ao local de prestação de ser viços, como urbano, rural e doméstico. Ressalte-se que o trabalho urbano é a relação padrão, ao passo que o trabalho rural e o trabalho doméstico possuem requisitos especiais para configuração — para além dos requisitos ordinários da relação de emprego (pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade) — e podem ser diferenciados quanto aos direitos de cada categoria. Especificamente, o trabalho rural é regulado pela Lei nº 5.889/1973[26] e se caracteriza pelo serviço prestado em propriedade rural ou prédio rústico, no qual o empregador explora atividade agroeconômica.

Já o trabalho doméstico é regulado pela Lei Complementar nº 150/2015 e se caracteriza pelo serviço prestado à pessoa/família, sem finalidade lucrativa, em âmbito residencial e por mais de dois dias por semana.

No ordenamento jurídico brasileiro, há outras relações de trabalho, que serão definidas a seguir. O trabalho autônomo se caracteriza pela relação de natureza civil entre contratante e contratado, a qual foi regulada pela Reforma Trabalhista com a previsão de que a contratação, desde que cumpridas as formalidades legais, pode ser com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

Observa-se que o dispositivo se propõe a afastar a caracterização do vínculo de emprego, visto que a subordinação e a continuidade no âmbito do contrato de prestação de serviços constituem indícios de possível fraude na contratação.[27]

O trabalhador avulso é intermediado pelo sindicato para prestar serviços sem vínculo empregatício, geralmente em portos (trabalhador avulso portuário, que

26. O trabalho rural apresenta direitos e especificidades como, por exemplo, o aviso prévio, o salário utilidade e a jornada de trabalho noturno. Ressalte-se que a legislação trabalhista comum (CLT) é aplicável subsidiariamente à categoria, quando não houver regra específica para o trabalho rural.

27. Apesar de estar no campo do contrato de prestação de serviços do direito civil, o trabalho autônomo constitui uma das principais formas de fraude à aplicação da legislação trabalhista no Brasil considerando que, comumente, empresas contratam trabalhadores e requisitam a constituição de pessoas jurídicas para a prestação laborativa, a fim de afastar a pessoalidade e a subordinação e, por conseguinte, o vínculo empregatício e as obrigações decorrentes. Ressalte-se que, a despeito da previsão legal, se na situação fática forem identificados os requisitos da relação de emprego, o vínculo empregatício será caracterizado e reconhecido pelo Poder Judiciário.

conta com a presença e intermediação do Órgão Gestor de Mão de Obra — OGMO). Embora não haja relação de emprego, são-lhe garantidos os direitos trabalhistas previstos na Constituição.[28]

O trabalho intermediado por terceiros é popularmente conhecido como terceirização e se caracteriza quando a mão de obra é contratada por uma empresa intermediadora que firma um contrato (civil) com empresa tomadora do serviço. Com a Lei 13.429/2017, a terceirização passou a ser permitida para atividades-fim e atividades-meio dos empreendimentos, não se restringindo ao trabalho temporário, à substituição transitória de pessoal permanente e/ou à demanda complementar temporária.[29] Salienta-se que a lei não exige igualdade de regras entre os terceirizados e os empregados da tomadora de serviços, inclusive em termos de salário, e que a empresa contratante é responsável subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, bem como que é possível ser reconhecido o vínculo empregatício com a tomadora de serviços, a depender da configuração dos requisitos e da situação fática.

A aprendizagem é um contrato de trabalho especial, direcionado ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional. Regulada por leis específicas, a aprendizagem se propõe a garantir o aprendizado a partir da realização de atividade laborativa e do tempo adequado para a realização de atividades educacionais.

A modalidade de contrato intermitente foi introduzida pela Lei nº 13.467/2017, a qual possibilita a prestação de serviços em períodos de alternância de atividade e inatividade e, portanto, não é necessário a continuidade da prestação, possuindo regras próprias de convocação para o serviço e de pagamento das verbas trabalhistas, que serão proporcionais ao período de efetivo trabalho. Salienta-se que o contrato de trabalho intermitente é permitido para qualquer tipo de atividade do empregado e do empregador, salvo os aeronautas, e não há previsão sobre a efetiva convocaçãopara o serviço, a qual poderá ser negada pelo empregado e não está sujeita ao poder hierárquico do empregador, o que não descaracteriza a subordinação, conforme disposto em lei. Ademais, o contrato intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificado o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao salário mínimo e deve ser equiparado aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

28. A regulação desse tipo de trabalho se justifica pela eventualidade e curta duração do trabalho nos portos e na movimentação de mercadorias — a prestação do serviço não é de necessidade contínua para o tomador. A Lei 12.023/2009 admite e regula o trabalho avulso para a movimentação de mercadorias em geral, enquanto a Lei 12.815/2013 regula o trabalho avulso portuário.

29. Em 2003, o Tribunal Superior do Trabalho editou precedente (Súmula 331) com os parâmetros para a terceirização: trabalho temporário, serviços de vigilância, de conservação e de limpeza; e serviços ligados à atividade-meio do tomador, desde que não houvesse pessoalidade e subordinação. Em 2017, a intermediação de mão-de-obra foi regulamentada e admitida inclusive quanto à atividade fim da empresa tomadora. O Supremo Tribunal Federal considerou que a terceirização, nos moldes da legislação existente (Lei 13.429/2017), não viola a Constituição.

O trabalho prestado junto aos órgãos do Estado (serviço público) submete-se a regime jurídico próprio (estatutário) de direito público, no qual o trabalhador é geralmente admitido por aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos e lhe é assegurada a estabilidade no cargo após período probatório inicial. Os direitos, os deveres e as funções da relação são regulados por lei (federal, estadual ou municipal, conforme o serviço) — que pode ser alterada, exceto quanto aos "direitos adquiridos" — e, complementarmente, por negociação coletiva da categoria.

Em relação ao trabalho prestado junto aos órgãos do Estado, conjuntamente, há possibilidade de serviço prestado temporariamente, em cargos em comissão e funções de confiança, bem como de contratação pelo regime do direito privado, regulado pela legislação trabalhista comum — embora com algumas regras do serviço público padrão, como investidura, acumulação de cargos, remuneração, entre outras (DI PIETRO, 2018, p. 744).

Por fim, as relações de trabalho se diferenciam como formais (quando presentes os requisitos da relação de emprego) ou informais (quando ausente(s) o(s) requisito(s) da relação de emprego). Atualmente, as relações de trabalho informais ocupam os debates sobre direitos trabalhistas no Brasil por conta dos trabalhos intermediados por novas tecnologias e pelo trabalho sob demanda. A dificuldade do enquadramento nos requisitos da subordinação e da pessoalidade, exigidos em lei, obstam a sua caracterização como relação de emprego. Tais relações de trabalho encontram-se em um limbo regulatório no Brasil: não há legislação específica[30] e os trabalhadores recorrem à Justiça do Trabalho, surgindo decisões judiciais com entendimentos conflitantes. As controvérsias geralmente são sobre o vínculo de emprego, especialmente quanto ao requisito da subordinação. Ora é reconhecida a relação empregatícia, com base na existência de subordinação estrutural[31], ora o vínculo formal é afastado.[32]

F. Tipologias de relação de trabalho

A Tabela 6.2 sistematiza informações e direitos relativos às diversas relações de trabalho admitidas no ordenamento jurídico brasileiro.

30. Apesar de inexistir legislação nesse sentido, já existem propostas de lei visando a regulação do trabalho sob demanda.

A respeito, cf. Centro de Ensino e Pesquisa em Inovação da Fundação Getúlio Vargas — SP. Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020): um oceano de possibilidades. Versão 1.0, de 29 de janeiro de 2011.

31. A subordinação estrutural consiste na existência de vínculo de subordinação pela inserção do trabalhador na estrutura produtiva do ente empresarial.

32. A estrutura organizacional implementada por empresas como Uber e IFood diminuem o contato com os trabalhadores e entre eles, de modo que a comunicação é restrita àquela realizada por meio de equipamentos tecnológicos, e, com isso, incentivam relações trabalhistas individualizadas e criam condições para afastar a incidência de direitos laborais de ordem social (ANTUNES, 2020).

TABELA 6.2 Tipos de relação de trabalho

Espécie de relação de trabalho	Descrição	Previsão legal (Regra)
Relação de emprego (urbano)	Prestação de serviço pelo empregado (pessoa física) com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, ao empregador (empresa individual ou coletiva, bem como equiparados)	CLT
Relação de emprego doméstico	Prestação de serviço pelo empregado doméstico (pessoa física) com pessoalidade, onerosidade, continuidade (por mais de dois dias por semana) e subordinação ao empregador (pessoa ou família), no âmbito residencial e sem finalidade lucrativa	Lei Complementar nº 150/2015
Trabalho rural	Prestação do serviço pelo empregado (pessoa física), com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação, ao empregador rural (considerado quem explora atividade agroeconômica), em propriedade rural ou prédio rústico, a empregador rural	Lei nº 5.889/1973
Aprendizagem	Prestação do serviço pelo aprendiz (trabalhador entre 14 e 24 anos), ajustada por contrato de trabalho especial, por escrito e com prazo determinado (até 02 anos, salvo se o trabalhador for pessoa com deficiência), no qual o empregador deve assegurar formação técnico-profissional	Lei nº 11.180/2005 e art. 428 da CLT
Estágio profissional	Prestação do serviço com a finalidade de formação profissional do estagiário (jovens e adultos), que integra o projeto pedagógico do curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental	Lei nº 11.788/2008
Trabalho eventual	Prestação de serviço de natureza urbana ou rural pelo trabalhador (pessoa física), com onerosidade e subordinação, em caráter eventual, a diferentes tomadores de serviço	Art. 12, V, *g* da Lei nº 8.212/1991
Trabalho avulso	Prestação de serviço de movimentação de mercadorias em geral pelo trabalhador (pessoa física) com onerosidade e subordinação, em caráter eventual (sem vínculo de emprego), a diferentes tomadores de serviço e mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria *O trabalho avulso é uma modalidade de trabalhador eventual (DELGADO, 2019, p. 204) *Regido pela Lei 12.815/2013, o trabalho avulso pode ser desempenhado no setor portuário mediante intermediação obrigatória do sindicato da categoria e administração do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO)	Lei nº 12.023/2009 e Lei nº 12.815/2013 (trabalhador portuário avulso)
Terceirização	Prestação de serviço pelo trabalhador (pessoa física), contratado pela empresa prestadora de serviços a terceiros, à empresa tomadora de serviços. O vínculo entre a empresa tomadora e a empresa prestadora é um contrato de natureza civil. * A terceirização pode se dar a partir de um contrato de trabalho temporário (DELGADO, 2019, p. 555)	Lei nº 13.429/2017
Cooperativas	Prestação de serviço pelo cooperado, regido pelos princípios da dupla qualidade (a pessoa filiada em sua cooperativa deve ser, simultaneamente, cooperado e cliente) e da retribuição pessoal diferenciada (permite que o cooperado aufira uma retribuição pessoal decorrente da atividade autônoma) (DELGADO, 2019, p. 389–396), à Cooperativa	Lei nº 12.690/2012
Trabalho autônomo	Prestação de serviço pelo trabalhador com onerosidade e eventualidade, ao tomador de serviço, por contratos de prestação de serviços (arts. 593 a 609, Código Civil), de empreitada (arts. 610 a 626, Código Civil), de contrato de representação comercial (Lei 4.886/1965) e de agência e distribuição (arts. 710 a 721, Código Civil), os quais podem contar ou não com cláusula de pessoalidade (DELGADO, 2019, p. 397–400)	Código Civil e Lei nº 4.886/1965
Voluntário	Prestação de serviço pelo trabalhador com "ânimo e causa benevolentes" (DELGADO, 2019, p. 412) ao tomador de serviços que deverá ser entidade pública de qualquer natureza ou instituição privada de fins não lucrativos, bem como a própria comunidade (DELGADO, 2019, p. 414)	Lei nº 9.608/98
Servidor público	Prestação de serviços ao Estado com vínculo estabelecido em lei após aprovação em concurso público de provas ou provas e títulos	Constituição Federal (base) e leis esparsas para cada tipo de trabalho e ente federativo

Fonte: Elaboração dos autores com base nas obras de referência nacional.

G. Regulação do término contratual

A Constituição Federal estabelece, no rol dos direitos dos trabalhadores (art. 7º), a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá, por exemplo, a indenização compensatória. Nesse sentido, a lei trabalhista brasileira dispõe sobre as parcelas a que faz jus o trabalhador em cada tipo de término do contrato de trabalho: i) dispensa sem justa causa; ii) dispensa por justa causa; iii) rescisão indireta; iv) pedido de dispensa; v) rescisão consensual; vi) rescisão por culpa recíproca.

Quando o término do contrato de trabalho ocorre em razão de conduta exclusiva do empregado, prevista em lei, considera-se justa causa.[33] Nesse caso, o empregado terá direito ao salário proporcional aos dias trabalhados e eventuais férias vencidas com acréscimo do terço constitucional, ou seja, não estão incluídas eventuais parcelas proporcionais. Já no pedido de dispensa, o trabalhador faz jus somente aos direitos adquiridos pelo trabalho já prestado, como saldo de salário, décimo terceiro e férias proporcionais, e deve cumprir o aviso prévio para o patrão.

No caso de dispensa sem justa causa, o término do contrato empregatício ocorre por iniciativa do empregador sem amparo em uma justificativa prevista na lei — a legislação trabalhista brasileira permite que o empregador decida sobre a conveniência ou não de demitir o empregado, independentemente de justificativa pessoal ou econômica. Nesses casos, além dos direitos já adquiridos pelo trabalhador ou vencidos durante a vigência do contrato, ele também terá direito ao aviso prévio trabalhado ou indenizado, ao saque do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), à indenização de 40 por cento calculada sobre o valor dos depósitos do FGTS e ao seguro-desemprego pago pelo governo, se atendidos os requisitos previstos em lei.

Destaca-se, contudo, que, embora não se exija justificativa para o término imotivado do contrato de trabalho pelo empregador, a dispensa não pode ocorrer por razões de cunho discriminatório, sob pena de se caracterizar o dano moral ao trabalhador, que poderá pleitear indenização perante a Justiça do Trabalho.

33. Art. 482 — Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador: a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento; c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; e) desídia no desempenho das respectivas funções; f) embriaguez habitual ou em serviço; g) violação de segredo da empresa; h) ato de indisciplina ou de insubordinação; i) abandono de emprego; j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; em decorrência de conduta dolosa do empregado. Parágrafo único — Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Na atualidade, considerando que o alcoolismo crônico é reconhecido como uma doença crônica, a jurisprudência trabalhista vem admitindo a embriaguez habitual como uma doença e, portanto, descaracterizando-a como justa causa.

H. Relações coletivas de trabalho: sindicatos, negociações e acordos coletivos, ação sindical

No âmbito das relações coletivas, o direito brasileiro prevê instrumentos de proteção aos trabalhadores que envolve sindicatos empresariais e sindicatos dos trabalhadores. O direito coletivo do trabalho é regido por princípios específicos, voltados principalmente ao sistema sindical, proporcionando equivalência entre os sindicatos e limites à negociação. Os princípios mais utilizados são: i) princípio da liberdade sindical, ii) princípio da autonomia sindical, iii) princípio da interveniência sindical na normatização coletiva, iv) princípio da equivalência entre os contratantes coletivos, iv) princípio da lealdade e transparência na negociação coletiva, v) princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas, vi) princípio da adequação setorial negociada.

A Constituição assegura a liberdade de associação sindical e restringe a intervenção estatal, mantendo o sistema da unicidade[34] e fixando regras para os sindicatos e o Estado (v.g. o art. 8º). Os sindicatos de trabalhadores têm participação obrigatória nas negociações coletivas[35] e a possibilidade de defender direitos e interesses coletivos ou individuais em órgãos judiciais e administrativos, independentemente de autorização individual dos trabalhadores. O direito de greve é assegurado de forma ampla, salvo exceção legal, como no caso dos militares. Os trabalhadores podem decidir sobre a oportunidade, a conveniência e a pauta da greve, desde que não abusiva e com restrições em caso de serviços essenciais. Os trabalhadores têm representação garantida em empresas com mais de duzentos empregados (arts. 10 e 11 da Constituição) e podem participar em colegiados de órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.

A organização dos sindicatos no Brasil se dá pelo sistema confederativo em três níveis: sindicatos, federações e confederações, com unicidade de representação por categoria e profissão.[36] Os entes sindicais atuam em uma base territorial regional; as federações e confederações são formadas por grupos de sindicatos e a atuação pode ocorrer em âmbito nacional. A autonomia em relação ao Estado é relativa. Embora a Constituição assegure a liberdade sindical, há regras para a criação de sindicatos, especialmente em termos de territorialidade e categoria respectiva. Pela unicidade sindical é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, com área não inferior ao limite de um Município.[37] Porém, a lei brasileira veda qualquer intervenção na estruturação e organização internas dos

34. Proibição de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.

35. Convenções coletivas, consistentes no pacto entre os sindicatos laborais e empresariais respectivos, e acordos coletivos, referentes às pactuações entre uma ou mais empresas e sindicatos laborais.

36. U]m sistema confederativo, caracterizado pela autonomia relativa perante o Estado, a representação por categoria e por profissão, a unicidade e a bilateralidade do agrupamento" (NASCIMENTO, 1989, p. 139).

37. Segundo a lei, a categoria profissional é uma expressão social elementar composta pela similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.

sindicatos, cabendo ao Estado apenas a verificação do cumprimento dos requisitos formais e da observância à unicidade sindical.

O sistema sindical era financiado, até a Reforma Trabalhista, por contribuições obrigatórias dos trabalhadores, descontadas diretamente dos seus salários. A partir da Lei nº 13.467/2017, é preciso haver autorização prévia e expressa do trabalhador para que haja a cobrança.[38] Ressalte-se que os sindicatos representam todos os trabalhadores de sua base, e não apenas os seus filiados.

Os sindicatos atuam, obrigatoriamente, em negociações coletivas de termos de contratos de trabalho da categoria profissional respectiva. Há dois tipos de instrumentos de negociação coletiva do trabalho. A "convenção coletiva" tem caráter normativo entre sindicatos representativos das categorias econômicas e profissionais. Já o "acordo coletivo" é celebrado entre os sindicatos profissionais e empresas da correspondente categoria econômica.

A lei brasileira admite que a negociação coletiva prevaleça sobre a lei em alguns temas, a despeito do princípio da aplicação da norma mais favorável, desde que: os termos pactuados coletivamente sejam lícitos, não comprometam direitos fundamentais do trabalhador, a dignidade humana nas relações laborais, as normas protetivas da saúde, a segurança e a higiene no ambiente de trabalho e não envolva objeto de políticas públicas. É vedada, por exemplo, negociação coletiva sobre normas de anotação na carteira de trabalho, de seguro desemprego, de fundo de garantia, ao salário mínimo, de repousos remunerados e férias, de normas de proteção do mercado de trabalho da mulher, de normas protetivas da saúde do trabalhador, de aposentadoria, entre outros.

A Reforma de 2017 inseriu um rol exemplificativo de matérias sobre as quais as convenções e acordos coletivos podem ou não dispor. Conforme salienta Maurício Godinho Delgado (2017), a disposição promove "alargamento extremado e desproporcional dos poderes da negociação coletiva trabalhista, em particular no que toca à sua nova prerrogativa de deteriorar as condições contratuais e ambientais de trabalho". Isso decorre de uma das diretrizes da Reforma, que é a prevalência do negociado sobre o legislado. Destaca-se, nesse sentido, a autorização para que o enquadramento do grau de insalubridade seja definido por negociação coletiva, o que é matéria de saúde e segurança laboral, estritamente relacionada com o postulado da dignidade humana.

Segundo o autor, embora a Reforma tenha ampliado os temas que podem ser objeto de negociação coletiva, o parâmetro regulatório de normatização coletiva deve ser a Constituição e as regras internacionais de proteção do trabalho humano, tendo como base o princípio da adequação setorial negociada, segundo o qual as normas juscoletivas só podem prevalecer

38. Esta alteração legislativa gerou um desequilíbrio no sistema de financiamento dos sindicatos obreiros, eis que, conforme salientou o Ministro Edson Fachin, "o regime sindical estabelecido pela Constituição de 1988 está sustentado em três pilares fundamentais: a unicidade sindical (art. 8º, II, da CRFB), a representatividade compulsória (art. 8º, III, da CRFB) e a contribuição sindical (art. 8º, IV, parte final, da CRFB)", não sendo adequado eliminar apenas um desses pilares, sob pena de enfraquecimento dos sindicatos na medida em que terão que representar todos os trabalhadores e todos usufruirão dos benefícios, mas nenhum será obrigado ao pagamento de contribuições. Ainda assim, o Supremo Tribunal Federal decidiu pela constitucionalidade da lei.

quando implementarem um padrão de direitos superior ao estabelecido em lei ou quando transacionarem sobre parcelas trabalhistas que não sejam absolutamente indisponíveis (DELGADO, 2017). Portanto, embora haja permissão legal para negociação de diversos temas, a liberdade negocial encontra limites no padrão mínimo de direitos trabalhistas fundamentais. Dessa forma, as regras sobre saúde e segurança do trabalho, por exemplo, podem ser negociadas coletivamente apenas para aumentar o grau de proteção do trabalhador.

A Lei da Reforma também impôs limitações à negociação coletiva, sob pena de nulidade. O extenso número estabelecido na lei expressa a intenção do legislador de considerar o rol taxativo (DELGADO; DELGADO, 2017), de modo que qualquer objeto não constante na lista possa ser negociado. Contudo, não se trata de rol taxativo, pois a ilicitude ou não da negociação deve ser aferida caso a caso mediante verificação de que o padrão mínimo de direito laborais foi mantido.

Sindicatos e empresas não podem se recusar a participar de negociações coletivas quando provocados. Em caso de recusa, é possível a instauração de pedido à Justiça do Trabalho (dissídio coletivo perante o Tribunal Regional do Trabalho competente). A sentença normativa, no caso, definirá as normas e condições aplicáveis à categoria de trabalhadores, conforme as circunstâncias e será válida por até quatro anos.

Lei específica regula o exercício do direito de greve pelos trabalhadores privados (Lei 7.783/1989). Pode ser deflagrada quando frustrada a negociação coletiva ou verificada a impossibilidade de recursos via arbitral (art. 3º). Destaca-se que durante a greve consideram-se suspensos os contratos de trabalho.

A lei não restringe os direitos passíveis de defesa por meio da greve, mas decisões judiciais e opiniões de especialistas defendem que apenas direitos relativos aos contratos de trabalho podem ser objeto de reivindicação via greve — exceto, portanto, reivindicações de ordem política.

A lei exige, para a legitimidade da greve, que tenha havido prévia tentativa de solução do conflito por meio de autocomposição. Se a tentativa de autocomposição — e, posteriormente, a greve — não tiver êxito, a lei admite o ajuizamento do dissídio coletivo junto ao Poder Judiciário, o qual irá proferir uma sentença normativa.

Quando frustrada a negociação coletiva, a greve é o único meio de ação coletiva dos trabalhadores permitida por lei para pressionar a realização de convenção ou acordos coletivos, sendo vedadas iniciativas que visem restringir a liberdade de locomoção no ambiente de trabalho e que promovam a destruição do patrimônio ou a violência.

A greve é vedada expressamente a membros das Forças Armadas e aos policiais militares e, segundo decisão do Supremo Tribunal Federal, em relação a todos os policiais e demais servidores que atuem diretamente na área de segurança pública. A greve também é admitida no serviço público e nos serviços e atividades essenciais, com restrições aos serviços inadiáveis.

6.1.3 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019

A. Emprego e mercado de trabalho

Nesta subseção, foram trazidas informações sobre a conjuntura de emprego e do mercado de trabalho no Brasil, com destaque para o período de 2015 a 2019.

Para tanto, foram sistematizadas as informações quantificáveis pertinentes à população e força de trabalho; ao emprego; à produtividade do trabalho; ao lucro e renda do trabalho; ao desemprego; à densidade sindical e taxa de cobertura da negociação coletiva; e à ação laboral.

B. População e força de trabalho

Em relação à população e à força de trabalho, foram agregados os dados sobre projeções da população, da população em idade ativa, da força de trabalho e da taxa de participação na força de trabalho. Os dados do ILOSTAT indicam o crescente aumento da população em idade ativa, cuja maioria é formada por mulheres, e da força de trabalho, cuja maioria é formada por homens. Tal diferenciação repercute na taxa de participação na força de trabalho que, no período analisado, foi maior para os homens, a despeito de representar um decrescimento. Ressalte-se que a taxa de participação feminina na força de trabalho está em ampliação desde 2016.

TABELA 6.3 Projeções da população

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	103.814.243	104.712.864	105.601.737	106.473.081	107.316.359
	Masculino	100.657.516	101.450.192	102.232.088	102.996.239	103.733.160
	Total	**204.471.756**	**206.163.054**	**207.833.826**	**209.469.321**	**211.049.519**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.4 População em idade ativa

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	83.838.020	84.895.924	86.160.641	87.276.321	88.271.750
	Masculino	76.307.028	77.496.771	78.366.785	79.037.907	79.673.822
	Total	**160.145.048**	**162.392.694**	**164.527.426**	**166.314.228**	**167.945.571**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.5 Força de trabalho

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	43.400.666	43.939.721	45.230.942	45.991.511	47.168.314
	Masculino	58.199.637	58.569.097	59.029.751	59.550.675	60.285.373
	Total	**101.600.301**	**102.508.817**	**104.260.693**	**105.542.188**	**107.453.686**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.6 Taxa de participação na força de trabalho

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	53,3%	53,3%	54,1%	54,4%	55,1%
	Masculino	75,3%	74,9%	74,5%	74,3%	74,4%
	Total	**64,1%**	**63,8%**	**64,1%**	**64,1%**	**64,5%**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

C. Emprego

Acerca do emprego, foram agregados os dados sobre razão emprego-sobre-população, distribuição de emprego por atividade econômica, distribuição de emprego por *status* de emprego, quantia de empregados temporários, incidência do contrato a tempo parcial e emprego informal. Os dados do ILOSTAT apontam a redução da razão emprego-sobre-população para ambos os gêneros de 2015 a 2016 e, desde 2016, seu crescimento. No que concerne à distribuição de emprego, a maior concentração se apresentou na atividade econômica de "Comércio, transporte, alojamento e alimentação, negócios e serviços administrativos" (atividade econômica) e no *status* de empregado, ambos em 2019. De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2019,[39] os contratos formais de trabalho temporário representaram menos de 0,2 por cento da força de trabalho brasileira.

Os dados sobre a incidência de contrato a tempo parcial indicam que, a despeito do decréscimo de 2015 a 2016, de 2016 a 2018 foi possível observar um aumento nos percentuais. Salienta-se que, com a Reforma Trabalhista (2017), a previsão do trabalho em regime de tempo parcial foi alterada, com o aumento da sua duração para trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (art. 58-A, CLT).

39. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/images/RAIS/2019/2-Sum%C3%A1rio_Executivo_RAIS_2019.pdf>. Acesso em 6 jun. 2021.

Já os dados de emprego informal indicam seu crescente aumento, no período, com destaque para o sexo masculino.

TABELA 6.7 Razão emprego-sobre-população

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	46,7%	44,9%	45,1%	45,4%	46,1%
	Masculino	68,3%	65,8%	64,6%	64,7%	65,2%
	Total	**57,0%**	**54,9%**	**54,4%**	**54,6%**	**55,1%**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.8 Distribuição de emprego por atividade econômica

	Ano				
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Agricultura	10,2%	10,1%	9,5%	9,3%	9,1%
Construção	8,2%	8,1%	7,6%	7,3%	7,2%
Manufaturas	12,6%	11,4%	11,5%	11,5%	11,4%
Mineração, eletricidade, gás e água	1,5%	1,4%	1,4%	1,4%	1,4%
Administração Pública, comunidade, serviços sociais e outros serviços e atividades	27,8%	28,8%	28,9%	29,5%	29,6%
Comércio, transporte, alojamento e alimentação, negócios e serviços administrativos	39,8%	40,1%	41,1%	41,0%	41,3%
Sem classificação	0,0%	0,0%	0,0%	0,1%	0,0%

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.9 Distribuição de emprego por status de emprego

	Ano				
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Empregado	68,7%	68,2%	67,7%	67,2%	66,9%
Empregador	4,4%	4,4%	4,7%	4,9%	4,7%
Conta própria	24,2%	25,1%	25,2%	25,6%	26,1%
Trabalhador familiar auxiliar	2,7%	2,3%	2,4%	2,3%	2,2%
Sem classificação	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.10 Quantia de empregados temporários

	Ano				
	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Quantidade	N/A	N/A	143.000	164.653	183.829

Fonte: RAIS 2019.

TABELA 6.11 Incidência do contrato a tempo parcial

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	33,9%	31,9%	34,1%	35,5%	35,3%
	Masculino	18,7%	17,7%	19,7%	21,0%	20,9%
	Total	**25,2%**	**23,8%**	**25,9%**	**27,3%**	**27,2%**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.12 Emprego informal

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	16.849.189	17.599.651	18.500.760	19.084.154	19.620.590
	Masculino	25.008.303	23.552.089	23.802.798	24.236.468	24.690.901
	Total	**41.857.492**	**41.151.740**	**42.303.558**	**43.320.621**	**44.311.491**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

D. Produtividade do trabalho

Os dados coletados sugerem o aumento do percentual da produtividade do trabalho de 2015 a 2017. Contudo, a partir de 2017, o percentual da taxa de crescimento anual da produção por trabalhador passou a cair.

TABELA 6.13 Produtividade do trabalho — Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em Paridade de Poder de Compra/PPC [%])

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Percentual	-3,3%	-0,7%	1,0%	-0,5%	-1,1%

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

E. Lucro e renda do trabalho

Os dados do ILOSTAT revelam o aumento da média salarial mensal de 2015 a 2017. Todavia, a partir de 2017, é possível identificar a sua crescente e significativa redução.

TABELA 6.14 Média do salário mensal (Dólares — Estados Unidos da América)

	2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Salário	551,74	589,60	681,06	625,23	603,46

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org>. Acesso em: 06 jun. 2021.

F. Desemprego

Em relação ao desemprego, foram sistematizadas as taxas de desemprego e de inatividade. Tais dados indicam que as mulheres concentram os maiores índices de desemprego e de inatividade, os quais se apresentam em queda desde 2018.

TABELA 6.15 Taxa de desemprego

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	10,0%	13,4%	14,7%	14,2%	14,1%
	Masculino	7,2%	10,2%	11,3%	10,8%	10,2%
	Total	**8,4%**	**11,6%**	**12,8%**	**12,3%**	**11,9%**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.16 Taxa de inatividade

		Ano				
		2015	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Sexo	Feminino	48,1%	48,1%	47,2%	47,1%	46,4%
	Masculino	26,4%	26,8%	27,1%	27,5%	27,4%
	Total	**37,8%**	**37,9%**	**37,6%**	**37,8%**	**37,4%**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org/>. Acesso em: 06 jun. 2021.

G. Densidade sindical e taxa de cobertura da negociação coletiva

Acerca da densidade sindical e da taxa de cobertura da negociação coletiva, os dados sobre sindicalização no Brasil[40] indicam haver 17.233 sindicatos registrados no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, dos quais 11.868 são laborais e 5.365 são patronais.

Também indicam um decréscimo gradual de sindicalização nos últimos anos,[41] bem como da densidade sindical.

O ILOSTAT não possui dados sobre a taxa de cobertura da negociação coletiva sobre para o período estudado; contudo, a título de ilustração, até 2014 se observou crescimento no percentual de trabalhadores abrangidos por negociações coletivas.

40. Disponibilizados em uma página do antigo Ministério do Trabalho e Emprego (atualmente, uma secretaria específica do Ministério da Economia), supostamente atualizados até 22/03/2021.

41. Conforme relatado pelo IBGE no anuário "Características adicionais do mercado de trabalho" de 2019 — cujos dados podem ser acessados pelo Sistema SIDRA. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6410>. Acesso em abr. 2021.

TABELA 6.17 Densidade sindical

	2015	2016	2017	2018	2019
Percentual	19,5%	18,9%	N/A	N/A	N/A

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.18 Associação sindical (milhares de pessoas) — pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência ou que anteriormente já foram ocupadas

	Ano x Sexo									
Associação a sindicatos	**2015**		**2016**		**2017**		**2018**		**2019**	
	H	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**	**H**	**M**
Estavam associadas a sindicato	10.118	8.015	9.099	7.672	8.857	7.366	7.776	6.935	7.260	6.481
Não estavam associadas a sindicato	59.728	60.807	60.482	61.158	61.701	63.643	64.027	66.313	65.672	68.587
Total	**69.846**	**68.821**	**69.581**	**68.829**	**70.558**	**71.008**	**71.803**	**73.248**	**72.932**	**75.067**

Fonte: Características adicionais do mercado de trabalho (IBGE, 2019). Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6410>. Acesso em 27 mar. 2021.

TABELA 6.19 Taxa de cobertura da negociação coletiva

	2011	2012	2013	2014
Percentual	63,1%	63,8%	65,7%	70,5%

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org>. Acesso em: 06 jun. 2021.

H. Ação laboral

A ação laboral abrangeu dados pertinentes ao número de greves, aos dias de trabalho perdidos e aos trabalhadores envolvidos, bem como as greves realizadas, horas paradas e a faixa de número de trabalhadores. Os dados do ILOSTAT sinalizam o aumento do número de greves e de trabalhadores envolvidos de 2015 a 2016, que representou o ápice. Nos anos seguintes, contudo, o número de greves e de trabalhadores envolvidos se apresenta em declínio. Salienta-se que, em 2016, a maior quantidade de trabalhadores participantes do movimento grevista eram do "Comércio, transporte, alojamento e alimentação, negócios e serviços administrativos".

TABELA 6.20 Número de greves

Ano	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
Total	**1.980**	**2.127**	**1.574**	**1.461**	**1.118**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.21 Dias de trabalho perdidos

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**17.368**	**17.718**	**12.002**	**8.710**	**5.697**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org>. Acesso em: 06 jun. 2021.

TABELA 6.22 Trabalhadores envolvidos

	2015	2016	2017	2018	2019
Agricultura	0	0	0	400	0
Construção	118.340	14.928	4.793	3.508	4.258
Manufaturas	87.155	61.739	28.263	19.651	53.090
Mineração, eletricidade, gás e água	4.950	19.381	2.630	34.904	110
Administração Pública, comunidade, serviços sociais e outros serviços e atividades	527.712	193.313	282.059	69.052	100.534
Comércio, transporte, alojamento e alimentação, negócios e serviços administrativos	546.521	471.606	46.701	40.134	8.207
Sem classificação	0	0	120	0	0
Total	**1.284.678**	**760.967**	**364.566**	**167.649**	**166.199**

Fonte: ILOSTAT. Disponível em: <https://ilostat.ilo.org>. Acesso em: 06 jun. 2021.

Dados nacionais sobre greves realizadas entre 2016 e 2019[42], ligeiramente divergentes com relação aos do ILOSTAT, também indicam diminuição da atividade grevista, inclusive ratificando a menor duração média para cada greve, conforme mostra a Tabela 6.23.

TABELA 6.23 Greves realizadas e horas paradas

Ano	Greves	Horas paradas	Horas por greve
2015	N/A	N/A	N/A
2016	2.093	140.214	67
2017	1.566	94.066	60
2018	1.453	69.233	48
2019	1.118	44.650	40

Fonte: Balanço das greves 2016–2019 (DIEESE).

A proporção do envolvimento dos trabalhadores nas greves, segundo os dados disponíveis, foi na maior parte de menos de 500 trabalhadores por greve no período de 2016 a 2019. Conforme mostra a Tabela 6.24.

42. Organizados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), entidade criada e mantida pelo movimento sindical brasileiro.

TABELA 6.24 Greves por faixa de número de trabalhadores (2015–2019)

Faixa / Ano	Até 200	201–500	501–1 mil	1.001–2 mil	2.001–5 mil	5.001–10 mil	10.001–20 mil	Mais de 20 mil	Total
2015	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
2016	301	138	57	40	26	6	3	1	572
2017	173	57	29	18	12	4	2	0	295
2018	122	49	21	20	8	7	1	0	228
2019	91	16	8	10	3	4	3	0	135
Total	**687**	**260**	**115**	**88**	**49**	**21**	**9**	**1**	**1.230**

Fonte: Balanço das greves 2016–2019 (DIEESE).

6.2 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

6.2.1 Estrutura organizacional do sistema de resolução de litígios trabalhistas

Parte considerável da proteção do trabalho no Brasil é realizada pela administração dos conflitos trabalhistas encaminhados aos canais de solução. O Poder Judiciário possui atuação predominante nessa tarefa, mas outros órgãos e instrumentos de natureza jurídica e políticos também desempenham esse papel — *v.g.*, as greves, as negociações coletivas no âmbito das entidades sindicais, negociações individuais e acordos em mediações e, inclusive, a decisão por meio de arbitragem privada em determinados casos.

TABELA 6.25 Métodos de solução de conflitos trabalhistas

Tipo de encaminhamento	Participantes	Definição	Exemplos
Autodefesa	Partes	Ato de defesa pessoal, no qual uma das partes impõe a decisão à outra	Greve e locaute[43][44]
Autocomposição	Partes	A solução do conflito se dá por iniciativa/acordo das partes, podendo ser extraprocessual ou intraprocessual	Conciliação intraprocessual, acordo coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho extraprocessual
Heterocomposição	Partes e terceiro	Solução do conflito por terceiro, que cuja decisão possui força obrigatória sobre as partes	Jurisdição e arbitragem

Fonte: Elaboraçãodos autores com base em Leite (2019, p. 150–155).

Os conflitos trabalhistas (e os respectivos mecanismos de solução) não se limitam aos processos judiciais, mas o Poder Judiciário é uma arena bastante recorrente para o encaminhamento de disputas trabalhistas no Brasil. A título de comparação, enquanto

43. No Brasil, o locaute é proibido.

ingressaram na Justiça do Trabalho 3.530.197 novos casos (de natureza individual e coletiva) no ano de 2019, no mesmo período foram registrados 42.329 instrumentos de negociação coletiva junto ao órgão competente do Poder Executivo.[44]

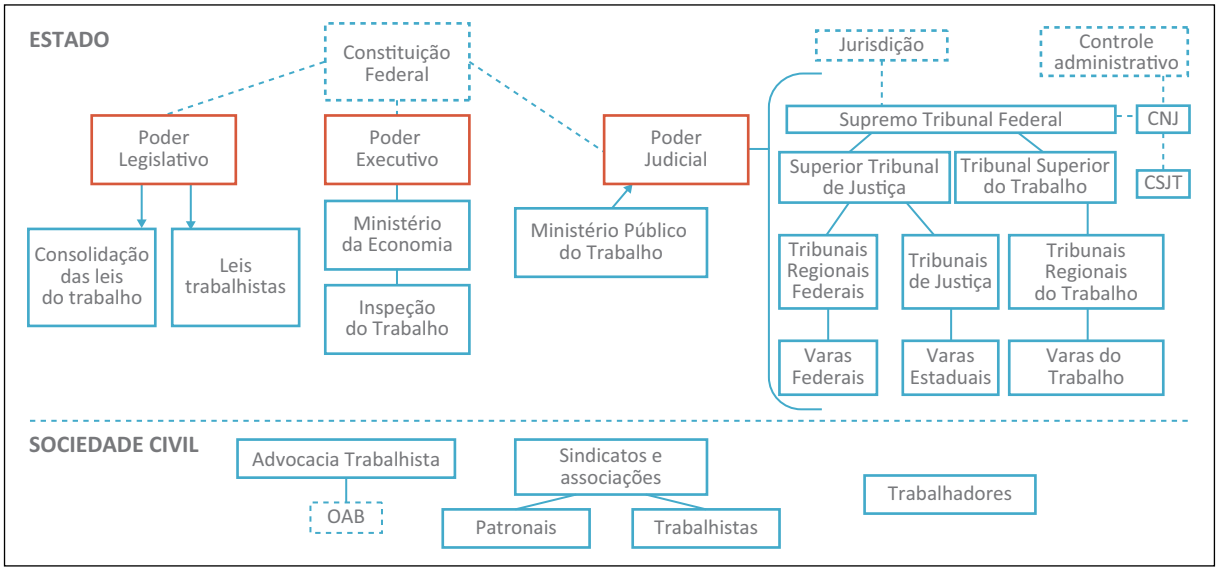
Observa-se, no período 2015 a 2019, com a variação percentual, indicando comportamento similar entre o número de casos judiciais novos (que incluem litígios individuais e coletivos) e de registros de negociações coletivas. Observa-se que os dados pertinentes à negociação coletiva dialogam, sobretudo, com a sua taxa de cobertura e a densidade sindical. Nesse sentido, percebe-se que a diminuição da densidade sindical de 2015 a 2016 não levou à diminuição na quantia de negociações coletivas, que cresceram no período.

TABELA 6.26 Processos judiciais novos e negociações coletivas com variação percentual[45] (2015–2019)

Ano	Negociações coletivas	Variação percentual	Processos judiciais	Variação percentual
2015	46.633	-	4.061.374	-
2016	48.563	4,1%	4.262.066	4,9%
2017	47.572	-2,0%	4.321.995	1,4%
2018	41.314	-13,2%	3.460.875	-19,9%
2019	42.329	2,5%	3.530.197	2,0%

Fonte: Justiça em Números 2016-2020 (CNJ) e Sistema MEDIADOR.

FIGURA 6.1 Sistema de administração de conflitos trabalhistas



Fonte: Elaboração dos autores com base na Constituição Federal e na legislação brasileira.

44. Consulta realizada no Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, para todas as negociações coletivas registradas entre 01/01/2019 e 01/01/2020. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ ConsultarInstColetivo>. Acesso em 05 abr. 2021.

45. A comparação acima é feita entre ações judiciais individuais e negociações coletivas porque não foram localizados dados específicos sobre a quantidade de ações judiciais coletivas. De todo modo, a quantidade de processos judiciais indicada na tabela inclui ações individuais e coletivas e, segundo dados recentes (CUNHA, 2021), essa categoria representa menos de 10 por cento do total de processos judiciais, majoritariamente individuais.

No Brasil, o sistema de administração de disputas da relação de trabalho é integrado por órgãos do Estado (principalmente, mas não somente o Poder Judiciário) e da sociedade civil (sindicatos e associações, por exemplo).

A. Organização de justiça (Justiça Federal, Justiças Estaduais e Justiça do Trabalho)

Não havendo parâmetros para medida dos litígios trabalhistas existentes na sociedade brasileira, a proporção dos que se tornam contencioso trabalhista judicializado são desconhecidas. A maior parte é encaminhada à Justiça do Trabalho — área do Judiciário brasileiro incumbida especialmente de disputas da relação de trabalho.

Outras são encaminhadas às chamadas "justiças comuns": a Justiça Federal, que lida com o chamado direito penal do trabalho, que abrange, dentre os crimes contra a liberdade pessoal, o de redução a condição análoga à de escravo;[46] e uma lista dos chamados crimes contra a organização do trabalho (Código Penal, arts. 197 a 207); e a Justiça Estadual, que processa e julga as demandas por benefício securitário pago pelo Estado em razão de acidente de trabalho, que tem considerável representatividade quantitativa.

Com a Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho, não ficou claro se essas disputas caberiam à Justiça Estadual ou à do Trabalho. Em 2005, o Supremo Tribunal Federal definiu a questão, compartilhando a competência: à Justiça do Trabalho, as demandas que objetivem danos morais e patrimoniais decorrentes de acidente de trabalho; e à Justiça Comum, as ações previdenciárias, acidentárias e de benefícios pagos por acidentes de trabalho (Súmula Vinculante n. 22 e Enunciado nº 50, ambos do STF).

A Justiça do Trabalho, por sua vez, é especialmente incumbida de conciliar e julgar disputas entre empregados e empregadores; disputas derivadas das relações de trabalho, sejam individuais ou coletivas;[47] e disputas que discutem indenizações por acidente de trabalho.

Como ramo especial do Judiciário (uma das três "justiças especiais", junto com a Justiça Eleitoral e a Justiça Militar), a Justiça do Trabalho possui estrutura autônoma, organizada em três níveis: Varas do Trabalho em primeira instância, Tribunais Regionais do Trabalho em segunda instância

46. Em relação à redução a condição análoga à de escravo — popularmente conhecida como "trabalho escravo contemporâneo", "trabalho análogo ao escravo" ou "escravidão contemporânea" —, a pesquisa "Trabalho Escravo na Balança da Justiça" (HADDAD; MIRAGLIA; SILVA, 2020, p. 472) concluiu que, no período de 2008 a 2019, foram realizadas 3.450 operações de fiscalização, das quais em 1.650 foram constatados trabalho análogo ao escravo, com o resgate de 20.174 trabalhadores. Tais ações levaram à denúncia de 2.679 réus pela prática do art. 149 do Código Penal, dos quais 112 foram condenados definitivamente. Os dados da pesquisa concluíram, conjuntamente, considerando as penas aplicadas, que "apenas 27 condenados não poderiam beneficiar-se da substituição por sanções restritivas de direitos, ou seja, apenas 1% dos réus estariam sujeitos a ser presos" (HADDAD; MIRAGLIA; SILVA, 2020, p. 472).

47. Art. 643, CLT. Os dissídios oriundos das relações entre empregados e empregadores, bem como de trabalhadores avulsos e seus tomadores de serviços em atividades reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho, de acordo com o presente título e na forma estabelecida pelo processo judiciário do trabalho.

e Tribunal Superior do Trabalho como instância superior — além do Supremo Tribunal Federal, como corte constitucional suprema.[48]

Ademais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), órgão instituído pela Emenda Constitucional nº 45/2004, tem a função de supervisão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus. As decisões do CSJT têm observância obrigatória.

Paralelamente a Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho (CGJT) é responsável pela fiscalização, disciplina e orientação administrativa dos Tribunais Regionais do Trabalho, seus juízes e serviços judiciários, o que desempenham por meio de "correições" ordinárias e extraordinárias.[49] Estão sujeitos à ação fiscalizadora do Corregedor-Geral os tribunais regionais do trabalho, abrangendo todos os seus órgãos, presidentes, juízes titulares e convocados, além das seções e serviços judiciários respectivos.

B. Justiça do Trabalho: Tribunais, instâncias e distribuição territorial

A organização interna das unidades integrantes da Justiça do Trabalho (secretarias e serviços auxiliares, varas judiciárias do trabalho, etc.) é definida por cada Tribunal Regional do Trabalho, em seus regimentos internos.

As Varas do Trabalho são a porta de entrada das disputas comuns de trabalhadores na Justiça do Trabalho. Nelas serão julgadas ações referentes aos conflitos individuais surgidos nas relações de trabalho. O instrumento mais comumente utilizado pelos trabalhadores litigantes é a reclamação trabalhista.

Cada Vara do Trabalho abrange o território da respectiva circunscrição — que é a unidade judiciária correspondente ao município, no âmbito do qual o Juiz do Trabalho possui jurisdição. A circunscrição judiciária pode abranger um ou mais municípios e a criação de novas varas é definida pelos próprios Tribunais Regionais do Trabalho, segundo critérios de quantidade de trabalhadores formais naquela localidade específica ou de processos judiciais trabalhistas

48. A Justiça do Trabalho é instituída pela Constituição Federal de 1988 que em seus arts. 92 e 111 e segue o regramento de seu capítulo III (Do Poder Judiciário), Seção I (Disposições Gerais), arts. 92 a 100; e da Seção V (Do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Juízes do Trabalho), arts. 111 a 116. CF, Art. 92, CF/88. São órgãos do Poder Judiciário: II-A — o Tribunal Superior do Trabalho; (Incluído pela Emenda Constitucional no 92, de 2016); [...] IV — os Tribunais e Juízes do Trabalho; [...]; Art. 111, CF/88. São órgãos da Justiça do Trabalho: I — o Tribunal Superior do Trabalho; II — os Tribunais Regionais do Trabalho; III — Juízes do Trabalho.

49. Nas correições ordinárias são examinados autos, registros e documentos das secretarias e seções judiciárias e, ainda, se os magistrados apresentam bom comportamento público e são assíduos e diligentes na administração da Justiça, se excedem os prazos legais e regimentais sem razoável justificativa ou cometem erros de ofício que denotem incapacidade ou desídia, além de tudo o mais que é considerado necessário ou conveniente pelo Corregedor-Geral. As correições extraordinárias, gerais ou parciais, são realizadas conforme necessidades específicas, de ofício ou por solicitação dos tribunais regionais ou dos órgãos do Tribunal Superior do Trabalho.

existentes (Lei nº 10.770/2003). O funcionamento e organização é regulado na CLT e em legislação específica.

As funções e a competência das Varas do Trabalho são definidas, especificamente, nos arts. 652 e 653 da CLT,[50] dentre as quais se destacam: as disputas sobre reconhecimento da estabilidade de empregado; remuneração, férias e indenizações por rescisão do contrato individual de trabalho; disputas concernentes ao contrato individual de trabalho; inquéritos sobre faltas graves; homologação de acordos extrajudiciais, entre outros. Apesar dos referidos artigos se referirem às antigas Juntas de Conciliação e Julgamento, as disposições são aplicáveis às Varas do Trabalho atuais.

Vale notar que, diferentemente das demais esferas da Justiça brasileira, as Varas do Trabalho receberam originalmente da Constituição Federal (art. 114, redação original) a incumbência não apenas de julgar os conflitos, mas de conciliá-los. Embora posterior reforma da norma (EC nº 45/2004) tenha eliminado o termo "conciliar", a sua versão original, bem como a norma correspondente na CLT (art. 649) são um registro do caráter conciliatório que a Justiça do Trabalho tradicionalmente assumiu no Brasil. A reclamação do trabalhador à Justiça do Trabalho será, inicialmente, objeto de tentativa de conciliação das partes intermediada pela Justiça (CLT, art. 649), antes do seu processamento no sentido de um julgamento.

A Vara do Trabalho é composta por um juiz do trabalho titular e/ou um juiz substituto (CF, art. 116). Nos locais onde não existam Varas do Trabalho, as disputas trabalhistas serão encaminhadas ao juiz de direito da Justiça Comum, mas sua decisão poderá ser impugnada[51] ao Tribunal Regional do Trabalho (art. 112, CF/88).

O dimensionamento da estrutura da primeira instância entre 2015 e 2019 sugere uma tendência de enxugamento da estrutura administrativa do Poder Judiciário, no geral e da Justiça Trabalhista, especificamente.

50. Art. 652. Compete às Varas do Trabalho: a) conciliar e julgar: I — os dissídios em que se pretenda o reconhecimento da estabilidade de empregado; II — os dissídios concernentes a remuneração, férias e indenizações por motivo de rescisão do contrato individual de trabalho; III — os dissídios resultantes de contratos de empreitadas em que o empreiteiro seja operário ou artífice; IV — os demais dissídios concernentes ao contrato individual de trabalho; V — as ações entre trabalhadores portuários e os operadores portuários ou o Órgão Gestor de Mão-de-Obra — OGMO decorrentes da relação de trabalho; (Incluído pela Medida Provisória no 2.164-41, de 2001); b) processar e julgar os inquéritos para apuração de falta grave; c) julgar os embargos opostos às suas próprias decisões; d) impor multas e demais penalidades relativas aos atos de sua competência; (Redação dada pelo Decreto- lei no 6.353, de 20.3.1944); f) decidir quanto à homologação de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho.(Incluído pela Lei no 13.467, de 2017). Parágrafo único — Terão preferência para julgamento os dissídios sobre pagamento de salário e aqueles que derivarem da falência do empregador, podendo o Presidente da Junta, a pedido do interessado, constituir processo em separado, sempre que a reclamação também versar sobre outros assuntos.

Art. 653 — Compete, ainda, às Juntas de Conciliação e Julgamento: a) requisitar às autoridades competentes a realização das diligências necessárias ao esclarecimento dos feitos sob sua apreciação, representando contra aquelas que não atenderem a tais requisições; b) realizar as diligências e praticar os atos processuais ordenados pelos Tribunais Regionais do Trabalho ou pelo Tribunal Superior do Trabalho; c) julgar as suspeições argüidas contra os seus membros; d) julgar as exceções de incompetência que lhes forem opostas; e) expedir precatórias e cumprir as que lhes forem deprecadas; f) exercer, em geral, no interesse da Justiça do Trabalho, quaisquer outras atribuições que decorram da sua jurisdição.

51. É um tipo de recurso utilizado para combater decisão de 1o grau que, então, será analisada por tribunal de 2a instância.

TABELA 6.27 Unidades Judiciárias do Trabalho (1º grau) comparadas com o total de unidades do Judiciário (1º grau)[52] (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Unidades judiciárias do trabalho	1.570 (10%)	1.572 (9,8%)	1.572 (10,2%)	1.587 (10,7%)	1.587 (10,7%)
Unidades judiciárias por 100 mil habitantes	0,768	0,763	0,757	0,761	0,755
Total de unidades do Judiciário	**15.773**	**16.053**	**15.398**	**14.877**	**14.782**

Fonte: Elaboração dos autores com base em dados do Justiça em Números 2016-2020 (CNJ) e do "População residente das Unidades da Federação e Grandes Regiões, enviada ao Tribunal de Contas da União — 2001–2019" (IBGE).

TABELA 6.28 Distribuição de TRTs por Estados da Federação

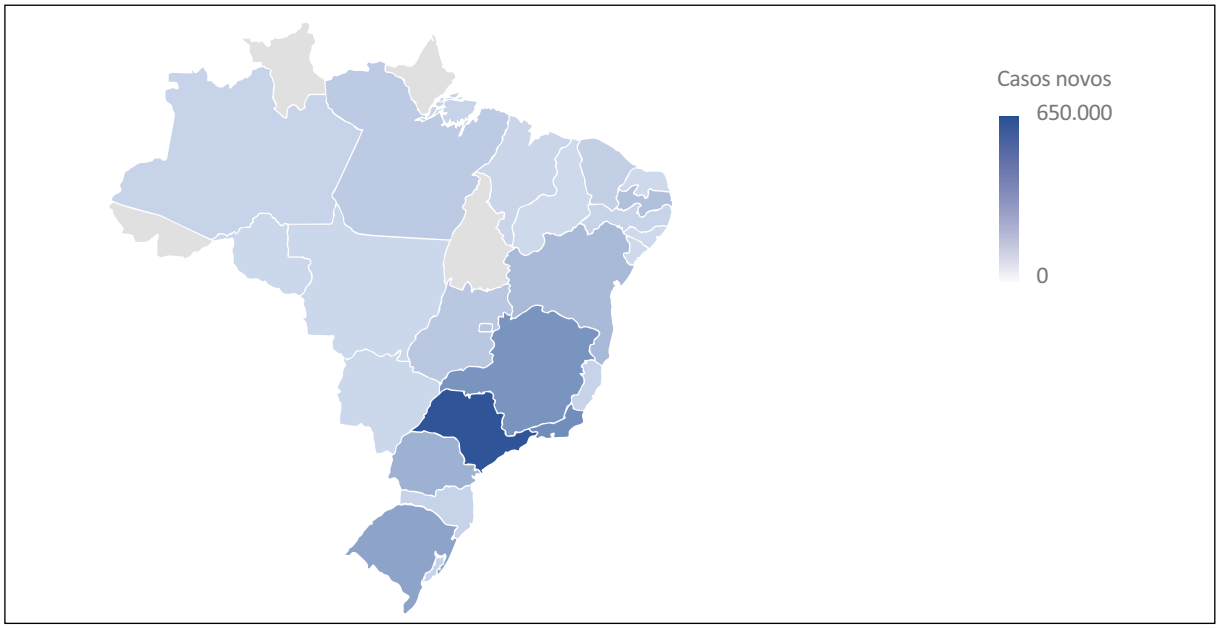
Região	Estado
1ª	Rio de Janeiro
2ª	São Paulo (capital)
3ª	Minas Gerais
4ª	Rio Grande do Sul
5ª	Bahia
6ª	Pernambuco
7ª	Ceará
8ª	Pará e Amapá
9ª	Paraná
10ª	Tocantins e Distrito Federal
11ª	Roraima e Amazonas
12ª	Santa Catarina
13ª	Paraíba
14ª	Acre e Rondônia
15ª	São Paulo (interior)
16ª	Maranhão
17ª	Espírito Santo
18ª	Goiás
19ª	Alagoas
20ª	Sergipe
21ª	Rio Grande do Norte
22ª	Piauí
23ª	Mato Grosso
24ª	Mato Grosso do Sul

Fonte: Elaboração dos autores.

52. Os Relatórios Gerais da Justiça do Trabalho, produzidos pelo TST, trazem dados diversos de 2017 a 2019. Para esses anos, os relatórios indicam que o número de varas na Justiça do Trabalho é mantido em 1573.

A segunda instância da Justiça do Trabalho no Brasil é composta por 24 Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) distribuídos pelas 27 unidades da Federação. Sua estrutura e funcionamento básico é definido pela Constituição Federal (art. 115) e pela CLT (arts. 670 a 689).

FIGURA 6.2 Organização da Justiça do Trabalho e organização política do Brasil



Fontes: Tribunal Superior do Trabalho e Infoescola.com <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/trt/orgaos>.

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) julgam as impugnações contra os julgamentos dos juízes do Trabalho de primeira instância e algumas disputas especiais que lhe são diretamente encaminhadas — tais como: dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança, *habeas corpus* e competência recursal para recursos ordinários e agravos de petição.

Os TRTs são compostos por desembargadores — nome usado para designar os juízes de segunda instância no Brasil, nomeados dentre os juízes do trabalho e, na proporção de 1/5, dentre membros do Ministério Público do Trabalho e da advocacia — todos brasileiros entre 30 e 65 anos de idade e, no caso dos membros externos, o mínimo de dez anos de atividade profissional.

A Emenda Constitucional nº 45/2004 permitiu aos TRTs a instalação da chamada Justiça Itinerante, criada para facilitar o acesso à justiça pelo cidadão. Por ela, a Justiça do Trabalho exerce jurisdição em cidades que não são abarcadas por Varas do Trabalho, a fim de realizar audiências e demais atendimentos. Com a mesma finalidade da Justiça Itinerante, os TRTs passaram a funcionar descentralizadamente, pelas Câmaras regionais.

A instância superior da Justiça do Trabalho é concentrada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional. É o órgão

máximo da Justiça do Trabalho e está disciplinado na Constituição Federal (art. 111-A) e na CLT (art. 690 a 708). Sua função principal é uniformizar os julgamentos proferidos pelas Varas e Tribunais do Trabalho e sua competência abrange a conciliação e julgamento de dissídios coletivos de natureza econômica ou jurídica e de dissídios individuais. O TST é integrado por 27 (vinte e sete) juízes com a denominação de "Ministros" dentre juízes de carreira e advogados e membros do Ministério Público do Trabalho (1/5) —[53] todos brasileiros natos, maiores de trinta e cinco anos, de notável saber jurídico e reputação ilibada.

Paralelamente, existem os Centros Judiciários de Solução de Conflitos e Cidadania (CEJUSC) em primeira instância e os Núcleos Permanentes de Conciliação (NUPEC), na segunda instância, ambos instituídos por política judiciária do CNJ em 2010 (Res. CNJ nº 125).[54]

Na Justiça do Trabalho, os CEJUSCs começaram a ser implantados logo após a recomendação do CNJ. Os CEJUSCs tratam de reclamações pré-processuais e de processos judiciais; cabendo a mediação e a conciliação, visando a solução de conflitos de forma simplificada e célere. Os NUPECS desenvolvem ações voltadas ao tratamento adequado dos conflitos de interesses e as medidas necessárias à realização de audiências de conciliação relativamente aos processos que tramitam no TST.

Importante considerar que o Judiciário Brasileiro conta com a informatização de seus sistemas, por meio do Processo Judicial Eletrônico (PJe). Ele foi desenvolvido em 2011 pelo Conselho Nacional de Justiça em parceria com tribunais. O TST e o Conselho da Justiça do Trabalho desenvolveram o PJe-JT. Desta forma, os atos processuais são desenvolvidos online, com assinatura digital. Em 2017, 100 por cento dos órgãos de 1º e 2º graus estavam conectados ao PJe.

C. Atores da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho é composta por magistrados (juízes de primeiro grau e desembargadores), auxiliares (conciliadores, estagiários, juízes leigos, terceirizados, trabalhadores de serventias privatizadas e voluntários) e analistas e técnicos judiciários. Os magistrados podem atuar junto às varas do trabalho (juízes do trabalho), aos Tribunais Regionais do Trabalho (desembargadores) e ao Tribunal Superior do Trabalho (Ministros).

53. A escolha do chamado "quinto constitucional" ocorre da seguinte maneira: os órgãos de representação dos advogados e do Ministério Público do Trabalho indicam, em lista sêxtupla, os candidatos e enviam-na ao TST. Este, formará lista tríplice e a enviará ao Presidente da República que, em 27 (vinte e sete) dias escolhe um novo integrante. O escolhido será sabatinado e aprovado por maioria absoluta do Senado Federal.

54. O Conselho Nacional de Justiça (CNJ), órgão de cúpula do Poder Judiciário Brasileiro responsável pelo controle administrativo e financeiro dos tribunais (CF, art. 103-B, com redação da EC no 45/2004), instituiu uma política nacional para tratamento adequado dos conflitos (CNJ, Res. 125/2010) que incentiva a resolução amigável e determina aos tribunais a estruturação dos CEJUSCs.

Nos termos da lei, os juízes do trabalho são responsáveis, em resumo, por conciliar e julgar dissídios relativos aos contratos individuais de trabalho e promover todos os atos pertinentes à adequada prestação jurisdicional nesses processos e ao cumprimento de suas decisões, além de poder homologar de acordo extrajudicial em matéria de competência da Justiça do Trabalho (CLT, art. 652). Os desembargadores atuam em turmas ou nos órgãos plenos para conciliar e julgar as demandas trabalhistas em grau recursal e julgar as demandas de sua competência originária, como os dissídios coletivos.

A Justiça do Trabalho é assessorada por serviços auxiliares que integram a maciça parte dos servidores. Atuam nos expedientes internos dos cartórios judiciais, secretarias das varas e tribunais (analistas e técnicos judiciários), em providências externas (oficiais de justiça) ou em tarefas específicas dos processos (perícias, tradução, etc.). As tarefas internas de secretaria abrangem desde aquelas mais formais — como o andamento ritual dos processos, os registros e certificações de documentos — até algumas com efeitos diretos sobre os resultados dos julgamentos — como as triagens, pesquisas e inclusive elaboração de minutas padrão de decisões e julgamentos.[55]

Os servidores da Justiça do Trabalho são organizados em duas categorias: analistas e técnicos judiciários. Os analistas judiciários são a categoria superior, com atuação em atividades de análise das reclamações e processos trabalhistas, elaboração de minutas de decisão, pesquisas e emissão de pareceres, suporte técnico e administrativo aos juízes, atualização de bases de dados, redação e conferências de expedientes diversos, entre outras. Em suma, prestam suporte à atividade jurisdicional e à organização administrativa.

A carreira de Analistas e Técnicos é organizada em três classes, com padrões respectivos. As faixas salariais, segundo definido em uma lei de 2016 (Lei nº 13.317/2016) são compostas de um valor base (entre R$ 5.189,71 e R$ 7.792,30 para Analistas e R$ 3.163,07 e R$ 4.611 para Técnicos) ao qual é acrescido o percentual de 140 por cento como uma Gratificação de Atividade Judiciária (GAJ). Conjuntamente, recebem uma adição ao salário caso ocupem um cargo em comissão ou função comissionada, bem como uma lista de auxílios (auxílio alimentação, auxílio saúde, auxílio creche e bonificação por aprimoramento educacional (1 por cento para cursos profissionalizantes com carga horária de, no mínimo, 120 horas; 7,5 por cento para especializações; 10 por cento a mais para aqueles com mestrado; 12,5 por cento a mais para aqueles com doutorado).[56]

55. Os técnicos judiciários são responsáveis por dar andamento aos processos trabalhistas do TRT de sua região. Dentre as atribuições estão as seguintes: prestar apoio técnico e administrativo; executar tarefas de apoio à atividade judiciária; arquivar documentos; movimentação e guarda de processos e documentos; atendimento ao público interno e externo; classificar e autuar processos; realizar estudos, pesquisas e rotinas administrativas; redigir, digitar e conferir expedientes diversos. Fonte: Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região — 2018 <t.ly/g1RC>.

56. BRASIL. Lei no 11.416, de 15 de dezembro de 2006. Dispõe sobre as Carreiras dos Servidores do Poder Judiciário da União; revoga as Leis nos 9.421, de 24 de dezembro de 1996, 10.475, de 27 de junho de 2002, 10.417, de 5 de abril de 2002, e 10.944, de 16 de setembro de 2004; e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004- 2006/2006/lei/l11416.htm>. Acesso em: 27 abr. 2021.

D. Resolução alternativa de disputas

Além do sistema de resolução de disputas constituído pelo Poder Judiciário, existem outros métodos de administração das demandas trabalhistas que não envolvam o julgamento do conflito pelo juiz estatal, que podem ou não envolver a Justiça Trabalhista, dentre os quais se destacam a mediação, a conciliação e a arbitragem.

A arbitragem de disputas trabalhistas passou a ser admitida, em alguns casos, com a reforma legislativa de 2017. A Reforma Trabalhista permitiu a inclusão de cláusula arbitral nos contratos individuais de trabalho com remuneração acima de determinado valor mensal,[57] desde que por iniciativa ou concordância expressa do empregado e respeitadas as disposições legais da arbitragem (Lei nº 9.307/1996).

O entendimento de que o direito trabalhista é indisponível, que até então impedia a arbitragem de disputas trabalhistas, foi flexibilizado para dar lugar à figura hipotética do empregado hiperssuficiente, capaz de dispor sobre seus direitos. O critério para identificar tal figura é o valor da remuneração mensal, como ficou claro. Contratos de trabalho que prevejam remunerações abaixo daquele piso não podem ser endereçadas à arbitragem.[58] Nas disputas trabalhistas coletivas, a arbitragem já era permitida em razão do presumido equilíbrio entre as partes coletivas. Restrita, porém, a demandas que não envolvam direitos indisponíveis dos trabalhadores.

A conciliação, por sua vez, pode ser judicial, quando realizada no âmbito de um processo judicial na Justiça Trabalhista, conforme já explicado, ou extrajudicial, quando ocorrer sem a intervenção estatal. Uma das hipóteses de conciliação extrajudicial prevista na legislação laboral é a realizada nas Comissões de Conciliação Prévia, órgão de constituição facultativa por parte das empresas e dos sindicatos, de composição paritária, com representante dos empregados e dos empregadores, que possui a atribuição de tentar conciliar os conflitos individuais do trabalho.

A lei prevê que qualquer demanda de natureza trabalhista será submetida à Comissão de Conciliação Prévia se, na localidade da prestação de serviços, houver sido instituída a Comissão no âmbito da empresa ou do sindicato da categoria, ou seja, o Judiciário só poderia ser acessado após tentativa de conciliação na Comissão. Contudo, o Supremo Tribunal Federal, em 2018, conferiu interpretação conforme à Constituição ao dispositivo para que a referida tentativa de conciliação não seja obrigatória, de modo que o empregado pode optar por ajuizar reclamação trabalhista diretamente perante o Judiciário, por força da inafastabilidade da jurisdição.

57. Duas vezes o limite dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social, algo em torno de R$ 12.867,14 atualmente.

58. Vale notar que o valor médio dos salários dos contratos de trabalho judicializados no Brasil é de R$ 2.446,00, cerca de 19 por cento do piso para a arbitragem trabalhista, segundo dados do Relatório Acesso à Justiça: antes e depois da Reforma Trabalhista, Ministério da Economia (CUNHA, 2021).

A mediação diferencia-se da conciliação no que se refere à participação do terceiro na facilitação do diálogo entre as partes: trata-se de alguém neutro e imparcial que auxilia a comunicação, sem interferir no seu andamento e nas propostas de resolução, de forma que as partes possam chegar a um acordo por conta própria.

Outro método utilizado na administração de conflitos trabalhistas que encontra previsão constitucional consiste na eleição de um representante dos trabalhadores em empresas de mais de duzentos empregados, com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores. Trata-se de um método autocompositivo de caráter coletivo, além de um direito constitucional dos trabalhadores, que facilita a comunicação e o atendimento das necessidades dos empregados no âmbito da empresa.

No contexto dos direitos coletivos dos trabalhadores, a ação coletiva promovida pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) contra a violação da legislação laboral pela empresa pode ser evitada caso esta firme Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) com o MPT, comprometendo-se a cessar violação aos direitos trabalhistas ou a adotar condutas e práticas adequadas para assegurá-los com eficiência. Além disso, os próprios sindicatos realizam, ainda que informalmente, mediações e conciliações entre empregadores e trabalhadores, especialmente para quitação de verbas rescisórias.

E. A função da Administração Pública — Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e Auditores-Fiscais do Trabalho

A Constituição Brasileira atribui à União competência exclusiva para organizar, manter e executar as atividades de inspeção do trabalho (CF/88, art. 21, inc. XXIV; no mesmo sentido, a Convenção nº 81 da OIT). Uma categoria profissional específica vinculada ao Poder Executivo,[59] os Auditores-Fiscais do Trabalho desempenham essa atividade.

O sistema de inspeção do trabalho visa assegurar o cumprimento das regras definidas em leis e contratos (normas em geral, inclusive convenções internacionais ratificadas; atos e decisões de autoridades competentes; instrumentos de negociação coletiva) a fim de garantir a proteção dos trabalhadores.[60]

As áreas de atuação da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, órgão a que estão vinculados os Auditores-Fiscais do Trabalho, são: legislação geral do trabalho; erradicação do trabalho infantil; combate à informalidade; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; combate ao trabalho em condições análogas às de escravo; trabalho portuário e

59. Atualmente no âmbito da atual Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), vinculada à Secretaria do Trabalho (antigo Ministério do Trabalho) que, por sua vez, se vincula ao Ministério da Economia, do Poder Executivo Federal.

60. Cf. Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto 4.552/2002).

aquaviário; segurança e saúde no trabalho; inclusão da pessoa com deficiência; e inserção do aprendiz.

A fiscalização do trabalho pode gerar um processo administrativo com participação das pessoas ou empresas fiscalizadas que pode resultar na condenação ao pagamento de multas. O Auditor-Fiscal do Trabalho, ao constatar irregularidades na inspeção, é obrigado a lavrar o Auto de Infração, o qual leva à instauração de um processo administrativo junto à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho.[61] No processo, garantido o contraditório e a ampla defesa, a pessoa ou empresa autuada pode apresentar defesa. Ao final, concluindo-se pela ocorrência de prática indevida, será aplicada multa ao autuado; decisão contra a qual se admite recurso. A parte pode, ainda, recorrer ao Poder Judiciário após a finalização do processo administrativo.

6.2.2 Procedimentos do sistema de resolução de litígios trabalhistas

A. Evolução da justiça do trabalho

No Brasil, segundo Leone Pereira (p.37, 2019): "No caso do ordenamento processual trabalhista, a sua respectiva história se entrelaça com a da própria história da organização judiciária trabalhista". A Justiça do Trabalho e as leis processuais trabalhistas começaram a ser esboçadas por volta de 1850, quando o Regulamento nº 737 determinou que ações sobre contrato de trabalho fossem julgadas por juízes comuns. Posteriormente, a Lei nº 1.637 de 05/11/1907 criou os Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, órgãos de composição paritária constituídos nos sindicatos. Tinham a intenção de resolver conflitos entre capital e trabalho, mas não chegaram a ser implantados.

Em 1911, o Estado de São Paulo criou lei para o Patronato Agrícola (Lei Estadual nº 1299- A), que visava fornecer assistência jurídica ao trabalhador agrícola. Em 1922, o mesmo Estado instituiu os Tribunais Rurais, com fins parecidos aos dos Patronatos Agrícolas.

Em 1923, o Decreto nº 16.027 instituiu o Conselho Nacional do Trabalho, vinculado ao Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio, como órgão consultivo em matéria trabalhista.

61. Os Auditores-Fiscais do Trabalho exercem, dentre outras, as funções de verificar o cumprimento das disposições legais e regulamentares (registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social e recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, por exemplo); de orientar, informar e ministrar conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho; de inspecionar os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações; analisar situações com risco potencial de gerar doenças ocupacionais e acidentes do trabalho; de notificar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho para o cumprimento de obrigações ou a correção de irregularidades; de propor a interdição de estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra ao constatar situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador; de realizar auditorias e perícias e emitir laudos, pareceres e relatórios; de lavrar termo de compromisso decorrente de procedimento especial de inspeção; de lavrar autos de infração por inobservância de instrumentos legais; e de analisar processos administrativos de auto de infração, notificações de débitos ou outros que lhes forem distribuídos.

A partir de 1930, com o fim da República Velha, o presidente Getúlio Vargas criou o Ministérios do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº 19.433) e em 1932 as Comissões Mistas de Conciliação, que atuavam sobre conflitos coletivos, mas não os julgavam. Não havendo acordo, adotava-se um juízo arbitral; se recusado, o processo era remetido ao Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. Neste mesmo ano, criou-se as Juntas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº 22.132), como órgãos administrativos que conciliavam e julgavam dissídios individuais. Suas decisões eram executadas pela Justiça Comum. Elas eram integradas por um juiz de direito e dois juízes classistas, representantes de empregados e empregadores, escolhidos pelos respectivos sindicatos, e as Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento, que eram restritas apenas a empregados oficialmente sindicalizados (DELGADO, 2019, p. 1627).

A Justiça do Trabalho foi criada somente em 1934, mas apartada do poder Judiciário, e vinculada ao executivo. Com os Decretos-leis nº 1.237 e nº 1.346 de 1939, a Justiça do Trabalho foi institucionalizada e em 1940, com o Decreto nº 6.596, organizada. A partir de então tornou-se mais autônoma, desvinculada do executivo e da Justiça Comum.

No entanto, permanecia excluída do judiciário. Apenas em 1º de maio de 1941, Getúlio Vargas instalou a Justiça do Trabalho com oito Conselhos Regionais e seis Juntas de Conciliação e Julgamento.

Assim, estruturava-se a Justiça do Trabalho em 3 (três) instâncias: na primeira estava a Junta de Conciliação e Julgamento composta por um presidente, bacharel em direito e indicado pelo Presidente da República e dois vogais, que representavam empregados

e empregadores, e que julgavam dissídios individuais. Na segunda instância estavam os Conselhos Regionais do Trabalho, julgando os recursos das Juntas de Conciliação e Julgamento e dirimindo os conflitos coletivos de suas regiões. Finalmente, havia o Conselho Nacional do Trabalho, que hoje equivale ao Tribunal Superior do Trabalho. Ele se subdividia na Câmara da Justiça do Trabalho e da Previdência Social.

A Justiça do Trabalho só se tornou parte do Poder Judiciário com a Constituição de 1946. Nesse período os órgãos passaram a ser denominados Juntas de Conciliação e Julgamento, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho.

Atualmente, a legislação brasileira sobre o trabalho relativa ao direito material e processual está consolidada na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que é a compilação de todas as leis vigentes à época de sua elaboração (1943), acrescida de suas alterações. Ainda não há no Brasil um Código de Processo do Trabalho. A Constituição Federal de 1988 manteve a estrutura da justiça do trabalho da Constituição de 1939, até a edição da Emenda Constitucional nº 24/1999 que extinguiu a representação classista (vogais) e denominou as Juntas de Conciliação como Varas do Trabalho.

A Lei nº 7.701/1988 regulamentou a competência funcional do Tribunal Superior do Trabalho e demais tribunais trabalhistas sobre dissídios coletivos. A lei nº 8.984/95 ampliou a competência material da Justiça do Trabalho (art.114) e criou novas regras sobre a atuação dos Tribunais Regionais do Trabalho (art.115, §1º e 2º).

Em 1999, com a extinção das Juntas de Conciliação e Julgamento, a Justiça do Trabalho passou a ser composta apenas por juízes com formação jurídica, selecionados mediante concurso público de provas e títulos, que julgam monocraticamente os conflitos trabalhistas.[62]

Em termos processuais, a Lei nº 9957/2000 criou o denominado procedimento sumaríssimo (arts.852-A e ss. da CLT) para trazer celeridade às ações trabalhistas de valor abaixo de 40 salários mínimos.

A Emenda nº 45/2004 criou a Escola Nacional da Magistratura (ENAMAT) e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) (art.111-a). Essa emenda ampliou, ainda, a competência da Justiça do Trabalho para julgar todas as relações de trabalho e não apenas as relações de emprego.

Também são importantes para o tema as Leis nº 5.584/70, nº 6.830/80, nº 7.115/83 (prova documental), nº 8.073/90 (Estabelece a Política Nacional de Salários), nº 7.627/87 (Dispõe sobre a eliminação de autos findos nos órgãos da Justiça do Trabalho), e nº 9.958/2000, que estabeleceu as Comissões de Conciliação Prévia.

B. O processo judicial trabalhista

Os procedimentos e práticas de processamento das disputas trabalhistas nas Varas, Tribunais Regionais do Trabalho e Tribunal Superior do Trabalho apresentam peculiaridades em relação aos demais ramos da Justiça brasileira. O modelo processual judicial trabalhista está baseado em um conjunto de princípios teóricos que, formalizados ou não em regras jurídicas, orientam a condução e também a resolução das disputas. Alguns desses princípios são pertinentes a todo tipo de processo judicial, outros são especificamente valorizados nos processos trabalhistas.

Os princípios gerais dos processos judiciais no Brasil estão concentrados na Constituição Federal: o devido processo legal (art. 5º, XXXV, CF/88), a publicidade dos atos processuais (arts. 5º, LX e 93, IX da CF/88), a motivação das decisões (art. 93, IX da CF/88 e o art. 371 do Código de Processo Civil), a justiça gratuita aos que não podem arcar com despesas processuais (art. 5º, LXXIV da CF/88), o duplo grau de jurisdição (art. 5º, LV da CF/88), a

62. As Juntas de Conciliação e Julgamento (JCJ) foram extintas em 1999, sob alegação de que a ausência de formação jurídica dificultava a resolução de questões mais complexas.

celeridade processual (arts. 93, XII, XV e 5º, LXXVIII, da CF/88 e arts. 765, CLT) e a segurança jurídica (art. 5º, XXXVI, CF/88).

Os princípios específicos do processo trabalhista, geralmente derivados das regras processuais presentes nas leis trabalhistas, referem-se, por exemplo, à aplicação subsidiária da legislação processual civil comum[63], à irrecorribilidade das decisões intermediárias (chamadas interlocutórias; art. 898, §1º), à preferência da oralidade (arts. 847 e 850, CLT) e concentração dos atos processuais (art. 849 e 818, §2º da CLT), entre outros. Esses dois últimos, a oralidade e a concentração, são responsáveis pelo traço procedimental peculiar dos procedimentos judiciais trabalhistas: a concentração das argumentações, provas e debates em uma audiência. Também são princípios do processo trabalhista, a preferência pela conciliação (CLT, arts. 846 e 850) antes da resolução via judiciário; a indisponibilidade genérica dos direitos trabalhistas (CLT, arts. 9º e 444, parág. único); a identidade física do juiz (no sentido de que o juiz que colhe as provas deve julgar o caso).[64]

Apesar da valorização da conciliação e da tendência de flexibilização das regras, vige orientação jurisprudencial que entende que as normas processuais trabalhistas devem seguir o interesse público e não podem ser alteradas por negociação coletiva ou disposição das partes — o que impede o uso de convenções processuais, admitido no processo civil comum desde 2015, nos processos judiciais trabalhistas.[65]

O processo judicial do trabalho é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, subsidiariamente, pelo direito processual comum (como, por exemplo, o Código de Processo Civil, Lei nº 13.105/2015, que é aplicável aos processos judiciais cíveis em geral). A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) alterou as regras processuais, sob a justificativa e o intuito de estabelecer um tratamento mais paritário entre trabalhadores e empregadores no processo e reduzir o volume de disputas nos tribunais, sobretudo a "litigância aventureira". Assim, foram flexibilizadas regras de procedimento, alterados regimes de ônus processuais e ampliados os espaços para negociação coletiva.

Dentre as alterações processuais da Reforma Trabalhista, destacam-se: a possibilidade de arbitragem para determinados empregados (art. 507-A, CLT); homologação de acordos feitos fora do Judiciário (arts. 855-B e 855-E, CLT); forma de concessão da justiça gratuita (art.790,

63. TST emitiu a Instrução Normativa no 39 para garantir a segurança jurídica e prevenir nulidades processuais. Essa Instrução abarca as normas do Código de Processo Civil que são aplicáveis, ou não, ao Processo Trabalhista, ainda que não analise todos os dispositivos do CPC.

64. Esse princípio passou a ser aplicado na Justiça do Trabalho apenas em 2012, com o cancelamento da Súmula 136 do TST. Antes da Emenda no 24/ 1999, a Justiça trabalhista era formada por juntas de conciliação e julgamento nas quais a estrutura de primeiro grau de jurisdição era colegiada, por isso, não cabia tal princípio à justiça do trabalho.

65. A instrução normativa no 39 do TST entende que o negócio processual não se aplica ao processo trabalhista.

§3º e §4º CLT);[66] arbitramento dos honorários periciais (art. 790-B, CLT);[67] possibilidade de honorários advocatícios de sucumbência, a despeito de o sucumbente ser beneficiário da justiça gratuita (art. 791-A, CLT); limitação das custas processuais a quatro vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 789, CLT); pleito com pedido certo, determinado e líquido (art. 840, §1º a §3º); não indução da confissão ficta[68] diante da ausência do réu; possibilidade de produção de provas ou junção de documentos pelo advogado diante da ausência do reclamante (art. 844, §5º, CLT); regulamentação da litigância de má-fé (arts.793-A a 793-D, CLT); e execução da sentença, com fase de liquidação prévia dos valores sentenciados (arts. 876, 879, §2º e §7º; arts. 882 e 884, §6º, CLT).

TABELA 6.29 Classes e tipos de ações judiciais trabalhistas e critérios de adequação

	Ação	Classificação	Natureza do dissídio
Ações com procedimentos comuns	Ação de conhecimento	Conhecimento	Individual
	Ação cautelar	Conhecimento / Execução	Individual/coletivo
	Ação de execução	Execução	Individual
Ações com procedimentos especiais	Inquérito para apuração de falta grave	Conhecimento	Individual
	Dissídio coletivo	Conhecimento	Coletivo
	Ação de cumprimento de sentença normativa	Execução	Coletivo
Ações constitucionais	Mandado de segurança	Conhecimento	Individual/coletivo
	Habeas corpus	Conhecimento	Individual/coletivo
	Habeas data	Conhecimento	Individual/coletivo
Ações cíveis	Ação de consignação em pagamento	Conhecimento	Individual
	Ação rescisória	Conhecimento	Individual
	Ação monitória	Conhecimento	Individual
	Ação civil pública	Conhecimento	Coletivo
	Ação civil coletiva	Conhecimento	Coletivo
	Ação anulatória de instrumentos coletivos	Conhecimento	Coletivo
	Ações possessórias	Conhecimento	Individual/coletivo
	Ação de exigir contas	Conhecimento	Individual

Fonte: Elaboração do autores com base na Constituição Federal e na legislação trabalhista brasileira.

66. Antes da Reforma Trabalhista, a justiça gratuita poderia ser concedida, a requerimento ou de ofício, pelos juízes, órgãos julgadores e presidentes dos tribunais a quem recebia salário igual ou inferior ao dobro do mínimo legal, ou que declarassem não terem condições de pagar as custas do processo sem prejuízo do sustento próprio ou de sua família. Após a Reforma Trabalhista, a gratuidade passou a ser concedida para quem aufira salário de até 40 por cento do teto de benefícios da Previdência Social ou que comprove a insuficiência de recursos para pagar as custas.

67. A parte sucumbente ("perdedora" após o julgamento da demanda), antes da Reforma Trabalhista, pagava os honorários periciais, exceto se fosse beneficiária da justiça gratuita. Atualmente, mesmo a parte beneficiária da gratuidade deve arcar com os honorários se sucumbente. Se a parte beneficiária não tiver crédito reconhecido em juízo que seja suficiente para arcar com a despesa, a União pagará os honorários periciais (arts.790-B, §4o, CLT e Súmula 457, TST).

68. Suposição da veracidade dos fatos alegados pelo autor.

Os instrumentos jurídicos que desencadeiam a instauração de processos judiciais trabalhistas são de diferentes tipos, embora essa variação seja bem menor do que a dos instrumentos usados em um processo civil comum. De modo geral, são admitidos três tipos básicos de ações com procedimentos comuns, ações com procedimentos especiais e ações constitucionais; também é possível usar ações do processo civil no processo trabalhista. Alguns desses instrumentos servem para declarar direitos, outros para executar obrigações, outros para ambos; da mesma forma, alguns destinam-se a processos individuais, outros a coletivos e outros a ambos.

Pelas ações comuns de conhecimento, o trabalhador costuma pedir o reconhecimento de vínculos de emprego e, então, reclamar valores não pagos (*e.g.*, indenização, aviso prévio, saldo de salário, horas extras, etc.). Pelas ações cautelares, busca uma medida provisória para proteger ele próprio ou os seus direitos (*e.g.*, evitar transferência abusiva do trabalhador ou de promover a reintegração do dirigente sindical). Pelas ações de execução, busca o cumprimento de uma decisão, uma condenação ou uma obrigação, reconhecidas em uma sentença judicial ou em um pacto extrajudicial.

As ações trabalhistas especiais podem ser usadas, por exemplo, para requerer a instauração de um inquérito (procedimento investigativo) para apuração de falta grave — como a dispensa de empregado estável, como o dirigente sindical e o servidor público celetista). Também servem para se requerer a deflagração do dissídio coletivo — que poderá ser de natureza econômica, para criação de normas ou condições de trabalho; jurídica, para declaração e interpretação de cláusulas de instrumentos normativos de determinada categoria; ou mista, como o dissídio coletivo de greve. Também costumam ser usadas para exigir o cumprimento de uma "sentença normativa", que são as decisões judiciais tomadas a partir de acordos e convenções coletivas de trabalho.

As ações judiciais de base constitucional podem ser usadas em disputas de toda natureza, desde que configurada a situação carente da especial proteção constitucional. Nas disputas trabalhistas, costuma ser usado o mandado de segurança (*e.g.*, contra atos praticados pelos Auditores Fiscais e Delegados do Trabalho, Oficiais de Cartório que não promovem o registro de entidade sindical ou membros do Ministério Público do Trabalho em inquéritos civis públicos). Também cabem nas disputas trabalhistas o uso dos remédios constitucionais do *habeas corpus* (para violação ou ameaça à liberdade de locomoção do indivíduo) e *habeas data* (para acesso e/ou retificação de informações em registros ou bancos de dados de autoridades governamentais ou de caráter público).

As ações cíveis comumente usadas no processo trabalhistas são, por exemplo: ação de consignação em pagamento (para desonerar o devedor da obrigação, a partir do depósito judicial da quantia ou da coisa devida); ação rescisória (para declarar a nulidade de uma decisão, já transitada em julgado, em decorrência de vícios insanáveis); ação monitória (para declarar a execução de uma obrigação não lastreada em prova escrita); ações

possessórias (para violações à posse)[69]; e ação de exigir contas (para prestação de contas e pagamento de saldo residual). Dentre as ações cíveis coletivas, cabem no processo do trabalho o uso da ação civil pública (para defesa de direitos coletivos) e ação anulatória de instrumentos coletivos (para invalidar instrumentos ou cláusulas de negociação coletiva, como acordos ou convenções coletivas do trabalho).

Os processos judiciais trabalhistas seguem, basicamente, três tipos de trilhos procedimentais, definidos e regulados em lei: os ritos ordinário, sumário e sumaríssimo, classificados conforme a maior quantidade e dispersão dos atos previstos.[70] Além desses, há procedimentos especiais conforme cada uma das ações especiais previstas na legislação — conforme Tabela 6.30.

TABELA 6.30 Procedimentos comuns do processo judicial trabalhista

Rito	Valor da causa	Cabimento	Procedimento
Sumário (Lei nº 5.584/1970)	Até 02s.m.	-	Rito em instância única (recurso apenas de matéria constitucional)
Sumaríssimo (CLT, arts. 852-A a E)	02 a 40 s.m.	Não cabível ao inquérito judicialpara apuração de falta grave (rito próprio) e disputas com Administração Pública	Audiência única (conciliação, provas e julgamento)
Ordinário (CLT, arts. 837 a 852)	Mais de40 s.m.	Disputas com Administração Públicacom valor acima de 2 s.m.	Audiência dividida em três partes (audiência inaugural deconciliação, de provas e de julgamento)

Fonte: Elaboração do autores.

A preferência pelo rito ordinário parece majoritária. Considerando-se processos sentenciados em 2018 (CUNHA, 2021, p. 41), o rito ordinário é usado em 61,3 por cento dos casos e o rito sumaríssimo, em 29,3 por cento.

A quantidade de processos judiciais trabalhistas registra, segundo dados oficiais (CNJ 2015–2019), queda entre 2015 e 2019, a despeito do aumento registrado em relação à totalidade de novos casos no Judiciário brasileiro:

TABELA 6.31 Casos novos na Justiça Trabalhista em comparação com o total de casos novos no Judiciário brasileiro[71] (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Casos novos na Justiça Trabalhista	4.058.477 (14,9%)	4.262.444 (14,5%)	4.321.842 (14,8%)	3.460.875 (12,3%)	3.530.197 (11,7%)
Casos novos Judiciário	27.280.287	29.352.145	29.113.579	28.052.965	30.214.346

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados dos relatórios Justiça em Números (2015–2019).

69. Dentre as quais: ação de reintegração de posse, para os casos de esbulho possessório; ação de manutenção de posse, para o caso de turbação à posse; e ação de interdito proibitório, para o caso de ameaça à posse.

70. Os ritos sumaríssimo e ordinário também diferem em relação a prazos, possibilidade de citação por edital, quantidade de testemunhas admitidas, provas admitidas, aspectos formais da sentença e cabimento dos recursos.

71. Os números sofrem uma alteração quando comparados com os relatórios produzidos pela própria Justiça do Trabalho. Nestes, para o ano de 2016, a quantidade de novos processos foi de 3.700.642; 2017, 3.675.042; 2018, 2.900.573; e, 2019, 3.056.463.

C. Dissídio individual (procedimento comum)[72]

O primeiro ato para se iniciar um processo na Justiça do Trabalho no Brasil é o encaminhamento de uma petição inicial. A lei estabelece requisitos formais para a petição inicial, sem os quais ela não é admitida (CLT, arts. 787 e 840, §1º). Geralmente, a parte é representada por um advogado, mas, excepcionalmente, admite-se que se apresente *per se*, sem advogado (*jus postulandi*).[73]

No processo trabalhista individual, a reclamação também pode ser verbal; o empregado comparece ao fórum para apresentá-la (art. 786, CLT). Ressalte-se que o prazo para prescrição da ação para pleito de créditos das relações de trabalho possui previsão constitucional (art. 7º, XXIX da CF) e é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, podendo ser proposta em até dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Encaminhada a reclamação — e distribuída a uma das varas do trabalho, será determinada a citação do réu para apresentar sua defesa — geralmente, em uma audiência inaugural.[74] Se o réu não comparecer à audiência inaugural ou não contestar a reclamação (revelia), os fatos alegados pelo autor são considerados verdadeiros, o que pode gerar a extinção do processo com o acolhimento dos pedidos —[75] o que não acontecerá em exceções previstas em lei (ampliadas pela recente Reforma Trabalhista de 2017) e nos dissídios coletivos. Se o autor não comparecer à audiência inaugural, será condenado ao pagamento de custas (inclusive se for beneficiário de assistência jurídica gratuita) e a reclamação, arquivada (art. 844, CLT).

O réu pode se defender de forma oral (em 20 minutos) ou entregá-la escrita na audiência inaugural[76] e pode questionar a regularidade formal do processo ou o próprio conteúdo das alegações e pedidos apresentados (contestação).[77] Levantamento recente identificou a apresentação de contestações em 78,4 por cento dos processos sentenciados no ano de 2018 (CUNHA, 2021, p. 49).

72. O processo trabalhista segue um procedimento específico a depender do rito utilizado. Com o objetivo de ilustrar o procedimento genericamente, o rito ordinário será objeto de detalhamento.

73. Apesar de a CF/88 entender que a presença do advogado é essencial para a administração da justiça (art. 133), isso não prejudica a possibilidade de o trabalhador ingressar sozinho na justiça trabalhista (art. 791, CLT). O STF já decidiu sobre a questão (ADIn 1127), dispensando o advogado em alguns atos jurisdicionais. Já a Súmula 425 do TST entende que as ações cautelares, rescisórias, mandado de segurança e recursos de competência do TST devem ter a participação de um advogado.

74. Segundo pesquisa do Ipea (2019) a audiência é o ato processual central ao processo trabalhista (87 por cento dos casos) (p. 47). As audiências únicas aconteceram em 51,3 por cento dos casos analisados, havendo algum tipo decisão ou designação de nova audiência em 47,1 por cento. A remessa ao Cejusc aconteceu em apenas 1,5 por cento dos casos (p. 49).

75. A Reforma Trabalhista trouxe hipóteses em que a revelia não produzirá confissão ficta (art. 844, §4o, CLT): se havendo vários reclamados algum contestar a ação; a disputa se der sobre direitos indisponíveis; a petição inicial não acompanhar instrumento que a lei entenda como indispensável à prova do ato; as alegações de fato forem falsas ou contraditórias com as provas dos autos.

76. A Reforma Trabalhista permite que a defesa escrita seja entregue pelo sistema judicial eletrônico até o início da audiência (art. 847, parágrafo único, CLT). Tal regra dispensa o recebimento formal pelo juiz.

77. Uma segunda estratégia denomina-se reconvenção, a qual é mais próxima a um contra-ataque. Em termos simplistas, é como se o réu tomasse a posição de autor em uma segunda ação, que será proposta contra o autor da primeira ação ou contra terceiro que tenha relação com a disputa (art. 343, CPC).

A legislação prevê uma ocorrência peculiar para a audiência inaugural. Caso o juiz se convença, desde já, de que as verbas rescisórias pedidas pelo autor são incontroversas, condenará o réu a pagá-las; se este não o fizer naquela ocasião, será obrigado a pagá-las com 50 por cento de acréscimo ao fim do processo (art. 467, CLT).

A audiência também serve para uma tentativa (obrigatória) de se conciliar as partes (art. 764, 846 e 850, CLT). Havendo acordo, ele será homologado pelo juiz, exceto nos casos em que se considerar o acordo lesivo ao trabalhador. A decisão de homologação confere ao acordo eficácia de sentença judicial e é irrecorrível.[78] Se não, o caso prosseguirá conforme o rito processual mais adequado.

A conciliação[79] pode também acontecer em qualquer momento do processo, inclusive após a sentença, durante o procedimento de execução. Levantamento nacional recente identificou que os acordos firmados nos processos trabalhistas contemplam menos de 50 por cento das pretensões apresentadas na petição inicial, o que pode ser um indicativo da proporção de renúncia de direitos que eles têm veiculado (CUNHA, 2021, p. 57). Segundo os relatórios Justiça em Números do CNJ (2016-2020), a taxa de conciliação na Justiça Trabalhista foi de 25 por cento em 2015 e 2017, subindo 1 por cento em 2016 (26 por cento). Em 2018, ficou em torno de 24 por cento e em 2019, 23,7 por cento.

Após a audiência, haverá o julgamento do processo, do qual decorrerá a sentença — que, como explicado acima, pode ser impugnada por recurso ordinário. A sentença se tornará imutável se não for interposto recurso ou após todos os recursos interpostos serem julgados.

Em regra, as decisões não podem transpor os limites da ação, ou seja, não se admite sentença *ultra* ou *extra petita80* no direito processual brasileiro.[81] No entanto, é possível discutir a admissão desse tipo de sentença em determinados casos. A jurisprudência aponta que não será anulada a sentença quando ocorrer a condenação em quantia superior à pedida, pois admite redução aos limites do que foi pleiteado.[82]

78. A conciliação amigável deverá ser homologada, exceto se lesiva ao empregado (Súmula 418, TST e art. 855-E, CLT). A anulação do acordo é possível somente via ação rescisória, sujeita a requisitos formais rigorosos.

79. Como incentivo à conciliação, há o Prêmio "Conciliar é Legal", promovido pelo Comitê Gestor da Conciliação do Conselho Nacional de Justiça (CNJ), que abrange a Justiça Comum e a Justiça Especializada, com destaque para o Tribunal Regional do Trabalho. O Prêmio propõe reconhecer as boas práticas do Poder Judiciário voltadas à solução de conflitos.

80. A sentença extra petita soluciona demanda fora do que foi pedido; a ultra petita dá ao autor mais do que foi pedido.

81. Conforme art. 141.: "O juiz decidirá o mérito nos limites propostos pelas partes, sendo-lhe vedado conhecer de questões não suscitadas a cujo respeito a lei exige iniciativa da parte"; e art. 492.: "É vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado", ambos do Código de Processo Civil (2015).

82. TRF, 3a Turma, 10.12.82, Apelação 78.515-SE, rel. Min. Carlos Madeira, DJ de 3.3.83; TJRJ, 5a Câmara, Apelação nº 22.616, rel. Des. Barbosa Moreira.

Ademais, pode-se admitir que não se anule a sentença por julgamento *extra* ou *ultra petita*, a fim de proteger a parte mais fraca da relação trabalhista. O art. 496 da CLT, por exemplo, traz hipótese de julgamento *extra petita* por determinar pagamento de indenização em dobro em vez de condenar a empresa à reintegração do empregado. Há também tese no sentido de que havendo direito irrenunciável por parte do empregado, é possível que o juiz decida *extra/ultra petita* para cumprir com a proteção social do trabalhador. Um exemplo de direito irrenunciável é o elencado pelo Enunciado nº 276 do TST: "O direito ao aviso prévio é irrenunciável pelo empregado".

Nos processos sentenciados no ano de 2018, os processos trabalhistas terminaram por acordo (38,9 por cento) e procedência parcial dos pedidos (36 por cento) (CUNHA, 2021). O acolhimento integral dos pedidos foi registrado em apenas 4,3 por cento dos casos e a rejeição completa em 10,4 por cento (idem, p. 52).

O recurso (ordinário) contra as sentenças é dirigido ao respectivo Tribunal Regional do Trabalho, tem prazo de 8 dias para ser interposto e pode ser apresentado em cartório ou eletronicamente. A interposição de recurso exige o pagamento de custas e a consignação do valor da condenação (depósito recursal). Todo recurso, antes de ser apreciado, passa por um exame de regularidade formal — que, não raro, resulta em não admissão do recurso. Geralmente, exame de admissibilidade não é feito pelo órgão julgador do recurso, mas por um órgão prévio, do mesmo nível do juiz que proferiu a decisão impugnada; o exame da admissibilidade do recurso ordinário, por exemplo, se forem acolhidos os argumentos do recurso (provimento do recurso), a decisão impugnada poderá ser anulada ou substituída por outra — a depender do tipo de irregularidade constatada na decisão impugnada e do tipo de pedido feito no recurso. O recorrente pode desistir do recurso, total ou parcialmente, a qualquer tempo e independentemente de concordância da parte contrária ou autorização do juiz.

Se a parte condenada a pagar quantia ou a realizar alguma outra prestação não cumprir a decisão, será possível ao credor trabalhista, no prazo de dois anos, retornar ao juiz para requerer a execução da decisão, forçando a parte inadimplente a cumprir sua obrigação (cumprimento de sentença). O mesmo pode acontecer se, mesmo não existindo processo judicial, uma das partes de uma relação de trabalho não cumpre os termos de um acordo ou de um outro pacto entre essas partes. O processo de execução, nome dado a este processo para requerer o cumprimento de pactos privados, pode ser utilizado, solicitando ao juiz que force a outra parte ao cumprimento da obrigação, mesmo sem haver um processo de conhecimento, em que a parte seja condenada a cumprir aquela obrigação; o pacto privado, desde que seja de um dos tipos admitidos pela lei, pode ser executado diretamente.

O cumprimento de decisões e o processo de execução baseiam-se na responsabilidade patrimonial do devedor. Vale dizer, o juiz ordena ao devedor o pagamento da condenação definida na sentença ou da obrigação acordada no pacto privado sob pena da expropriação

do seu patrimônio. Se ele não cumprir a ordem para pagamento (em 48 horas), seus bens serão penhorados[83] e entregues ao credor ou vendidos em seu benefício.

A responsabilidade patrimonial constitui-se em um vínculo de direito processual pelo qual os bens do devedor ou terceiro responsável ficam sujeitos à execução e são destinados a satisfazer o crédito do exequente. Em regra, o executado é o próprio devedor, que tem a responsabilidade direta pela satisfação do crédito do exequente, transmitindo-se ao espólio, herdeiros ou sucessores a responsabilidade pela dívida nos limites da herança.

Contudo, a responsabilidade patrimonial pode ser estendida a terceiros que não o devedor, sendo as hipóteses mais comuns, no processo trabalhista, as que envolvam a execução de empresas do mesmo grupo econômico do devedor, a sucessão trabalhista, a terceirização, a aplicação da teoria da despersonalização jurídica e a responsabilidade do sócio retirante pelas obrigações contraídas durante o período em que foi sócio e nos dois anos posteriores à sua retirada.

A responsabilidade patrimonial secundária de empresas do mesmo grupo econômico ocorre sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico. As empresas do grupo econômico serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, de modo que poderão ser executadas no processo trabalhista mesmo que a prestação do serviço não tenha se dado diretamente para uma das integrantes.

Já na terceirização, a empresa tomadora de serviços pode responder de forma subsidiária quando houver o inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo empregador, desde que tenha participado da relação processual e conste do título executivo, nos termos da Súmula nº 331, IV, do TST.

No contexto da sucessão trabalhista, há mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa que não afeta os direitos dos empregados, do que decorre que cabe ao sucessor responder pelos débitos trabalhistas do sucedido na execução, ainda que não tenha participado do processo de conhecimento.

A responsabilidade patrimonial também pode ser estendida aos sócios da empresa devedora ainda que eles não tenham figurado como parte na ação principal, quando

83. É uma forma coercitiva de o Estado investir contra os bens do executado, tomando aqueles necessários para pagamento do exequente (art. 846, CPC). A partir disso, os bens não podem ser vendidos. Há uma ordem de preferência para se penhorar bens. É prioritária a penhora de dinheiro, seguido por títulos da dívida pública, títulos e valores mobiliários, veículos terrestres, bens imóveis, bens móveis, semoventes, navios e aeronaves, participações societárias, percentual do faturamento da empresa devedora, pedras e metais preciosos, direitos aquisitivos derivados de promessa de compra e venda e de alienação fiduciária em garantia e outros direitos.

houver, em detrimento do trabalhador, abuso de direito, excesso de poder, infração da lei, fato ou ato ilícito ou violação dos estatutos ou contrato social. A desconsideração também será efetivada quando houver falência, estado de insolvência, encerramento ou inatividade da pessoa jurídica provocados por má administração. Na jurisprudência trabalhista, também existe a possibilidade da desconsideração da personalidade do sócio quando houver insolvência do empregador, em razão do princípio da alteridade , segundo o qual o empregador assume o risco da atividade. O sócio retirante também pode responder pelos débitos do empregador/devedor, subsidiariamente, nos casos de obrigações trabalhistas da empresa referentes ao período em que figurou como sócio e por aquelas contraídas até dois anos após sua retirada.

Na prática, porém, o grau de eficácia dos procedimentos de execução e cumprimento de sentenças é baixíssimo, sobretudo porque não são localizados bens do devedor. Visando reverter a baixa efetividade das execuções, o Poder Judiciário brasileiro tem celebrado convênios com outras instituições estatais para rastrear e apreender bens dos devedores. Um deles, o mais utilizado, foi firmado com o Banco Central do Brasil (Sisbajud), pelo qual todo juiz pode solicitar penhora de quantias financeiras do devedor ou de terceiros responsáveis que estiverem em instituições bancárias.[84]

O processo de execução pode ser impugnado pelo devedor (embargos do devedor) e por terceiros que não tenham participado da relação processual e cujos bens sofram constrição em decorrência da execução (embargos de terceiro). Servem para questionar o valor da condenação, a responsabilidade pela obrigação ou a irregularidade do procedimento. Os embargos podem suspender a execução até que sejam julgados.

D. Dissídios coletivos (procedimento)

Os dissídios coletivos, instrumentos usados para solicitar intermediação do Judiciário em uma negociação coletiva de trabalho, seguem um procedimento estruturado em torno da tentativa de conciliação entre as partes coletivas. Tramitam perante um Tribunal Regional do Trabalho ou do Tribunal Superior do Trabalho e podem resultar em um acordo homologado[85] ou uma sentença que definirá os termos em que se pautarão a relação entre as partes (sentença normativa).

84. O TST e o Banco Central do Brasil firmaram convênio que criou o sistema Bacen-Jud para realização de penhoras "*online*". Os juízes da execução encaminham ao Bacen e às instituições financeiras requerimentos sobre existências de contas correntes e aplicações financeiras dos executados, determinações de bloqueio e desbloqueio de contas. O próprio juiz cadastrado no sistema pode acessar via Internet, com todo o sigilo, contas das empresas e seus valores depositados.

85. Acordos extrajudiciais bem sucedidos não precisam ser homologados pela justiça, mas apenas depositados no Ministério do Trabalho (Orientação Jurisprudencial no 34 da SDC-TST).

O procedimento se inicia com a petição inicial, sob as formas estabelecidas na lei (CLT, art. 858), e a designação de uma audiência de conciliação no tribunal que, se resultar em acordo, será homologado pelo Tribunal. Se não houver acordo judicial, haverá o sorteio do caso para um dos magistrados do Tribunal que relatará o caso para julgamento pelo Colegiado.

São os sindicatos que atuam como substitutos processuais da categoria, como autores do processo. O Ministério Público do Trabalho (MPT) só poderá ingressar com essa ação se existir greve em serviço entendido como essencial (art. 114, §3º, CF/88; art. 856, CLT; art. 8º, Lei nº 7783/89). Antes do julgamento, o MPT fará parecer por escrito ou oralmente na audiência. Então, o presidente do tribunal julgará a causa (art. 862, CLT).[86]

A competência para julgar os dissídios coletivos é dos Tribunais Regionais do Trabalho quando se tratar de conflito local ou regional e do Tribunal Superior do Trabalho em dissídios supra regionais ou nacionais (Lei nº7701/88, arts. 2º, I e 6º).[87]

A sentença resultante do julgamento é denominada sentença normativa,[88] a qual não cabe falar em julgamento *ultra petita* ou *extra petita*, tendo em vista que não há pedido, mas proposta de conciliação. Normalmente, nas sentenças normativas são discutidas cláusulas econômicas relativas a reajuste salarial, aumento a título de produtividade e a fixação do piso salarial de uma categoria. Também são discutidas cláusulas sociais como garantias de emprego e vantagens laborais que não oneram diretamente empresas, como abonos de faltas e fixação de condições menos desgastantes de trabalho.

Outro tipo de cláusula discutida são as cláusulas sindicais que regulam a relação entre sindicatos e empresas.

Ressalte-se que, no julgamento, a Justiça Trabalhista poderá atuar até que haja a justa retribuição ao capital (art. 766, CLT), pois não é possível que conceda cláusulas que comprometam a viabilidade econômica de empresas. Também não se pode estabelecer condições menos vantajosas do que as já garantidas aos trabalhadores.

86. Para se ingressar com uma ação deste gênero é necessário que se possa criar uma norma coletiva para a categoria pela via do dissídio coletivo. Servidores públicos, por exemplo, não têm direito à negociação coletiva, pois as vantagens econômicas para essa categoria dependem de lei (arts. 39, §3o e §7o e art. 7o, XXXVI, CF/88). Além disso, o sindicato precisa autorizar o ajuizamento, por meio de assembleia geral, porque é uma ação que representa toda a categoria.

87. Após a Emenda Constitucional no 45/04 a Justiça do Trabalho só pode julgar dissídios coletivos se ambas as partes envolvidas pedirem a intervenção do Poder Judiciário após as negociações frustradas. Assim, a justiça trabalhista, ao ser escolhida por ambas as partes, atua como se fosse um árbitro da questão. No entanto, o TST entendia que se a ação for proposta por apenas uma das partes e a outra não resistisse, o judiciário poderia apreciar a causa. Este tema foi julgado no ano de 2020 no STF, pois considerado como de repercussão geral. Assim, foi pacificado o entendimento de que é necessária a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de dissídio coletivo.

88. A sentença normativa, diversamente da sentença comum, concede vantagens conforme a conveniência e oportunidade e não se restringe à legalidade. Assim, como fonte heterônoma do Direito do Trabalho, cria normas e condições de trabalho, vigora para todos e não apenas entre as partes (caráter geral e abstrato) e serve para complementar a lei.

E. Processos para categorias específicas de trabalhadores

A despeito da pluralidade de relações de trabalho, a ampla maioria dos conflitos que as envolvem é dirimido na Justiça do Trabalho, com os procedimentos já explicitados. Todavia, os conflitos que envolvem servidores públicos estatutários ou trabalhadores autônomos, como é o caso dos representantes comerciais, são dirimidos nas chamadas "justiças comuns".

Assim, para além das disputas de natureza penal associadas ao trabalho, a Justiça Federal processa e julga disputas trabalhistas que envolvem servidores públicos federais. Já as Justiças Estaduais, cuja competência é residual em relação à Federal, processam e julgam as disputas trabalhistas que envolvem servidores públicos municipais e estaduais, bem como contratos de trabalho autônomos, como a representação comercial —[89] pessoas físicas ou jurídicas que, sem vínculo de emprego, desempenham a mediação para realização de negócios comerciais (mercantis) de forma não eventual para uma ou mais pessoas (Lei nº 4.886/1965).

F. Recursos

O processo judicial trabalhista prevê instrumentos para impugnar as decisões judiciais, os chamados recursos, que consistem, basicamente, em três espécies: agravo, recurso ordinário e recurso de revista. Além desses, admite-se o recurso extraordinário, que é o recurso usado para alegar uma violação de norma constitucional.

O recurso ordinário é o instrumento recursal padrão no processo trabalhista,[90] utilizado para impugnar decisões de primeira instância — geralmente das varas do trabalho, eventualmente dos tribunais regionais quando atuam como primeira instância.[91]

89. A despeito da divergência quanto à natureza da relação dos representantes comerciais com as representadas em 2020, no Recurso Extraordinário 606003, com repercussão geral (Tema 550), o STF decidiu por compreender a relação como comercial e, por conseguinte, designou a competência da Justiça (Estadual) Comum.

90. O recurso mais utilizado, de modo equivalente entre autor e réu, é o ordinário, em 88,2 por cento dos processos, segundo dados referentes a processos sentenciados em 2018. Cf. CUNHA, 2021, p. 68.

91. O recurso ordinário depende de requerimento das partes, salvo exceções: decisões judiciais proferidas contra os órgãos da Administração Pública, que são reapreciadas automaticamente, ainda que não haja impugnação específica.

Conjuntamente, o recurso ordinário, em regra, somente é recebido no efeito devolutivo (que implica em devolvê-lo à jurisdição que irá julgá-lo) (SCHIAVI, 2018, 954). Todavia, é possível a concessão de efeito suspensivo (que suspende a eficácia da decisão recorrida até que o recurso interposto seja julgado) ao recurso ordinário, a partir de requerimento em tutela cautelar e/ou pedido para o tribunal/relator do recurso quando demonstrado que a eficácia imediata da decisão recorrida pode gerar "dano grave ou de difícil reparação" (SCHIAVI, 2018, 959-988).

O agravo é usado contra certas decisões intermediárias (proferidas no processo/fase de execução; denegatórias da interposição de recursos; e proferidas por corregedor com previsão regimental), sem, contudo, terminá-lo.[92]

O recurso de revista é usado para impugnar decisões dos tribunais regionais proferidas em recursos ordinários, a fim de padronizá-las com a jurisprudência nacional.

O recurso extraordinário, encaminhado ao Supremo Tribunal Federal, é utilizado para combater decisões proferidas em única instância (dissídio de alçada, que tramita pelo rito ordinário na vara do trabalho e não está sujeito a recurso, salvo se abordar matéria constitucional) e pelo Tribunal Superior (TST), quando há contrariedade e/ou ofensa literal e direta à Constituição, bem como declaração de inconstitucionalidade de tratado ou lei federal.

Também funcionam como recursos, embora dirigidos ao mesmo órgão que prolatou a decisão, os chamados embargos declaratórios, opostos para esclarecer ou gerar pequenas correções formais na decisão. Também existem os embargos de divergência, para padronizar decisões divergentes entre turmas do Tribunal Superior (TST) ou adequá-las à jurisprudência nacional (do TST ou STF).

Nos dissídios coletivos, ainda normalmente usados o recurso ordinário (para impugnar, ao Tribunal Superior, decisão de tribunal regional [TRT] quando o dissídio for de âmbito regional) e os embargos infringentes (dirigido ao TST contra decisão do próprio TST, em dissídios coletivos de âmbito nacional).

Embora os dados gerais indiquem um volume grande de processos em tramitação nos tribunais (CNJ, vários anos), a utilização dos instrumentos recursais pelos litigantes não chega à metade dos casos. Precisamente, 38,7 por cento dos litigantes trabalhistas se utilizam das ferramentas de impugnação de decisões judiciais, segundo levantamento em processos sentenciados em 2018 (CUNHA, 2021).

A evolução das taxas de recorribilidade externa nos tribunais trabalhistas brasileiros (recurso ordinário, recurso de revista e recurso extraordinário) registra pequena queda entre 2015 e 2019, mas a recorribilidade interna (agravos e embargos de declaração) registra aumento considerável no mesmo período.

92. O agravo pode ser de quatro tipos: de petição (art. 897, a, CLT), cabível em face de decisões proferidas no processo e/ou na fase de execução; de instrumento (art. 897, b, CLT), cabível em face dos despachos que denegarem a interposição de recursos; regimental (art. 709, § 1o, CLT), cabível em face de decisões proferidas pelo corregedor com previsão nos regimentos internos dos tribunais para o Tribunal Pleno; e interno (arts. 894, § 4o, e 896, §12, CLT; art. 39 da Lei n. 8.038/90), cabível em face de decisões monocráticas (denegatória de recurso de revista e/ou de embargos) proferidas nos recursos pelos relatores nos tribunais.

TABELA 6.32 Recorribilidade interna e externa na Justiça do Trabalho brasileira entre 2015 e 2019[93]

	2015	2016	2017	2018	2019
Rec. interna	13,5%	13%	14%	17%	20%
Rec. externa	52,8%	46%	42%	50%	51%

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados dos relatórios Justiça em Números (2015–2019).

Decompondo-se esses números, percebe-se que no processo judicial trabalhista os recursos são usados com maior frequência contra decisões dos juízes de primeira instância. Os dados referentes ao uso de recursos contra decisões da segunda instância sugerem que tribunais regionais funcionam como "um rito de passagem do litígio para a instância superior", como ilustrou um relatório oficial do Conselho Nacional de Justiça (2016, p. 181).

G. Provas e papel do especialista técnico

No modelo processual brasileiro, as provas não são apenas apresentadas em juízo, mas também produzidas dentro do processo judicial. Geralmente, os documentos são apresentados previamente e as provas testemunhais e os exames periciais[94] são produzidas dentro do processo, após autorização do juiz e por atos formais que integram o procedimento.[95]

No processo trabalhista, as provas só serão produzidas depois de requeridas e admitidas pelo juiz.[96] Se o juiz formar sua convicção a partir do resultado de determinada prova, pode dispensar a produção das demais (art. 370, parágrafo único, CPC), fundamentando o motivo da dispensa.

O órgão jurisdicional pode solicitar novas provas, considerando que o Juiz do Trabalho possui amplo poder instrutório e dever de observância dos princípios do livre convencimento motivado e do contraditório (SCHIAVI, 2020). Ainda, o art. 765 da CLT confere ampla liberdade na direção do processo aos Juízos e Tribunais do Trabalho, possibilitando a determinação de qualquer diligência necessária ao esclarecimento das demandas, o que inclui, por conseguinte, a produção de provas.

93. Recorribilidade interna (embargos declaratórios, agravos de instrumento) e externa (recursos ordinários, recursos de revista e extraordinários).

94. Considerado auxiliar da justiça, o expert técnico possui a função de realizar a prova pericial, isto é, um exame, vistoria ou avaliação que dependa de conhecimento técnico e científico e, posteriormente, confeccionar o respectivo laudo pericial, com as informações necessárias para "esclarecimento dos fatos e à formação da convicção do juiz" (o qual não fica adstrito ao laudo) (arts. 156 e 464, do CPC; art. 769, da CLT).

95. Segundo pesquisa do Ipea do ano de 2019, nos processos trabalhistas analisados, constatou-se que quando as provas são especificadas na petição inicial, a perícia é requerida em 16,5 por cento dos casos, o depoimento pessoal em 14,6 por cento e a prova testemunhal em apenas 13,8 por cento. Na quase totalidade dos casos, a prova documental é juntada na inicial. (p. 46).

96. Podem ser produzidas antes da admissão, caso haja impossibilidade de sua produção posterior à admissão e isso prejudique a ação.

Cada parte é responsável por provar os fatos que alega e que sustentam o seu direito (ônus da prova; CPC, art. 373; CLT, art. 818). O autor será responsável com relação aos fatos constitutivos do seu direito; já o réu, será responsável por produzir as provas referentes a fatos impeditivos, modificativos e extintivos do direito do autor.

Os tipos mais comuns de provas no processo trabalhista são o depoimento pessoal das partes, os documentos públicos ou privados de qualquer natureza, as provas testemunhais, os exames periciais[97] e as inspeções feitas pelo próprio juiz.

O exame pericial costuma ser a prova mais complexa e demorada e costuma acontecer em 14 por cento dos processos (CUNHA, 2021). Dentre os tipos de perícia, os exames de segurança do trabalho (64,9 por cento) e a perícia médica (31,1 por cento) compõem a quase totalidade dos casos (p. 52).

H. Saúde e segurança do trabalhador

Em relação à saúde e segurança do trabalhador (SST), a inspeção do trabalho, por intermédio dos Auditores-Fiscais do Trabalho, desempenha a fiscalização dos ambientes e das condições de trabalho, a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do

Trabalho (CANPAT) e a coordenação da elaboração/aperfeiçoamento das Normas Regulamentadoras (NRs). Assim, os Auditores-Fiscais do Trabalho podem lavrar um Auto de Infração (AI) ao constatar, nas fiscalizações, irregularidades no cumprimento das normas de SST. Esse Auto de Infração desencadeia um processo administrativo, no qual é assegurado o contraditório e a ampla defesa ao autuado. Ao final, o processo pode confirmar o Auto de Infração, sendo cabível recurso, e levar à aplicação da multa.

I. O papel do Ministério Público do Trabalho

Entre o Poder Executivo e o Poder Judiciário, a Constituição Brasileira prevê, dentre as instituições essenciais à função jurisdicional do Estado, o Ministério Público (MP): instituição autônoma em relação aos demais poderes, incumbida da "defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis" (CF, art. 127).

O MP tem atuação marcante, embora não exclusiva, junto ao sistema de justiça.

97. Os exames periciais são realizados por expert técnico, considerado auxiliar da justiça, que possui a função de realizar a prova pericial, isto é, um exame, vistoria ou avaliação que dependa de conhecimento técnico e científico e, posteriormente, confeccionar o respectivo laudo pericial, com as informações necessárias para "esclarecimento dos fatos e à formação da convicção do juiz" (o qual não fica adstrito ao laudo) (arts. 156 e 464, do CPC; art. 769, da CLT).

Está estruturado em nível municipal, estadual e federal e organiza-se internamente em diferentes estruturas autônomas, correspondentes à organização da Justiça: o Ministério da União — que compreende o Ministério Público Federal, o Ministério Público do Trabalho e o Ministério Público Militar — e os vários Ministérios Públicos dos Estados (CF, art. 128).

As atribuições institucionais do Ministério Público, com previsão na Constituição Federal, abrangem especialmente a atuação na proteção do trabalho, que é exercida por um órgão específico, o Ministério Público do Trabalho (MPT), vinculado ao Ministério Público da União (CF, art. 128, inc. I, b; LC n. 75/1994 [LOMPU]).

O Ministério Público do Trabalho atua no âmbito judicial, junto aos órgãos da Justiça do Trabalho (propondo ações judiciais coletivas em defesa de interesses coletivos do trabalho e intervindo em processos trabalhistas que envolvam interesses públicos)[98] e extrajudicial (na intermediação de acordos coletivos entre empregadores e trabalhadores; fiscalização — em conjunto com auditores do trabalho — a respeito das condições do trabalho e expedição de notificações recomendatórias).

O MPT também exerce funções investigativas (v.g., instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos; requisitar à autoridade administrativa federal competente e dos órgãos de proteção ao trabalho a instauração de procedimentos administrativos, podendo acompanhá-los e produzir provas) e conciliatórias (realização de mediação, quando solicitado aos Núcleos Regionais de Mediação, e ao firmamento de Termos de Ajustamento de Condutas [TAC]).

TABELA 6.33 Instrumentos e assuntos envolvidos na atuação do Ministério Público do Trabalho entre 2013 e 2017

Ano	Inquéritos Civis e procedimentos preparatórios	Termos de Ajustamento de Conduta	Ações Coletivas	Principais assuntos
2013	50.887	12.172	2.936	Meio Ambiente do Trabalho
2014	51.549	11.746	10.356	Temas Gerais de Direito do Trabalho
2015	47.712	9.947	4.192	Meio Ambiente do Trabalho
2016	40.740	8.817	4.061	Temas Gerais de Direito do Trabalho
2017	41.449	8.833	4.726	Meio Ambiente do Trabalho

Fonte: Elaboração dos autores com dados do "Portal da Transparência" da Procuradoria-Geral do MPT.

As áreas temáticas para atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) são: administração Pública; criança e adolescente; fraudes trabalhistas; liberdade sindical; meio ambiente do

98. No âmbito dos órgãos da Justiça do Trabalho, o MPT é responsável por, dentre outros: manifestar-se em qualquer fase do processo trabalhista, acolhendo solicitação do juiz ou por sua iniciativa, quando entender existente interesse público que justifique a intervenção; promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho; propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato e/ou de instrumento de negociação coletiva: promover ou participar da instrução e conciliação em dissídios decorrentes da paralisação de serviços; e atuar como árbitro, se solicitado pelas partes, nos dissídios de competência da Justiça do Trabalho.

trabalho; promoção da igualdade; trabalho em condições análogas às de escravo; e trabalho portuário e aquaviário.[99]

O MPT se organiza em nível federal, mas possui representações regionais em quase todos os Estados e nos principais municípios. A Procuradoria-Geral do Trabalho (PGT) tem sede em Brasília e as Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs) nas 24 regiões da Justiça do Trabalho, além de Procuradorias do Trabalho nos Municípios (PTMs), criadas dentro do objetivo institucional de interiorização do MPT.

A carreira acompanha essa mesma estrutura: além do Procurador-Geral do Trabalho e Subprocurador-Geral do Trabalho (na sede em Brasília), há os Procuradores Regionais do Trabalho e o Procurador do Trabalho. Em 2021, segundo dados da instituição, havia 609 procuradores do trabalho, 122 procuradores regionais do trabalho e 35 subprocuradores gerais do trabalho.[100]

6.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho

O acesso à justiça pode ser visto por diferentes perspectivas e é tema sujeito a disputas interpretativas.[101] Para dar contorno ao fenômeno no âmbito da Justiça do Trabalho brasileira, a primeira, e mais intuitiva, — compreensão do termo é associada à mobilização do trabalhador por seus direitos.

A. Perfil do litigante e do processo judicial trabalhista

Uma segunda compreensão de acesso do trabalhador à justiça pode se associar ao perfil do litigante que ingressa na Justiça, somada ao grau de participação que consegue exercer nos procedimentos. Alguns indicadores podem servir para dimensionar concretamente essa dimensão, dentre eles: o próprio perfil do litigante, as formas de representação processual utilizadas e o grau de superação dos obstáculos financeiros aos litígios (no caso do Judiciário, o pagamento de custas processuais e honorários).

99. Em 1999, a instituição definiu um conjunto de metas para todos os órgãos que o integram, que eram: erradicar o trabalho infantil; regularizar o trabalho do adolescente; erradicar o trabalho forçado; preservar a saúde e segurança do trabalhador; combater todas as formas de discriminação no trabalho; formalizar os contratos de trabalho.

100. CF <https://mpt.mp.br/MPTransparencia/pages/portal/cargosVagosEOcupadosMembros.xhtml>. Acesso em abr. 2021.

101. M. Cappelletti e B. Garth, autores tradicionais no pensamento do acesso à justiça, entendem que existem três ondas na garantia do acesso: assistência jurídica, proteção aos interesses coletivos e procedimentos diferenciados. Marc Galanter, por sua vez, associava o termo "acesso" à efetividade da ordem jurídica perante os diferentes resultados que os litigantes obtêm na justiça (1974). O mesmo autor em 2010, apontou que a análise sobre os instrumentos que facilitam o ingresso em juízo, a trajetória dos conflitos desde seu surgimento até a transformação em litígio judicial e os meios alternativos de resolução de disputas, também são formas de visualizar o acesso à justiça. Já Rebecca Sandefur aponta uma classificação das interpretações de acesso à justiça como comportamentais ou perceptivas, dependendo se a análise é voltada ao comportamento dos órgãos ou dos atores envolvidos, ou ao que esses atores entendem por justiça (Sandefur, 2009).

Em regra, o processo judicial trabalhista polariza um autor contra um réu, singularmente (71,46 por cento dos casos). Os autores são, na maioria, pessoas físicas (92,1 por cento), do sexo masculino, com idade média de 39 anos. Os réus, pessoas jurídicas de direito privado (81,7 por cento).

O público atendido pela Justiça do Trabalho no Brasil é predominantemente de população de renda média considerada intermediária-baixa. Em 90,1 por cento dos casos os salários dos contratos de trabalho discutidos nos processos estavam abaixo de R$ 4.000,00 (quatro mil reais). A maior parte (62,5 por cento) era de salários de até R$ 1.996,00 (hum mil, novecentos e noventa e seis reais) (CUNHA, 2021, p. 30).

Dentre as categorias profissionais que buscaram a Justiça do Trabalho, os trabalhadores e vendedores do comércio aparecem com maior frequência (33 por cento), seguidos pela dos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais (27 por cento) (CUNHA, 2021, p. 31).

No mesmo sentido, a classificação das atividades econômicas dos litigantes trabalhistas igual nos últimos anos revela, além da variação nada uniforme, uma queda na participação das principais categorias — como indústria, serviços, comércio, agropecuária, transporte, turismo e educação. Poucas registram aumento no período — como sistema financeiro e administração pública (até 2018 pelo menos).

TABELA 6.34 Atividades econômicas mais recorrentes nas ações trabalhistas

	2016	2017	2018	2019
Indústria	835.584	641.182	560.177	489.001
Serviços	625.157	443.013	397.295	383.244
Comércio	404.013	346.788	316.482	315.880
Transporte	214.842	↓189.773	↓162.746	214.894
Administração Pública	187.184	216.572	215.995	182.993
Sistema Financeiro	128.420	130.194	132.030	137.315
Turismo, Hospitalidade eAlimentação	112.768	106.521	92.954	101.134
Comunicação	99.785	90.235	79.533	90.239
Agropecuária, ExtraçãoVegetal e Pesca	87.495	1.074	75.281	↓76.501
Educação, Cultura e Lazer	82.129	78.554	72.536	79.821

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados constantes em relatórios da Justiça do Trabalho (TST) (2016–2019).

B. Condições de acesso à justiça do trabalho e assistência jurídica

As condições de acesso à justiça se referem aos requisitos que possibilitam, para além da propositura de ação perante a Justiça do Trabalho, que o Poder Judiciário aprecie o mérito

da ação (LEITE, 2019, p. 400). Com base no Código de Processo Civil (art. 17), as condições referem-se à legitimidade das partes e ao interesse processual.

A legitimidade é a pertinência subjetiva da ação, ou seja, deve existir uma relação de direito das partes com a relação de direito material deduzida em juízo. Em geral, as partes do contrato de trabalho — empregador e empregado — são as mesmas legitimadas para figurar nos pólos da relação processual que versar sobre questões atinentes ao vínculo de emprego.

Já o interesse processual se subdivide em necessidade e adequação. A necessidade se baseia na ideia de que a via judicial é indispensável para a obtenção do bem da vida que a parte pretende obter, enquanto a adequação consiste na escolha da via processual adequada para satisfazer a pretensão.

Os pressupostos processuais, por outro lado, se relacionam à existência jurídica e à validade para o seu desenvolvimento. Assim, os pressupostos processuais de existência — conhecidos como "pressupostos de constituição do processo" (art. 485, IV, CPC) — se relacionam à petição inicial, à jurisdição e à citação (LEITE, 2019, p. 400); e os pressupostos processuais de validade se referem ao "desenvolvimento válido e regular da relação processual", cuja ausência pode levar à sua nulidade, e se referem à petição inicial apta, à competência do juízo, à capacidade (processual e postulatória), à citação válida e à imparcialidade do juiz (pressupostos processuais positivos de validade), bem como à litispendência, à coisa julgada e à perempção (pressupostos processuais negativos de validade negativos) (LEITE, 2019, p. 400–406).[102]

Especificamente no que concerne à capacidade, o instituto pode se apresentar em três tipos: capacidade de ser parte,[103] capacidade processual e capacidade postulatória.

Como pressupostos processuais, a capacidade processual consiste na aptidão para figurar como parte no processo sem a necessidade de assistência ou representação, o que ocorre, em geral, a partir dos 18 anos, e a capacidade postulatória consiste na permissão para postular em juízo, que, em regra, cabe ao advogado, a despeito de, em algumas ações do processo do trabalho, as partes também possuírem essa capacidade (*jus postulandi*).[104]

102. De acordo com Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p. 405), para alguns juristas, a convenção de arbitragem pode ser reconhecida como pressuposto processual negativo de validade.

103. A capacidade para ser parte no processo decorre da capacidade civil, de modo que basta a pessoa física nascer com vida e a pessoa jurídica ser regularmente constituída para ser titular de direitos e deveres passíveis de demanda em juízo.

104. Apesar de a CF/88 entender que a presença do advogado é essencial para a administração da justiça (art. 133), isso não prejudica a possibilidade de o trabalhador ingressar sozinho na justiça trabalhista (art. 791, CLT). O STF já decidiu sobre a questão (ADIn 1127), dispensando o advogado em alguns atos jurisdicionais. Já a Súmula 425 do TST entende que as ações cautelares, rescisórias, mandado de segurança e recursos de competência do TST devem ter a participação de um advogado.

Na prática, o advogado está presente na maioria dos processos judiciais trabalhistas, de forma que, segundo dados relativos ao período recente, as partes desacompanhadas representam apenas 2,2 por cento dos casos (CUNHA, 2021, p. 36).

A advocacia, além de uma profissão liberal, pautada na livre iniciativa, é considerada, de acordo com a Constituição brasileira, uma função essencial à administração da justiça, o que lhe confere um caráter de relevância social e embasa a regra legal da obrigatoriedade da presença do advogado em todos os processos judiciais. Nesse sentido, a advocacia compreende a atividade privada, exercida pelos profissionais inscritos na Ordem dos Advogados do Brasil (OAB), e a atividade exercida pelos advogados públicos, selecionados por concurso público para exercício junto a órgãos da administração pública. Os advogados privados atendem à sociedade civil em geral mediante contratos de prestação de serviço. Os advogados públicos atuam em defesa dos órgãos do Estado (em níveis federal, estadual e municipal).

Segundo a Ordem dos Advogados do Brasil, existem hoje cerca de 1,2 milhão de advogados no Brasil.[105] A Associação Brasileira de Advogados Trabalhistas (ABRAT) estima que cerca de 300 mil advogados atuam preponderantemente na área trabalhista.[106]

Dentre os profissionais que atuam nos processos trabalhistas, o advogado particular é o mais procurado pelos litigantes, presente em 89,2 por cento dos casos. Os advogados disponibilizados pelos sindicatos (8,5 por cento), defensores públicos, núcleos de prática jurídica, advogados nomeados por juízes (dativos) têm participação reduzida (CUNHA, 2021, p. 35-36).

Além dos advogados, os membros do Ministério Público, apresentados anteriormente, e os defensores públicos também têm capacidade postulatória. Nesse sentido, a

Constituição brasileira assegura assistência jurídica gratuita às pessoas com insuficiência de recursos (CF, art. 5º, LXXIV), o que as desobriga, na prática, do pagamento de custas processuais, depósitos recursais e demais despesas processuais.

A assistência judiciária gratuita é, no Brasil, prestada por uma categoria profissional específica de advogados públicos, os "defensores públicos" — integrantes da carreira da Defensoria Pública. No âmbito federal, uma carreira específica, a Defensoria Pública da União (DPU), exerce a advocacia pública e presta assistência jurídica gratuita.

Como a Justiça do Trabalho do Brasil é vinculada à União — e não aos Estados, são os defensores públicos da União quem têm, em tese, legitimidade para prestar assistência jurídica

105. CF. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/quadroadvogados>. Acesso em: 27 abr. de 2021.

106. SILVA, Otávio Pinto e Pesquisa Acadêmica — Informações. Mensagem recebida por anaftoller@usp.br em 24 de mar. de 2021. Disponível em: <https://mail.google.com/mail/u/0/#inbox/KtbxLrjCNkLjvtxXnzfMVNcsjFTmzwBbzg>. Acesso em: 27 abr. 2021.

no âmbito trabalhista.[107] Essa sua atribuição, no entanto, raramente se concretiza. Segundo a Carta de Serviços da Defensoria Pública da União,[108] por questões de estruturação e limite de gastos da própria instituição, a assistência jurídica em matéria trabalhista é realizada apenas no Distrito Federal, em quatro Varas do Trabalho.

C. Custas processuais, honorários e sucumbência

Para acessar a Justiça do Trabalho, a parte poderá ser beneficiária da justiça gratuita ou deverá arcar com as despesas processuais.

O benefício da justiça gratuita isenta o pagamento de custas e será concedido, a requerimento ou de ofício, em diferentes momentos do processo e, inclusive, de forma indireta, por isenção/dispensa do pagamento das custas, à parte que comprovar a percepção de salário igual ou inferior a 40 por cento do limite máximo (teto) dos benefícios do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) e/ou a insuficiência de recursos, de acordo com o art. 790, §§ 3º e 4º da CLT. Tal comprovação da insuficiência de recursos dá-se, no caso da pessoa física, pela apresentação declaração de hipossuficiência (TST, Súmula 463).

A Reforma Trabalhista (2017) promoveu mudanças significativas aos incentivos à mobilização por direitos, a saber: a responsabilidade pelo pagamento dos honorários periciais pela parte sucumbente (independentemente de ser beneficiária da justiça gratuita) e a possibilidade de o beneficiário da justiça gratuita ser condenado no pagamento de honorários sucumbenciais (CLT, art. 791-A). Em relação aos honorários periciais, se a parte beneficiária não tiver crédito reconhecido em juízo que seja suficiente para arcar com a despesa, a União pagará os honorários periciais (arts.790-B, §4º, CLT e Súmula 457, TST).

Segundo o levantamento do Ipea,[109] a gratuidade de custas foi requerida em 90,5 por cento dos casos e concedida, para pessoas físicas, em 79,1 por cento. Em 33 por cento dos casos, houve condenações sucumbenciais em honorários advocatícios e, em 54,8 por cento, os próprios autores dos processos foram condenados ao pagamento de custas e/ou honorários advocatícios ou de perícia. Os trabalhadores foram responsabilizados pelos honorários periciais em 48,5 por cento dos casos e os empregadores, em 53 por cento. Ainda assim, a isenção

107. A Defensoria Pública é uma instituição permanente que presta assistência jurídica, judicial e extrajudicial, em todos os graus, de forma integral e gratuita, a todos aqueles que comprovarem insuficiência de recursos. A Lei Complementar no 80/1994, Lei Orgânica da Defensoria Pública, estabelece à DPU em seu art. 14 a competência para atuação na Justiça da União, compreendida Justiça Federal, Justiça do Trabalho, Eleitoral, Militar, Tribunais Superiores e instâncias administrativas da União.

108. DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. Carta de serviços. Brasília: DPU, 2020. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/images/stories/documentos/PDF/carta_de_servicos.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

109. O levantamento do Ipea (CUNHA, 2021) considera, no cálculo de arrecadação, os recolhimentos com custas, fase de execução, emolumentos e eventuais taxas, as receitas decorrentes do imposto causa mortis nos inventários/arrolamentos judiciais, a atividade de execução fiscal, a execução previdenciária a execução das penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e a receita de imposto de renda — de modo que não se limita às taxas judiciárias em sentido estrito.

do pagamento de custas processuais continua bastante frequente nas sentenças judiciais trabalhistas: nos casos em que a parte autora é condenada a arcar com as custas, há dispensa de pagamento em 87,9 por cento.

De acordo com Mauro Schiavi (2018, p. 502), as despesas processuais se referem à totalidade de gastos com o processo, incluindo: locomoção, honorários (aos assistentes técnicos e aos advogados), taxa judiciária, custas processuais, emolumentos e editais.

Na legislação brasileira trabalhista, as custas processuais para os dissídios individuais e coletivos do trabalho se limitam a quatro vezes o teto dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 789, CLT).

Salienta-se que os honorários pagos aos advogados se diferenciam em honorários contratuais e sucumbenciais. Os contratuais se relacionam aos valores fixados entre o advogado e o cliente para prestação do serviço. Já os sucumbenciais, reconhecidos com natureza de verba alimentar pelo STJ (REsp 1.815.055), são aqueles pagos pela parte vencida no processo ao advogado do vencedor (art. 85, CPC). No processo do trabalho, os honorários de sucumbência serão fixados de 5 por cento a 15 por cento (quinze por cento) sobre o valor da liquidação da sentença, do proveito econômico obtido ou, se não for possível auferi-lo, sobre o valor atualizado da causa (art. 791-A, CLT).

6.3 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

6.3.1 Grau de autonomia administrativa e orçamentária

A Constituição Federal do Brasil atribui ao Poder Judiciário autonomia administrativa[110] e financeira (art. 99), o que se concretiza na realização de plano orçamentário próprio.[111] Assim, apesar do envolvimento dos Poderes Executivo e Legislativo na iniciativa e na aprovação do orçamento, dentro do sistema de freios e contrapesos, resta preservada a independência e a harmonia decorrente da separação dos poderes, uma vez que o Judiciário pode elaborar propostas orçamentárias dentro dos limites da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO).[112]

110. Por exemplo, na elaboração do regimento interno, organização das secretarias e serviços auxiliares, provimento dos cargos de juiz de carreira, concessão de licenças, férias e afastamentos dos integrantes (CONTI, 2019, p. 152).

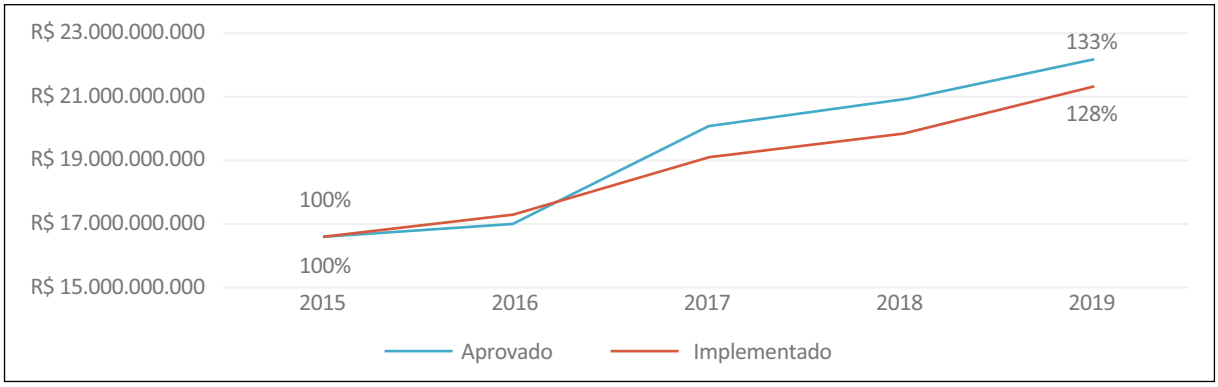
111. Os recursos podem provir de: "a) fontes próprias de recursos; b) transferências de recursos constitucionalmente asseguradas; c) vinculações de receitas; d) participação na receita orçamentária; e) administração de fundos especiais" (CONTI, 2019, p. 155-156).

112. Art. 99, § 1º, CF.

Conforme antecipado na Subseção 3-A, o órgão responsável por atuar na supervisão orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho é o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT).

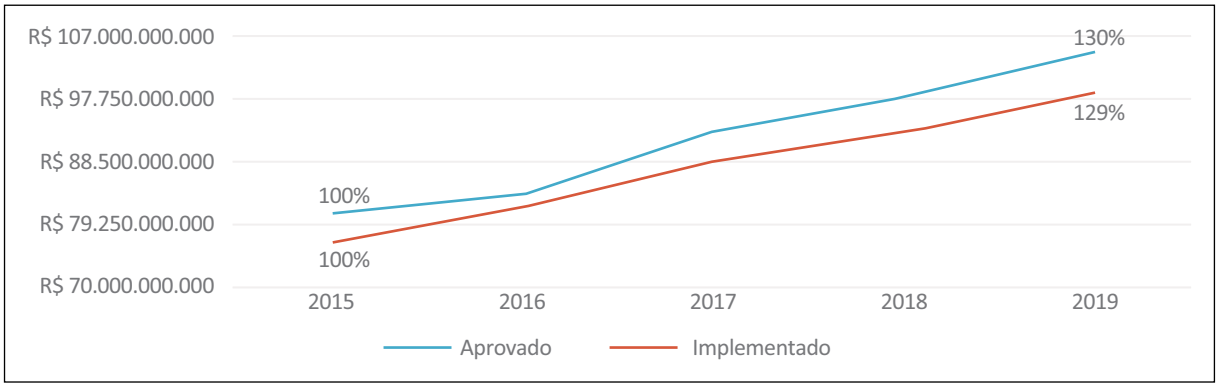
A Justiça do Trabalho é um órgão do Poder Judiciário da União, diretamente vinculado a ela para fins orçamentários. Nessa condição, foi o ramo do Judiciário federal que mais recebeu recursos, de acordo com a alocação das Leis Orçamentárias Anuais, no período entre 2015 e 2019: em média de 44 por cento do orçamento destinado aos outros órgãos. Com relação ao orçamento de todo o Poder Judiciário, incluindo o Estadual, essa média atinge 21 por cento.[113]

FIGURA 6.3 Orçamento aprovado e implementado da Justiça do Trabalho (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores a partir das Leis Orçamentárias Anuais e da página "Orçamento" do site do CNJ.

FIGURA 6.4 Orçamento aprovado e implementado do Poder Judiciário (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores a partir das Leis Orçamentárias Anuais e da página "Orçamento" do site do CNJ.

113. Cumpre esclarecer a metodologia empregada para a agremiação dos dados. Para o orçamento alocado, o montante destinado aos órgãos do Poder Judiciário da União foi obtido a partir da própria Lei Orçamentária Anual federal de cada ano (incluindo-se, nesse quadro, o orçamento da Justiça do Trabalho) — sem considerar eventuais créditos reabertos, suplementação, cancelamentos ou valores contingenciados. Optou-se por utilizar a dotação inicial do orçamento, conforme aprovado pelo rito constitucional, ao invés da dotação efetivamente disponível. Para os órgãos do Poder Judiciário dos Estados, recorreu-se a um informe consolidado de execução orçamentária dos Tribunais de Justiça elaborado anualmente pelo CNJ — também elegendo-se a dotação inicial como parâmetro. Já para o orçamento implementado, considerou-se o valor efetivamente pago (quantia menor do que aquilo que foi empenhado ou liquidado), também obtido pelos informes anuais do CNJ, tanto para os órgãos do Poder Judiciário dos Estados quanto para os da União — novamente, incluindo a Justiça do Trabalho.

O orçamento aprovado para a Justiça do Trabalho entre 2015 e 2019 registra aumento de 33 por cento, superior ao aumento percentual do orçamento valor efetivamente executado, de 28 por cento, como mostra a Figura 3.

Esse aumento está inserido em um quadro de aumento geral no orçamento do Poder Judiciário, conforme demonstrado na Figura 4.

A Tabela 6.35 registra a variação percentual anual dos orçamentos aprovado e implementado para a Justiça do Trabalho e o Poder Judiciário:

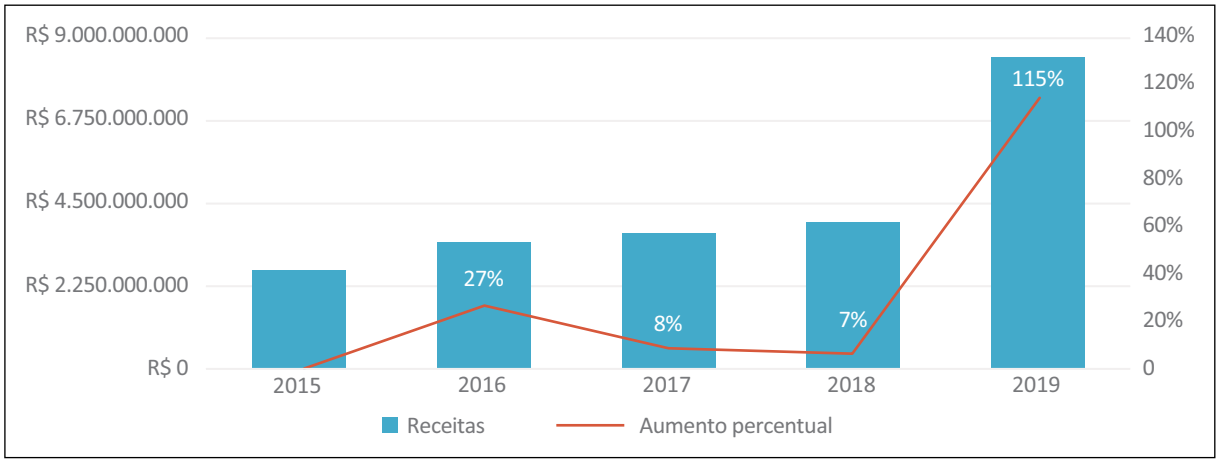
TABELA 6.35 Orçamento previsto e implementado (R$)

	Justiça do Trabalho				Poder Judiciário			
Ano	**LOA**	**%**	**Pago**	**%**	**LOA**	**%**	**Pago**	**%**
2015	16.676.696.355	-	16.663.549.781	-	80.752.024.973	-	76.640.403.617	-
2016	17.126.685.840	3%	17.338.743.454	4%	83.862.362.623	4%	82.174.105.608	7%
2017	20.133.813.958	18%	19.113.590.629	10%	93.043.427.794	11%	88.456.445.371	8%
2018	20.903.063.300	4%	19.849.990.969	4%	98.183.709.271	6%	93.008.593.563	5%
2019	22.184.838.196	6%	21.394.430.121	8%	104.733.627.573	7%	98.783.375.911	6%

Fonte: Página "Orçamento" do CNJ.

Com isso, a receita da Justiça do Trabalho também registra sensível aumento no período, com destaque extraordinário no ano de 2019 (115 por cento), em proporção não observada nos demais ramos da Justiça.

FIGURA 6.5 Arrecadação anual da Justiça do Trabalho, com variação percentual (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do Justiça em Números 2016-2020 (CNJ).

Sua despesa integra, no âmbito da lei orçamentária federal, a Administração Pública Direta e, portanto, o orçamento fiscal geral do Governo, considerando o princípio da unidade

orçamentária. Assim, para compreender o seu orçamento, é necessário considerar as divisões da classificação institucional: na seara federal, a divisão em poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário) leva à subdivisão em órgãos orçamentários e, posteriormente, em unidades orçamentárias, a qual é o "centro de planejamento, elaboração orçamentária, execução orçamentária, controle interno e de verificação de custos e resultados" (CONTI, 2019, p. 73).

TABELA 6.36 Despesa do Orçamento Fiscal e da Justiça do Trabalho (2015–2019)

Ano	Despesa do Orçamento Fiscal (DOF)	Percentual DOF	Despesa da Justiçado Trabalho (DJT)	Percentual DJT
2015	R$ 1.278.744.997.530,00	100%	R$ 16.676.696.355,00	1,304%
2016	R$ 1.425.398.520.951,00	100%	R$ 17.126.685.840,00	1,201%
2017	R$ 1.800.923.807.399,00	100%	R$ 20.133.813.958,00	1,117%
2018	R$ 1.625.647.682.049,00	100%	R$ 20.903.063.300,00	1,285%
2019	R$ 1.750.831.718.583,00	100%	R$ 22.184.838.196,00	1,267%

Fonte: Elaboração dos autores com base na legislação anual sobre orçamento e finanças públicas.

Assim, ao se falar no Poder Judiciário federal, a Justiça do Trabalho constitui órgão orçamentário, que abrange 25 unidades orçamentárias (Tribunal Superior do Trabalho e 24 Tribunais Regionais do Trabalho) (BRASIL, 2016, 121-122).

TABELA 6.37 Arrecadação anual por ramo da Justiça (em mil reais)[114]

Arrecadação	Tribunal	2015	2016	2017	2018	2019
J. Eleitoral	TREs	0	0	0	0	0
J. Estadual	TJs	17.967.190	16.722.621	19.147.997	23.603.755	35.931.946
J. Federal	TRFs	23.977.875	18.881.005	25.802.556	31.110.424	31.994.894
J. Militar	TJMs	1.413	1.929	1.432	1.666	1.255
	JMU	0	0	0	0	0
Tribunais Superiores	STJ	45.786	31.828	33.243	36.916	44.274
	STM	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
	TSE	0	0	0	N/A	N/A
	TST	2.991	2.949	0	2.692	2.420
J. Trabalho	TRTs	2.684.735	3.417.618	3.697.291	3.941.202	8.458.231
Poder Judiciário	Total	44.679.990	39.057.950	48.682.518	58.696.656	76.433.020

Fonte: Base de dados do Justiça em Números (CNJ, 2020).[115]

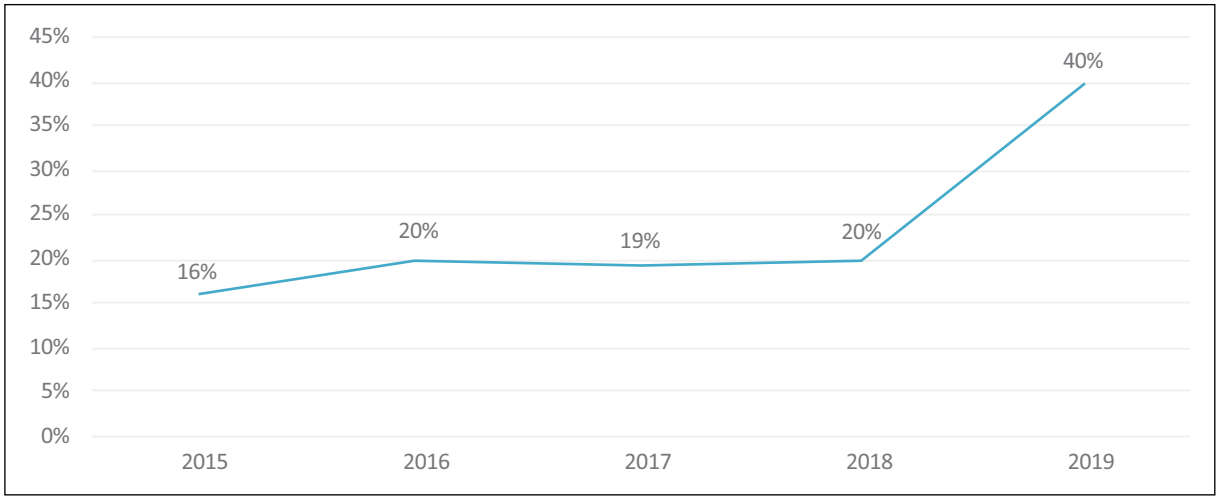
114. É importante ressaltar que o levantamento acima considera, no cálculo de arrecadação, os recolhimentos com custas, fase de execução, emolumentos e eventuais taxas, as receitas decorrentes do imposto causa mortis nos inventários/arrolamentos judiciais, a atividade de execução fiscal, a execução previdenciária a execução das penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização das relações de trabalho e a receita de imposto de renda — de modo que não se limita às taxas judiciárias em sentido estrito.

115. O CNJ disponibiliza a base de dados para download no seguinte endereço: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas- judiciarias/justica-em-numeros/base-de-dados/>. Acesso em 28 abr.2021. A versão utilizada neste relatório é datada de 25 de agosto de 2020.

Em termos de arrecadação, a Justiça do Trabalho consegue devolver aos cofres públicos valores consideráveis, em tendência de ascensão — como tem acontecido com os demais ramos do Poder Judiciário.

Apesar do aumento da previsão orçamentária e das despesas registrado no período, a arrecadação tributária gerada pela Justiça do Trabalho parece ter aumentado em proporção ainda maior, o que garantiu um quadro evolutivo final positivo.

FIGURA 6.6 Arrecadação anual da Justiça do Trabalho com relação ao orçamento pago (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores a partir da base de dados do Justiça em Números (CNJ, 2020) e da página "Orçamento" do site do CNJ.

TABELA 6.38 Despesas da Justiça do Trabalho

Recursos humanos (R$)						RH (%)	Outras despesas (R$)		Outras desp. (%)	Despesa total (R$)
Ano-base	Pessoal e encargos	Estagiários	Terceirizados	Benefícios[116]	Outras		Despesas de capital e correntes[117]	Informática		
2015	13.529.917.953	51.481.844	381.130.512	865.481.553	323.504.508	91,9	1.221.935.819	113.360.000	8,1	16.485.133.575
2016	14.304.429.117	36.337.352	380.546.547	905.187.863	307.587.522	93,5	985.764.143	126.741.470	6,5	17.046.594.014
2017	15.521.103.482	38.151.077	370.319.509	919.177.224	337.653.074	94,0	960.867.011	135.877.439	6,0	18.283.148.816
2018	15.980.359.779	51.514.748	385.960.383	946.374.420	331.835.944	92,3	1.278.891.388	193.916.046	7,7	19.168.852.708
2019	17.549.615.145	45.937.527	406.621.408	945.196.133	166.535.812	93,1	1.236.097.864	190.943.889	6,9	20.540.947.778

Fonte: Elaboração dos autores com base nos relatórios "Justiça em Números" (2016–2020) (CNJ).

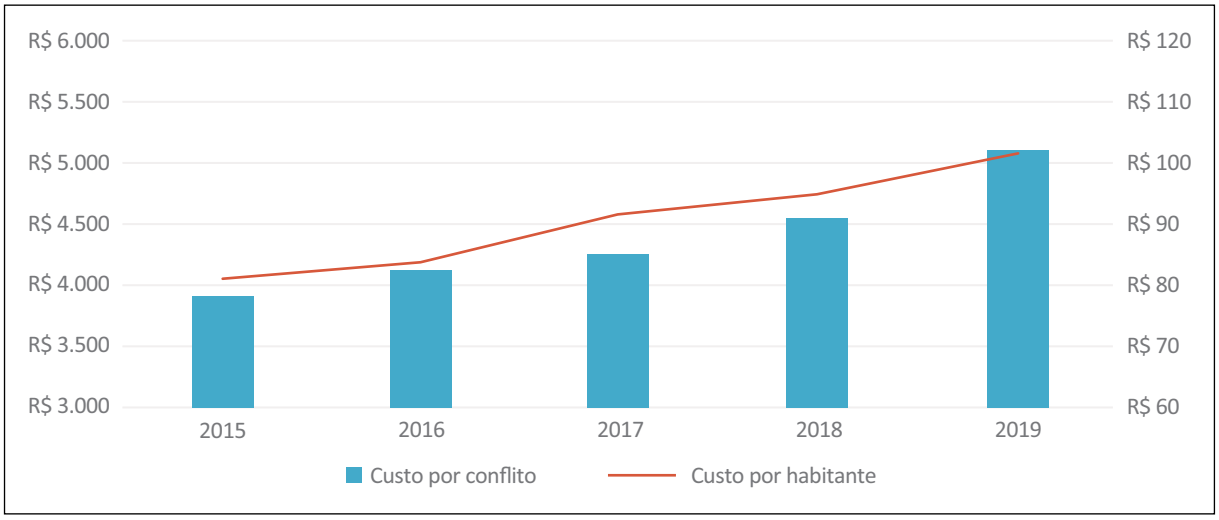
116. A categoria benefícios, integrante das despesas com recursos humanos, abrange auxílios-alimentação, diárias e passagens, por exemplo.

117. De acordo com o Manual SADIPEM (Tesouro Nacional) (Sistema de Análise da Dívida Pública, Operações de Crédito e Garantias da União, Estados e Municípios) (MINISTÉRIO DA ECONOMIA, [s/a]), a despesa pode se classificada em duas categorias econômicas, a saber: despesa corrente, que abrange as despesas referentes à manutenção e funcionamento dos serviços públicos em geral (Exemplos: material gráfico, pen-drive; despesas com diárias pagas a prestadores de serviços para a administração pública, manutenção de software, suporte de infraestrutura e de usuários de Tecnologia da Informação e Comunicação [TIC]); e despesa de capital, que se refere às "despesas que contribuirão para a produção ou geração de novos bens ou serviços e integrarão o patrimônio público" (Exemplos: obras; instalações; máquinas; equipamentos, aquisição de software; veículos; bens móveis).

A previsão orçamentária da Justiça do Trabalho reverbera nas despesas que, de acordo com a Tabela 6.38, se dividem em duas categorias principais: recursos humanos e outras despesas (capital, correntes e informática). Das categorias, percebe-se que, de 2015–2019, o percentual médio de despesas em recursos humanos foi de 92,9 por cento, ao passo que o percentual médio em outras despesas foi de 7,4 por cento.

Um ponto interessante é que o orçamento trabalhista seguiu recebendo aumentos, apesar de terem diminuído as quantidades de casos novos, julgados, baixados e pendentes, a partir de 2017.

FIGURA 6.7 Custo da Justiça do Trabalho por processo baixado e por habitante



Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados do Justiça em Números 2016-2019 (CNJ), da página "Orçamento" do site do CNJ e da PNAD Contínua (IBGE).

6.3.2 Pessoal, tipos de cargos e atribuições, remuneração e faixas salariais

A dimensão da atuação das Justiça Federal e Estadual em matéria trabalhista pode ser parcialmente ilustrada pela quantidade de servidores públicos vinculados à União e aos Estados-membros. Segundo o Atlas do Estado Brasileiro, organizado pelo Ipea (2021), a participação do emprego público por nível federativo é numericamente a seguinte:

TABELA 6.39 Quantidade de servidores públicos federais, estaduais e municipais

Ano	Servidores federais	Servidores estaduais	Servidores municipais
2015	1.128.614	3.780.436	6.436.192
2016	1.171.346	3.716.562	6.371.685
2017	1.181.893	3.673.909	6.516.673
2018	1.101.196	3.598.790	6.475.114

Fonte: Atlas do Estado Brasileiro — Ipea ([s/a]).

A atuação trabalhista da Justiça Estadual é quantitativamente maior do que a da Federal, considerando que "de cada 10 servidores, 6 estão nos municípios, 3 nos estados e apenas 1 é servidor federal" (IPEA, 2021). As relações de trabalho que chegam à Justiça Estadual envolvem, na maior proporção, trabalhadores das áreas da educação, saúde e segurança pública — que somam 40 por cento nos municípios e 60 por cento nos estados.

A Justiça Federal, por outro lado, lida com as disputas de maior valor, eis que a média salarial do servidor federal é de R$ 9.186,29 (IPEA, 2021), seguido pelos servidores estaduais (R$ 5.040,59) e municipais (R$ 2.865,51) (IPEA, 2021).

Segundo dados da Justiça em Números (2016-2020), entre 2015 e 2019 a quantidade de casos por servidor público da Justiça do Trabalho variou da seguinte forma:

TABELA 6.40 Carga De Trabalho Do Servidor Da Justiça Trabalhista Por Tribunal

	2015	2016	2017	2018	2019
Varas	391	387	398	358	351
TRTs	150	182	236	282	300

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados dos relatórios Justiça em Números (2016–2020).

Os relatórios Justiça em Números (2016-2020) estimam os valores gastos mensalmente com servidores dos TRTs e TST, cujas remunerações são maiores do que as estimadas para servidores das varas trabalhistas.

TABELA 6.41 Média de Remuneração Mensal dos Servidores dos TRT E TST em R$ (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
TRTs	16.281	17.989	19.932	20.777	22.956
TST	-	16.760	18.299	18.661	22.074

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados dos relatórios Justiça em Números (2016–2020).

A evolução da quantidade de servidores na Justiça do Trabalho entre 2015 e 2019 também indica enxugamento da estrutura, o que também se verifica quando comparado com os dados de todo o Poder Judiciário:

TABELA 6.42 Quantidade de Analistas, Técnicos e Auxiliares da Justiça do Trabalho (Varas do Trabalho, TRTs e TST)

	2015	2016	2017	2018	2019
Analistas	16.953	16.418	16.119	15.992	14.832
Técnicos	26.114	25.406	24.721	24.495	22.712
Auxiliares	221	87	91	89	86

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados constantes nos relatórios da Justiça do Trabalho (TST) (2016–2019).

A carga de trabalho atribuída a cada categoria de servidores da Justiça do Trabalho (magistrados e servidores), segundo dados de 2019, indica uma distribuição invertida: magistrados da segunda instância têm mais processos sob sua responsabilidade do que os de primeira instância; já os servidores de primeira instância têm maior carga do que os de segunda.[118]

TABELA 6.43 Quantidade de servidores administrativos (analistas e técnicos judiciários) e de auxiliares no Judiciário e na Justiça do Trabalho no Brasil (2015–2019)

Anos	Quadro de pessoal		Auxiliares[119]	
	Poder Judiciário	Justiça do Trabalho	Poder Judiciário	Justiça do Trabalho
2015	278.515	40.712	155.644	14.946
2016	279.013	41.942	145.321	10.701
2017	272.093	40.712	158.703	12.343
2018	272.138	40.338	159.896	12.052
2019	276.331	38.517	159.876	11.483

Fonte: Elaboração dos autores a partir de dados constantes nos relatórios da Justiça do Trabalho (TST) (2016–2019) e Justiça em Número (2015–2019).

6.3.3 Recrutamento, seleção, treinamento e formação continuada

O ingresso na magistratura do trabalho ocorre por concurso público de provas e títulos. O concurso público de ingresso na Justiça do Trabalho é realizado pelo respectivo Tribunal Regional do Trabalho e, como toda a magistratura brasileira, a progressão na carreira segue critérios de antiguidade e merecimento (CF/88, art. 115, II).

Os critérios para admissão estão no art. 93 da Constituição Federal e na Resolução nº 75/2009 do Conselho Nacional de Justiça. Para ser aprovado, o candidato deve participar do certame público que possui quatro fases eliminatórias (preambular, dissertativa, prática de sentença e prova oral) e uma fase classificatória, na qual são analisados os títulos. O candidato deve ser bacharel em direito, com, no mínimo, três anos de prática jurídica.

O estudo do Ipea (2020)[120] sobre o primeiro concurso nacional unificado da magistratura trabalhista apontou que o perfil racial do participante foi formado por 17 por cento de pessoas negras e 83 por cento de pessoas não negras. A baixa diversidade racial na magistratura trabalhista

118. A carga de trabalho dos juízes de primeiro grau é de 2.794 processos, em média, por juiz, enquanto a dos desembargadores é de 3.583, totalizando uma média de 2.927 processos por magistrado em primeira e segunda instâncias. Já os servidores da Justiça do Trabalho possuem uma carga de trabalho média de 339 processos cada um, sendo essa média de 351 no primeiro grau de jurisdição e 300 no segundo grau. Cf. Dados do Relatório Justiça em Números 2020: ano-base 2019. Conselho Nacional de Justiça. Brasília: CNJ, 2020.

119. Conciliadores, estagiários, juízes leigos, terceirizados, trabalhadores de serventias privatizadas e voluntários.

120. CUNHA, Alexandre dos Santos. CAMPOS, André Gambier. DIEST — Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia. no 35. 2020. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/9899/1/NT_35_Diest_Perfil% 20dos%20 Candidatos%20Aprovados%20no%20Primeiro%20Concurso%20Publico%20Nacional%20Unificado%20da%20Magistratu ra%20de%20 Trabalho.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

reflete-se em outras pesquisas. A Tabela 6.44 a seguir, por exemplo, reproduz dados do CNJ[121] sobre o perfil de cor/ raça dos magistrados brasileiros por gênero e grau de jurisdição (2018).

TABELA 6.44 Distribuição dos Magistrados por Cor ou Raça, de Acordo com sexo e segmento da Justiça (2018)

	Justiça do Trabalho	Justiça Estadual	Justiça Federal
Preta	Fem.: 2%	Fem.: 1%	Fem.: 2%
	Masc.: 1%	Masc.: 2%	Masc.: 1%
Parda	Fem.: 17%	Fem.: 15%	Fem.: 10%
	Masc.: 20%	Masc.: 17%	Masc.: 17%
Branca	Fem.: 79%	Fem.: 82%	Fem.:86%
	Masc.: 77%	Masc.: 80%	Masc.: 81%
Amarela (oriental)	Fem.: 2%	Fem.: 1%	Fem.: 1%
	Masc.: 2%	Masc.: 2%	Masc.: 1%

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados de estudo do CNJ sobre perfil sociodemográfico dos magistrados brasileiros (2018). Disponível em: <is.gd/IACCSA>.

Ainda, estudo da Associação de Magistrados Brasileiros (2018),[122] aponta a seguinte representatividade de raça/ cor por grau de jurisdição da justiça trabalhista, estadual e federal. Os dados também revelam redução da quantidade de magistrados em primeiro grau por trabalhador nos últimos anos, provavelmente devido ao aumento da vacância de cargos, além do próprio aumento da população.

TABELA 6.45 Quantidade de cargos (providos, vagos e total) na Magistratura do Trabalho no Brasil

Justiça do Trabalho		2015	2016	2017	2018	2019
	STF[123]	11	11	11	11	11
	TST	27	27	27	27	27
Magistrados	2º grau	543	559	556	556	559
	1º grau	3057	3109	3102	3043	3077
Magistrados de 1º grau/100 mil trabalhadores[124]		0,036	0,036	0,035	0,034	0,034

Fonte: Elaboração dos autores com base em dados de VIANNA, Luiz Werneck. CARVALHO, Maria Alice Rezende de. BURGOS, Marcelo Baumann. Quem somos. A magistratura que queremos. Rio de Janeiro. Associação dos Magistrados Brasileiros. 2018. Disponível em: <https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Pesquisa_completa.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

121. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Perfil Sociodemográfico dos magistrados brasileiros. 2018. Disponível em: <is.gd/IACCSA>. Acesso em: 27 abr. 2021.

122. VIANNA, Luiz Werneck. CARVALHO, Maria Alice Rezende de. BURGOS, Marcelo Baumann. Quem somos. A magistratura que queremos. Rio de Janeiro. Associação dos Magistrados Brasileiros. 2018. Disponível em: <https://www.amb.com.br/wp- content/uploads/2019/02/Pesquisa_completa.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

123. Conforme tratado anteriormente, o Supremo Tribunal Federal, na condição de corte constitucional, possui competência para julgar questões de matéria trabalhista, de modo que os ministros do STF podem ser considerados como parte integrante da hierarquia da magistratura do Trabalho.

124. Como "trabalhadores" se considerou a soma entre pessoas ocupadas e desocupadas que fazem parte da força de trabalho brasileira, conforme dados da PNAD Contínua.

A Emenda Constitucional que promoveu a Reforma do Judiciário (EC nº 45, de 2004) criou a obrigação de os tribunais brasileiros estruturarem escolas de formação e aperfeiçoamento dos juízes. Na Justiça do Trabalho, em nível nacional, a ENAMAT (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho), criada em 2006[125], desempenha a função de promover a seleção, formação e o aperfeiçoamento dos juízes do trabalho, bem como a preparação dos concursos públicos para ingresso na carreira. Regionalmente, a formação dos magistrados é assumida pelas escolas dos 24 TRTs. Conjuntamente, a ENAMAT e as escolas regionais compõem o Sistema Integrado de Formação da Magistratura do Trabalho (SIFMT).

No que se refere ao ensino, a ENAMAT promove as seguintes atividades:

- Cursos de formação inicial: realizados em sua sede (Brasília-DF) e destinados aos juízes do trabalho substitutos recém empossados;

- Cursos de formação continuada: possuem formatos variados e são destinados a todos os juízes trabalhistas vitalícios em exercício, em qualquer grau de jurisdição;

- Cursos de formação de formadores: destinados a juízes formadores das escolas regionais da magistratura e a outros profissionais de ensino, com o intuito de profissionalizar as escolas no âmbito regional.

A formação inicial dos magistrados do trabalho é realizada durante todo o período de vitaliciamento dos juízes do trabalho substitutos, tanto em âmbito nacional, pela ENAMAT, como no âmbito regional, por meio dos cursos regionais de formação inicial ministrados pelos TRTs. A participação nos cursos de formação inicial, nacional e regional, é requisito para o vitaliciamento do magistrado.

Ao longo da carreira, os magistrados trabalhistas devem participar de atividades de formação continuada, ministradas tanto pela ENAMAT como pelas escolas regionais. Esta tem por objetivo "propiciar uma formação profissional tecnicamente adequada, eticamente humanizada, voltada para a defesa dos princípios do Estado Democrático de Direito e comprometida com a solução justa dos conflitos" (ENAMAT, 2018, p. 57). A formação continuada constitui requisito para os casos de remoção e permuta; promoção na carreira por merecimento; licenças de estudo e aperfeiçoamento; convocação para o respectivo TRT; e participação em cargos administrativos do Tribunal.

125. Resolução Administrativa nº 1140 do TST, de 1o de junho de 2006.

6.4 PERFORMANCE DA JUSTIÇA DO TRABALHO

A Justiça do Trabalho apresenta performance destacável dentre as demais esferas da Justiça brasileira: o maior índice de atendimento à demanda (125,8 por cento), uma das menores taxas de congestionamento (52,8 por cento) do Poder Judiciário (CNJ, 2019), o maior índice de conciliações e, também, a maior recorribilidade interna e externa (CNJ, 2019).

A produtividade do Judiciário trabalhista registra evidente ascensão no período 2015 a 2019, considerando-se a quantidade de casos julgados por ano (CNJ, 2016-2019):

TABELA 6.46 Quantidade de casos julgados por níveis da Justiça do Trabalho brasileira (2015–2019)

Justiça do Trabalho	2015[126]	2016	2017	2018	2019
VTs	2.556.801	2.687.198	2.774.280	2.825.897	2.582.930
TRTs	769.300	830.844	964.434	1.027.573	1.093.228
TST	305.231	270.130	285.743	319.727	331.040

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados dos relatórios gerais da Justiça do Trabalho (2016–2019).

A. Fluxo de processos judiciais na Justiça do Trabalho

O Poder Judiciário brasileiro está envolvido, há mais de uma década, em um amplo movimento de redução do acervo com vistas a minimizar a saturação e o congestionamento do sistema, que já chegou a quase 90 por cento e hoje está em torno de 70 por cento (CNJ, série histórica). A Justiça do Trabalho sempre registrou taxas de congestionamento menores do que a média e, atualmente, está em cerca de 52 por cento.

A queda na quantidade de casos pendentes parece associada, pelos que os dados apontam, à redução da quantia de casos autuados nos últimos anos — provavelmente, por contenção da mobilização por direitos do que à queda da ocorrência de conflitos efetivamente — como comentado no item anterior, sobre o acesso à justiça.

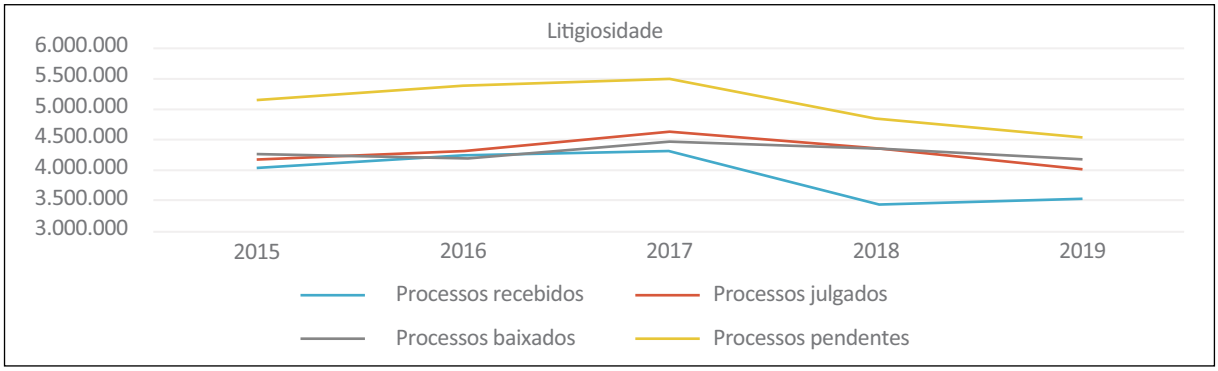
126. Não havia dados para o ano de 2015. No entanto, o Relatório de 2016 trouxe o percentual a mais ou a menos dos valores totais de julgados de 2015 para 2016. Assim, em 2016 o valor total de processos julgados nas Varas do Trabalho foi 2.687.198, o que representa 5,1 por cento a mais que o valor de 2015. Nos Tribunais Regionais do Trabalho, em 2016, foram 830.844 processos julgados, 8 por cento a mais que em 2015 e no Tribunal Superior do Trabalho, em 2016, 270.130 processos, 11,5 por cento a menos que em 2015. Com isso, foi possível estimar valores para o ano de 2015,a partir do cálculo da porcentagem reversa.

TABELA 6.47 Dados consolidados de movimentação processual, produtividade, estrutura e carga de trabalho na Justiça do Trabalho em relação ao Poder Judiciário brasileiro (2015–2019)

Litigiosidade		2015	2016	2017	2018	2019
Casos novos[127]	JT	4.058.477	4.262.444	4.321.842	3.460.875	3.530.197
	Total	**27.280.287**	**29.351.145**	**29.113.579**	**28.052.965**	**30.214.346**
Julgados[128]	JT	4.193.051	4.320.302	4.622.529	4.367.437	4.026.010
	Total	**27.238.863**	**30.763.044**	**31.440.038**	**32.399.651**	**31.713.638**
Baixados[129]	JT	4.259.725	4.205.359	4.482.008	4.354.226	4.185.708
	Total	**28.479.058**	**29.427.540**	**31.017.900**	**31.883.392**	**35.384.976**
Pendentes[130]	JT	5.139.433	5.394.421	5.517.328	4.861.352	4.533.771
	Total	**73.936.309**	**79.662.896**	**80.069.305**	**78.691.031**	**77.096.939**
Congestionamento	JT	54%	56%	55%	53%	52%
	Total	**72%**	**73%**	**72%**	**71%**	**69%**
IAD (baixados/cn)	JT	105%	98%	104%	126%	119%
	Total	**104%**	**100%**	**107%**	**114%**	**117%**
Índice de conciliação	JT	25%	26%	25%	24%	24%
	Total	**11%**	**12%**	**12%**	**12%**	**13%**
Processos eletrônicos	JT	77%	92%	96%	98%	99%
	Total	**56%**	**70%**	**80%**	**84%**	**90%**
Casos novos por magistrado	JT	993	1.055	1.033	809	821
	Total	**1.509**	**1.581**	**1.525**	**1.448**	**1.520**
Casos novos por servidor	JT	108	115	116	90	95
	Total	**-**	**126**	**127**	**119**	**126**

Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados dos relatórios Justiça em Números (2015–2019).

FIGURA 6.8 Evolução das quantidades de processos recebidos, baixados, julgados e pendentes na Justiça Trabalhista brasileira (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com dados do Justiça em Números 2016–2020 (CNJ).

127. Os processos recebidos ("casos novos", conforme o Justiça em Números) são ingressos contabilizados uma vez por fase (conhecimento ou execução) e instância (primeiro ou segundo grau).

128. Quanto aos julgados, presume-se que são aqueles em que foi proferida decisão terminativa, porém o processo segue em tramitação — sem que tenha ocorrido o trânsito em julgado (o encerramento da tramitação, momento a partir do qual não se admite a interposição de recursos para rediscussão do caso). Tal presunção pode ser corroborada pelos critérios empregados para contabilizar processos baixados.

129. De acordo com o relatório, foram considerados baixados os processos: remetidos para outros órgãos judiciais competentes, desde que vinculados a tribunais diferentes; remetidos para as instâncias superiores ou inferiores; arquivados definitivamente; em que houve decisões que transitaram em julgado e iniciou-se a liquidação, o cumprimento ou a execução. CF. JN 2020, p. 93.

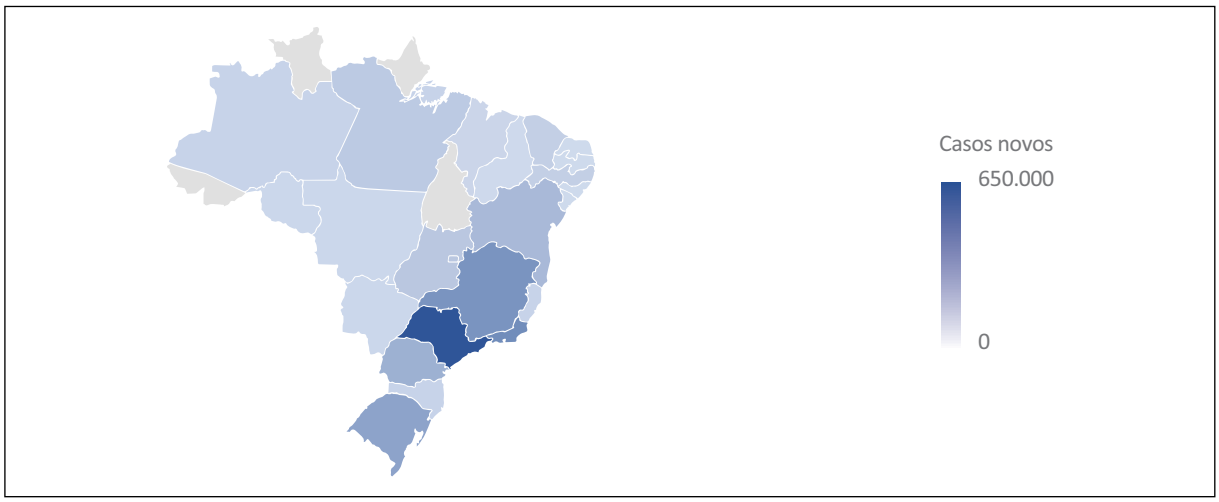
130. Por fim, os processos pendentes são os em que não receberam movimentação de baixa em nenhuma das fases analisadas, não tiveram julgamento, estão suspensos ou foram reativados (idem).

B. Distribuição espacial da litigiosidade trabalhista

No geral, a entrada de casos novos nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) registrou queda entre 2017 e 2018, de modo a reforçar a hipótese de que a Reforma Trabalhista impactou a propositura de ações, restringindo a litigância.

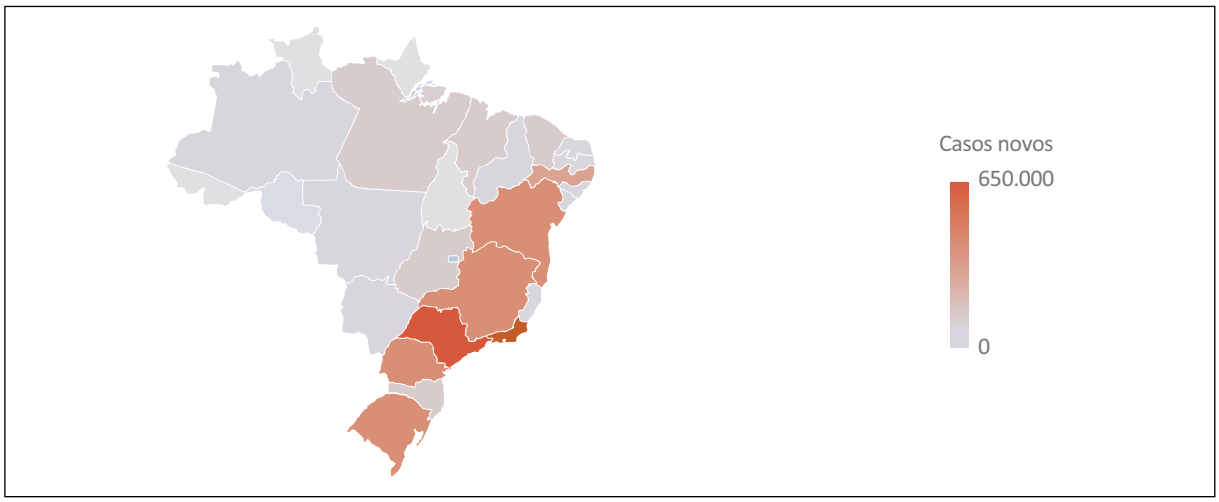
Com relação à distribuição espacial, é possível discriminar os processos recebidos e os pendentes de cada Tribunal, a fim de analisar a carga de trabalho que recai sobre cada região.

FIGURA 6.9 Média de casos novos por região da Justiça do Trabalho brasileira (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com dados do Justiça em Números 2016–2020 (CNJ).

FIGURA 6.10 Média de casos pendentes por região da Justiça do Trabalho brasileira (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com dados do Justiça em Números 2016–2020 (CNJ).[131]

131. Importante ressaltar que os Estados em cinza (Acre, Amapá, Roraima e Tocantins) não possuem dados nos gráficos devido a compartilharem o Tribunal com outra unidade da federação (respectivamente: Rondônia, Pará, Amazonas e Distrito Federal).

C. Litigiosidade e judicialização trabalhista

A evolução da quantidade de casos novos na Justiça reforça a hipótese da desmobilização judicial. O aumento crescente observado nos anos anteriores reverte-se bruscamente em 2018 — o que parece fortemente associado à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, a Reforma Trabalhista. No ano seguinte, a entrada de casos novos volta a crescer, o que sugere que os efeitos da Reforma seriam meramente formais, com poucos resultados sobre a litigiosidade que continua a acontecer nas relações de trabalho.

TABELA 6.48 Processos recebidos, julgados, baixados e pendentes

Ano	Processos recebidos	Processos julgados	Processos baixados	Processos pendentes
2015	4.058.477	4.193.051	4.259.725	5.139.433
2016	4.262.444	4.320.302	4.205.359	5.394.421
2017	4.321.842	4.622.529	4.482.008	5.517.328
2018	3.460.875	4.367.437	4.354.226	4.861.352
2019	3.530.197	4.026.010	4.185.708	4.533.771

Fonte: Justiça em Números 2016–2020 (CNJ).

De modo geral, os instrumentos processuais disponibilizados aos litigantes trabalhistas são utilizados nas seguintes proporções nos últimos anos, apontadas na Tabela 6.49.

Pode-se observar, pelos dados disponíveis, a queda no uso de processos de conhecimento e dos processos de execução, bem como o aumento no uso de recursos ordinários:[132]

De acordo com levantamento nacional baseado em processos judiciais trabalhistas sentenciados em 2018, que sistematizou indicadores de acesso à justiça na área (CUNHA, 2021)[133], a judicialização de disputas trabalhistas está fortemente associada à rescisão de contratos de trabalho — sendo a maioria dos contratos de trabalho de duração médio-longa, rescindidos involuntariamente. Ainda, em 14 por cento dos casos não houve rescisão do contrato e em apenas 2,6 por cento a rescisão aconteceu por comum acordo das partes.[134]

132. Importante salientar que, para estes dados, os processos ingressados não são equivalentes ao número de casos novos anteriormente apresentado. Isso porque no cômputo do total de casos novos, algumas classes são excluídas, como é o caso dos precatórios judiciais, requisições de pequeno valor, embargos de declaração, entre outras; enquanto no descritivo de classes, todas são consideradas. Além disso, para os assuntos, é comum que um processo tenha mais de um assunto cadastrado, de modo que o total não possui correspondência com a quantidade de casos novos.

133. Segundo dados de levantamento recente que comparou dados sobre o acesso à justiça trabalhista relativos a 2012 e 2018, após as reformas legislativas de 2017 ("Reforma Trabalhista") (CUNHA, 2021).

134. O número é baixo, mas pode indicar tendência crescente se considerada a regra trazida pela Reforma Trabalhista que permite às partes realizar o término do contrato de comum acordo e também requerer a homologação judicial de acordos de rescisão (CLT, arts. 484-A e 855-B, C, D e E).

TABELA 6.49 Classes processuais mais recorrentes na Justiça Trabalhista (2015–2019)

Classe	2015	2016	2017	2018	2019
Processo de Conhecimento/ Procedimento de Conhecimento	2.659.206	2.738.482	2.607.426	1.787.603	1.892.638
Recursos/Recursos Trabalhistas	666.343	856.752	793.517	884.466	844.378
Processo de Execução/ Execução de Título Judicial	-	-	41.632	36.478	39.747
Recursos/Embargos	97.065	75.945	24.390	24.977	24.513
Processo de Execução/ Processo de Execução Trabalhista	-	-	-	-	22.438
Outros Procedimentos/Incidentes	-	-	-	30.534	-
Outros Procedimentos/Cartas	80.033	59.331	19.843	-	-
Processo de Execução/Embargos	27.773	18.608	-	-	-

Fonte: Justiça em Números Digital.[135]

Os assuntos mais frequentemente discutidos nos processos judiciais trabalhistas são; rescisão de contrato com verbas rescisórias (13,1 por cento); remuneração, verbas indenizatórias e benefícios/salários/diferenças salariais (1,7 por cento); rescisão de contrato/seguro desemprego (1,6 por cento); e responsabilidade civil do empregador/ dano moral (1,5 por cento) (CNJ, p. 2-3).

TABELA 6.50 Assuntos mais recorrentes na Justiça do Trabalho (2015–2019)

Assunto	2015	2016	2017	2018	2019
Rescisão do Contrato de Trabalho/ Verbas Rescisórias	4.958.427	5.848.557	5.365.578	3.750.967	3.093.582
Responsabilidade Civil do Empregador/ Indenização por Dano Moral	704.345	833.643	813.733	461.823	390.571
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/ Salário/Diferença Salarial	539.047	636.381	652.150	396.521	326.640
Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional	-	375.194	436.861	263.627	324.429
Rescisão do Contrato de Trabalho/ Seguro Desemprego	488.274	538.801	466.396	296.616	229.727
Férias/Indenização/ Terço Constitucional	300.835	-	-	-	-

Fonte: Justiça em Números Digital.

135. O Justiça em Números Digital reúne painéis interativos nos quais é possível selecionar dados específicos da base de dados do Justiça em Números e exportar para planilhas. Disponível em: <http://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT>. Acesso em 28 abr. 2021.

D. Resultados e valores de pedidos e condenações proferidas nos processos judiciais trabalhistas

Uma terceira compreensão do acesso à justiça pode ser associada aos resultados obtidos. De acordo com a sistematização dos processos judiciais trabalhistas sentenciados em 2018 (CUNHA, 2021): em 38,9 por cento dos casos, os processos foram extintos por homologação de acordos realizados; em 36 por cento, por procedência parcial dos pedidos; em 10,4 por cento, os pedidos foram integralmente rejeitados; em 4,3 por cento, as ações foram acolhidas integralmente; e em 15,1 por cento, o mérito dos casos não chegou a ser apreciado.

A taxa de acolhimento das pretensões mais comuns (FGTS e multa de 40 por cento do FGTS) esteve na faixa de 55 por cento e 52 por cento, respectivamente. Já as taxas de acolhimento dessas mesmas pretensões em homologações de acordo variam de 48 por cento para o FGTS e 53 por cento para as multas do FGTS.[136]

As disputas trabalhistas judicializadas envolvem pretensões avaliadas, na média observada nos processos sentenciados em 2018, em R$ 42.631,96 (CUNHA, 2021). Curiosamente, os pedidos feitos nos processos que acabaram resolvidos por acordo tinham valores medianos menores, de R$ 40.709,26 (CUNHA, 2021).

Já os valores medianos das condenações, correspondentes às pretensões efetivamente acolhidas, foi de R$ 6.493,30, equivalente a 15,23 por cento da mediana atualizada dos valores atribuídos às causas, considerando-se sentenças condenatórias e/ou homologatórias de acordo, bem como o valor dos créditos trabalhistas[137] e os valores especificados nas sentenças.[138]

Os pedidos acolhidos que tiveram condenações mais altas foram as relativas ao pagamento de horas-extras (R$ 24.831,07), FGTS (R$ 6.891,38), férias (R$ 5.653,47), verbas rescisórias e multa de 40 por cento do FGTS (R$ 4.392,99), e multa do art. 467 da CLT (R$ 4.334,88).

Especificamente nas sentenças condenatórias, o valor mediano dos créditos trabalhistas líquidos foi calculado em R$ 5.411,08, equivalente a 12,8 por cento do valor mediano da causa para esses processos. Já nos acordos homologados, o valor mediano é maior, de R$ 6.493,30, ou seja,15,95 por cento do valor mediano da causa para esses processos.[139]

136. Salvo no caso da multa de 40 por cento do FGTS, as pretensões acordadas em relação às requeridas estão abaixo de 50 por cento. Tal fato sugere a hipótese de que, conforme a análise da natureza das verbas geralmente acordadas, os acordos podem ser firmados mediante renúncia de parte considerável das pretensões iniciais. (Reforma trabalhista e suas implicações no acesso à justiça: uma perspectiva da pesquisa empírica em direito, IPEA, 2020, p. 62) Além disso, as verbas de natureza salarial são menos acordadas do que as verbas de caráter indenizatório.

137. Excluídas condenações sucumbenciais (honorários advocatícios, periciais, custas processuais), condenações em litigância de má-fé, multas aplicadas pela fiscalização do trabalho, entre outras.

138. Desconsiderando eventuais revisões dos valores por ocasião do julgamento de recursos ou quantificações em liquidação de sentença.

139. A pesquisa conclui, segundo constatação empírica, que o litigante tende a acordar sobre os casos em que possui alta probabilidade de derrota. (Reforma trabalhista e suas implicações no acesso à justiça : uma perspectiva da pesquisa empírica em direito, IPEA, 2020, p. 74).

E. Tempo de processamento da demanda no Judiciário trabalhista

O tempo médio no Judiciário brasileiro desde o ingresso do processo no Judiciário até seu arquivamento é um fator importante que poderá interferir na decisão de um indivíduo em acionar ou não a justiça.

Na pesquisa que sistematizou os processos judiciais trabalhistas de 2018 (CUNHA, 2021), os valores temporais apurados levaram à média simples do tempo entre a propositura e a sentença na primeira instância de 281 dias. Já o cálculo da propositura até a primeira audiência resultou no tempo de 104 dias, em média; entre a primeira e a última audiência (se for o caso), 123 dias, em média; entre a última audiência e a sentença (nos casos em que a sentença não é lida em audiência), em média 45 dias; e o tempo do arquivamento (entre a sentença e o arquivamento), 130 dias.

Nos casos do procedimento do rito sumaríssimo, conclui-se por uma notável rapidez em comparação ao procedimento do rito ordinário. Da audiência até a sentença, o rito ordinário tem duração média de 60 dias; já o sumaríssimo, 24 dias (CUNHA, 2021, p. 76).

No geral, os processos sentenciados em 2018 em que houve recursos tiveram um tempo de 980 dias e aqueles em que houve execução chegaram a 1136 dias em média.

Com relação ao tempo médio de tramitação, o CNJ também possui informações para todos os anos sob análise, revelando maior demora em todas as classes processuais, à exceção da Execução Judicial, que gradativamente se tornou mais célere:

TABELA 6.51 Tempo médio de um processo (até a baixa) nas instâncias da Justiça do Trabalho (2015–2019)

Ano/Instância da Justiça do Trabalho	TST	TRTs	Varas (conhecimento)	Varas (execução)
2015	1 ano, 3 meses e 12 dias	7 meses e 23 dias	7 meses e 9 dias	3 anos, 7 meses e 9 dias
2016	1 ano, 6 meses e 12 dias	8 meses e 3 dias	6 meses e 15 dias	2 anos, 8 meses e 6 dias
2017	1 ano, 7 meses e 26 dias	8 meses e 24 dias	7 meses e 28 dias	2 anos, 9 meses e 22 dias
2018	1 ano, 7 meses e 1 dia	9 meses e 22 dias	8 meses e 24 dias	3 anos, 6 meses e 13 dias
2019	1 ano, 5 meses e 26 dias	10 meses e 7 dias	7 meses e 28 dias	4 anos, 2 meses e 23 dias

Fonte: Elaboração dos autores com base nas estatísticas e nos relatórios da Justiça do Trabalho.

Por derradeiro, o Justiça em Números também não aborda os valores médios de condenação e nem a taxa de cumprimento. Entretanto, a pesquisa analisa os gargalos dos processos de execução em 1º grau, que são os de maior morosidade na Justiça brasileira e que dizem respeito diretamente ao cumprimento das condenações.

Nesse contexto, dois indicadores são relevantes: o percentual de execuções pendentes com relação ao acervo (estoque total de processos pendentes); e a taxa de congestionamento, que mede o percentual dos casos que permaneceram pendentes com relação aos que tramitaram (soma dos pendentes e dos baixados).

Considerando a Justiça do Trabalho como um todo, a taxa de congestionamento apresenta leve queda nos últimos anos, significando que menos execuções em primeiro grau têm ficado pendentes. No entanto, verifica-se que a redução da taxa de congestionamento tem sido ainda mais expressiva nos processos em fase de conhecimento. Além disso, o percentual de execuções pendentes com relação ao acervo tem aumentado. A Tabela 6.52 ilustra os dados:

TABELA 6.52 Taxa de congestionamento em primeiro grau e percentual do acervo das execuções (2015–2019)

Ano	Taxa de congestionamento	Taxa de congestionamento	Percentual do acervo (pendentes)
2015	48%	70%	41,2%
2016	46%	77%	42,4%
2017	44%	75%	44,1%
2018	38%	73%	49,7%
2019	35%	73%	55,1%

Fonte: Base de dados do Justiça em Números (CNJ, 2020).

6.5 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1.ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ADVOGADOS TRABALHISTAS. ABRAT. [s/a]. Disponível em: <http://www.abrat.adv.br>. Acesso em: abr. 2021.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BOMFIM, Vólia. Direito do trabalho. 14 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

BRASIL. Entidades Sindicais Cadastradas no ME. [s/a]. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/assuntos/sindicatos/cadastro-de- entidades/arquivos-entidade-sindical-registrada/arquivos-entidade-sindical-registrada>. Acesso em: abr. 2021.

BRASIL. Manual técnico de orçamento MTO. Brasília: Secretaria de Orçamento Federal, 2016.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Cartilha do Poder Judiciário. Brasília: STF Secretaria de Documentação, 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal (STF). Ementa do Recurso Extraordinário nº 398.041-PA. Recorrente: Ministério Público Federal. Recorrido: Sílvio Caetano De Almeida. Relator: Joaquim Barbosa. Brasília, 2006. Data de publicação: 30 nov. 2006.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho — trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. São Paulo: LTr. 2016.

CAMPOS, André Gambier. Breve histórico das mudanças na regulação do trabalho no Brasil. Texto para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 2015. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/ 11058/3513/1/td_2024.pdf>. Acesso em: 02 jun. 2021.

CAMPOS, André Gambier. Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo? Texto para discussão. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília: Rio de Janeiro: IPEA, 2016. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/7353/ 1/td_2262.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CAPPELLETTI, Mauro; GARTH, Bryant G.; NORTHFLEET, Ellen Gracie (trad.). Acesso à justiça. Porto Alegre: Fabris, 1988.

CENTRO DE ENSINO E PESQUISA EM INOVAÇÃO DA FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS SP. Briefing Temático #2 — Trabalho sob demanda no Congresso (2010-2020): um oceano de possibilidades (Versão 1.0). São Paulo: FGV Direito SP, 29 jan. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números, 2019: ano-base 2018. Brasília, CNJ, 2019. Disponível em: <https://is.gd/kGin4U>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números, 2020: ano-base 2019. Brasília, CNJ, 2020. Disponível em: <https://is.gd/bEoFvd>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números, 2016: ano-base 2015. Brasília, CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp- content/uploads/2011 /02/b8f46be3dbbff344931a933579915488.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números, 2017: ano-base 2016. Brasília, CNJ, 2017. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2019/ 08/ b60a659e5d5cb79337945c1dd137496c.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em Números, 2018: ano-base 2017. Brasília, CNJ, 2018. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/ 2011/02/ 8d9faee7812d35a58cee3d92d2df2f25.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Orçamento. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/transparencia-cnj/orcamento/>. Acesso em: 10 jun. 2021.

CONTI, José Mauricio. A autonomia financeira do poder judiciário. São Paulo: Blucher, 2019.

CUNHA, A. S. *et al*. Acesso à Justiça do Trabalho: antes e depois da Reforma Trabalhista. Brasília: Ipea, 2021. No prelo.

CUNHA, Luciana Gross. BUENO, Rodrigo de Losso da Silveira. OLIVEIRA, Fabiana Luci de. SAMPAIO, Joelson Oliveira. RAMOS, Luciana de Oliveira. PIERI, Renan Gomes de. Relatório ICJBrasil — 2º semestre/2015. ICJBrasil. São Paulo: DIREITO GV. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/16539>. Acesso em 28 abr. 2021.

CUNHA, Luciana Gross. BUENO, Rodrigo de Losso da Silveira. OLIVEIRA, Fabiana Luci de. SAMPAIO, Joelson Oliveira. RAMOS, Luciana de Oliveira. PIERI, Renan Gomes de.

CAVALIERI, Cristiana de Jesus Costa. Relatório ICJBrasil — 1º semestre/2016. ICJBrasil. São Paulo: DIREITO GV. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/ 10438/17204?show=full>. Acesso em 28 abr. 2021.

CUNHA, Luciana Gross. BUENO, Rodrigo de Losso da Silveira. OLIVEIRA, Fabiana Luci de. SAMPAIO, Joelson Oliveira. RAMOS, Luciana de Oliveira. ÚBIDA, Giovanna. Relatório ICJBrasil — 1º semestre/2017. ICJBrasil. São Paulo: DIREITO GV. Disponível em: <https://bibliotecadigital. fgv.br/dspace/handle/10438/19034?show=full>. Acesso em 28 abr. 2021.

DAL ROSSO, Sadi. A inspeção do trabalho. Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro, Vol. 30, No. 2, p. 107-136. mar/abr. 1996.

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO. Carta de serviços. Brasília: DPU, 2020. Disponível em: <https://www.dpu.def.br/images/stories/documentos/PDF/carta_de_servicos.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 31. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

DIEESE. Estudos e pesquisas: balanço das greves 2016. 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2016/estPesq84balancogreves2016.html>. Acesso em: abr. 2021.

DIEESE. Estudos e pesquisas: balanço das greves 2017. 2016. Disponível em: <t.ly/JcbF>. Acesso em: abr. 2021.

DIEESE. Estudos e pesquisas: balanço das greves 2018. 2017. Disponível em: <t.ly/nffZ>. Acesso em: abr. 2021.

DIEESE. Estudos e pesquisas: balanço das greves 2019. 2018. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodasgreves/2019/estPesq93balancoGreves2019.html>. Acesso em: abr. 2021.

ENAMAT. Programa nacional de formação 2019-2021. Brasília: ENAMAT, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de Direito do Trabalho: Teoria Geral do Direito do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Redução à condição análoga à de escravo, na redação da lei n. 10.803/03. Revista Síntese de Direito Penal e Processual Penal, Porto Alegre v. 4, n. 25, p. 21–33, abr./maio 2004.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo. (Re)descobrindo o direito do trabalho: gig economy, uberização do trabalho e outras reflexões. São Paulo, 2019.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. São Paulo: LTr, 2011.

FONSECA, Maria Hemília. Direito ao trabalho: um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro. 2006. 383 f. Tese (Doutorado em Direito) — Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

G1. Brasil perdeu 21,7% dos trabalhadores sindicalizados após a reforma trabalhista, diz IBGE. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/ 2020/08/26/brasil-perdeu-217percent-dos-trabalhadores-sindicalizados-apos-a-reforma- trabalhista-diz-ibge.ghtml>. Acesso em: abr. 2021

GALANTER, M. Access to Justice in a World of Expanding Social Capability". Fordham Urban Law Journal, v. 37, p.115-128, 2010. Disponível em: <https://ir.lawnet.fordham.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2324&context=ulj>. Acesso em: 28 abr. 2021.

HADDAD, Carlos H.B.; MIRAGLIA, Lívia M. M.; SILVA, Bráulio F.A. da. Trabalho escravo na balança da justiça. Belo Horizonte (MG): Carlos H. B. Haddad, 2020.

INFOESCOLA. Infoescola, 2021. Navegando e aprendendo. Disponível em: Infoescola.com. Acesso em: 28 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD). Características da Vitimização e do Acesso à Justiça no Brasil. 2009. Rio de Janeiro: IBGE, 2010. Disponível em: <https://biblioteca. ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv47311.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Anuário Características adicionais do mercado de trabalho de 2019. Disponível em: <https://sidra.ibge.gov.br/tabela/6410>. Acesso em: abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional Por Amostra De Domicílios Contínua — PNAD CONTÍNUA: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil. [s/a]. Disponível em: <https://is.gd/ZcBvUX>. Acesso em: 27 mar. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Pesquisa Nacional Por Amostra De Domicílios Contínua — PNAD CONTÍNUA: Principais destaques da evolução do mercado de trabalho no Brasil — 2012-2020. 2016. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_ Domicilios_continua/Principais_destaques_PNAD_continua/2012_2020/PNAD_continua _retrospectiva_2012_2020.pdf>. Acesso em: abr. 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. População residente enviada ao Tribunal de Contas da União. Disponível em: <https://ftp.ibge.gov.br/Estimativas_de_Populacao/Estimativas_2020/serie_2001_2020_TCU.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Atlas do Estado Brasileiro.b s/a]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/>. Acesso em: abr. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Atlas do Estado Brasileiro. [s/a]. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/filtros-series>. Acesso em: 01 abr. 2021.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). Atlas Policy Brief: Funcionalismo público no Brasil — Análise dos dados nas últimas três décadas. Mar. 2021. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasestado/artigo/14/policy-brief-funcionalismo-publico-no-brasil-analise-dos-dados-nas-ultimas-tres-decadas>. Acesso em: 01 abr. 2021.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito Processual do Trabalho. 17. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS FILHO. Ives Gandra da Silva. Manual esquemático de direito e processo do trabalho. 26. ed. — São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MELO, Raimundo Simão de. Alguns aspectos sobre a greve no Brasil. RDRST, Brasília, v.2, n.1, 2016, p. 94-116. Jan-jun. 2016.

MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gonet. Curso de direito constitucional. 15. ed. São Paulo: Saraiv a Educação, 2020.

MIGALHAS. Contrariando reforma, TST concede justiça gratuita por mera declaração de pobreza. 2020. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/ quentes/321394/contrariando-reforma--tst-concede-justica-gratuita-por-mera- declaracao-de-pobreza>. Acesso em: abr. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Balança Comercial Preliminar Parcial do Mês. [s/a]. Disponível em: <https://balanca.economia.gov.br/balanca/pg_principal_bc/ principais_resultados.html>. Acesso em: 07 abr. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Inspeção do Trabalho. [s/a]. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/portal/>. Acesso em: 01 abr. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Manual SADIPEM (Tesouro Nacional). [s/a]. Disponível em: <https://conteudo.tesouro.gov.br/manuais/index.php?option=com_content&view=artic le&id=1567:020332-classificacoes-orcamentarias&catid=749&Itemid=376>. Acesso em: 27 abr. 2021.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Sistema de Negociações Coletivas de Trabalho - MEDIADOR, para todas as negociações coletivas registradas entre 01/01/2019 e 01/01/2020. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ ConsultarInstColetivo>. Acesso em 05 abr. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Cargos Vagos e Ocupados — Membros. [s/a]. Disponível em: <https://mpt.mp.br/MPTransparencia/pages/portal/cargosVagosEOcupadosMembros.xhtml>. Acesso em: abr. 2021.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Portal da Transparência. 2021. Disponível em: <https://mpt.mp.br/MPTransparencia/>. Acesso em: 28 abr. 2021. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Direito Sindical. São Paulo: Saraiva, 1989.

ORDEM DOS ADVOGADOS DO BRASIL NACIONAL. Institucional/Quadro da Advocacia. [s/a]. Disponível em: <https://www.oab.org.br/institucionalconselhofederal/ quadroadvogados>. Acesso em: abr. 2021.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. Tradução de Wagner D. Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000

SANDEFUR, Rebecca L.Access to justice: classical approaches and new directions. Access to justice: sociology of crime, law and deviance, v. 12, p. 9-17, 2009. Disponível em: <https://bit.ly/31KHORP>. Acesso em: 28 abr. 2021.LTr, 2018.

SCHIAVINATTO, Fábio (org.). Sistema de indicadores de percepção social (SIPS). 1ª Ed. Brasília: IPEA, 2011. 254 p. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/ index.php?option=com_content&view=article&id=12314>. Acesso em: 28 abr. 2021.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Plenário. Agravo no Recurso Especial nº 654432/GO. Relator: Ministro Edson Fachin. DJ: 05/04/2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo. et. al. Instituições de direito do trabalho. 2. vol. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000.

TERRADILLOS BASOCO, Juan María. Derecho penal del trabajo: un reto para la integración penal supranacional. Revista Brasileira de Ciências Criminais, Vol. 19. No. 92, 2011.

THE WORLD BANK. Brazil Trade Summary 2018 Data. 2018. Disponível em: <https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/BRA/Year/2018/Summary>. Acesso em: maio 2021.

THE WORLD BANK. GDP (current US$). [s/a]. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=BR>. Acesso em: maio 2021.

THE WORLD BANK. Gini index (World Bank estimate) — Brazil. Disponível em: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=BR>. Acesso em: maio 2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 2ª REGIÃO. Fundação Carlos Chagas. Concurso Público.

Edital de Abertura de Concurso Público, 26 de abril de 2018. [S.l.], 26 abr. 2018. Disponível em: <https://dhg1h5j42swfq.cloudfront.net/2019/05/16135948/ edital_de_abertura_final_trt2r118_27_4_2018.pdf>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Justiça do Trabalho, Tribunal Superior do <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/trt/orgaos>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2016. Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TSE, 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/5a3b42d9-8dde-7d80-22dd- d0729b5de250>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2017. Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TSE, 2018. Disponível em: <https://is.gd/B5Rr0f>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2018. Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TSE, 2019. Disponível em: <https://is.gd/17f4m1>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório geral da Justiça do Trabalho 2019. Brasília: Coordenadoria de Estatística e Pesquisa do TSE, 2020. Disponível em: <https://is.gd/B5Rr0f>. Acesso em: 28 abr. 2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Varas do Trabalho Existentes na JT. 2020. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/web/estatistica/vt/varas-existentes>. Acesso em: abr. 2021.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. Human Development Reports. [s/a]. Disponível em: <http://hdr.undp.org/en/global-reports>. Acesso em: abr. 2021.

UNITED NATIONS DEVELOPMENT PROGRAMME. Human Development Reports. [s/a]. Disponível em: <http://hdr.undp.org/en/content/download-data>. Acesso em: abr. 2021.

UNITED NATIONS. Population Division World Population Prospects 2019. [s/a]. Disponível em: <https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/>. Acesso em: maio 2021.

VASCONCELOS, Fernando Donato. Atuação do Ministério do Trabalho na fiscalização das condições de segurança e saúde dos trabalhadores, Brasil, 1996-2012. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, 39 (129), 2014.

VIEIRA, Adriana de Souza. Limites à negociação individual no contrato de trabalho. Dissertação (Mestrado em Direito). Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo, 2012.

CAPÍTULO 7. ESTUDO DE CASO: MÉXICO

7.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO

7.1.1 Formação histórica da proteção ao trabalho, da organização sindical e do sistema de resolução de litígios trabalhistas

Durante a guerra da independência do México (1810-1824), a escravidão, o sistema de tributos pagos pelos povos indígenas e as *castas* foram abolidos como resultado do decreto de 1810 emitido por Miguel Hidalgo y Costilla. Após a independência da Espanha, um período de grave instabilidade marcou a política do México por mais de 60 anos, chegando ao fim apenas em 1876, quando Porfirio Díaz assumiu o poder. Este fato marcou o chamado início da era Porfiriato que durou até o início da revolução mexicana em 1911.

A Constituição da República do México, de 1857, em vigor durante o governo autoritário de Porfirio, caracterizou-se por um modelo liberal inspirado na Declaração Francesa de 1789 dos Direitos do Homem e do Cidadão. Como bem apontado por Morales Moreno (2019), esse modelo formal não se adequava à sociedade mexicana, caracterizada pela desigualdade e baseada predominantemente na agricultura e no extrativismo indígena. O autor destaca ainda que o Código Civil de 1870 regulamentou pela primeira vez as modalidades de prestação de serviços, jornada de trabalho e salários de acordo com os costumes de cada estado. No entanto, enquanto o foco do governo era favorecer os investimentos e atrair capital, os camponeses e trabalhadores eram forçados a trabalhar em condições desumanas de trabalho por um salário que muitas vezes nem seria suficiente para cobrir as suas necessidades básicas. Este foi um dos fatores que levou, em um contexto de forte tensão social, ao início da revolução mexicana em 1911.

A Constituição de 1917, produto da revolução, marca a mudança do modelo liberal acima mencionado (predominantemente focado na liberdade do indivíduo) para um modelo legalmente positivista, no qual o trabalho assalariado finalmente recebe proteção em nível constitucional (Morales Moreno, 2019). Ou seja, de acordo com a nova Constituição e sem prejuízo a liberdade de iniciativa econômica privada, o Estado adota uma postura proativa na regulação dos conflitos de interesse do capital e da classe trabalhadora, através do estabelecimento, no nível constitucional, de um conjunto pormenorizado de direitos, limites, proibições, etc. levando em consideração a assimetria de poder entre os dois. Por conseguinte, o trabalho é caracterizado fundamentalmente com base na tradição jurídica alemã e belga, como um direito social. Uma série de características decorrentes dessa configuração são garantidas contextualmente, conforme analisado nos próximos parágrafos.

O artigo 5º, ao caracterizar o trabalho como gratuito, especifica que este deve ser isento de qualquer tipo de coação: mesmo na hipótese de incumprimento do contrato de trabalho pelo trabalhador, este está exclusivamente sujeito à responsabilidade civil. Outra garantia conferida pela mesma norma é que o contrato de trabalho nunca poderá resultar na renúncia, perda ou prejuízo de qualquer dos direitos políticos ou civis. Por sua vez, o artigo 123 da Constituição de 1917 pode ser pretendido como a norma central que garante proteção aos trabalhadores com as suas 30 seções, ele oferece uma base constitucional geralmente aplicável a todas as formas de emprego a ser complementada pela legislação do Congresso da União e das Legislaturas dos Estados.

Do ponto de vista constitucional, duas observações são necessárias neste contexto. Em primeiro lugar, o artigo 5º da Constituição encontra-se no Capítulo I do Título I, que regulamenta as "Garantias Individuais", ao passo que o artigo 123 pode ser encontrado no Título VI, destinado a "Trabalho e Previdência Social". Essa configuração determina a separação entre regulamentação do trabalho e direito civil, como também pode ser inferido na redação do artigo 123. Em segundo lugar, é interessante notar que a constituição de 1917 permitia também aos estados legislarem sobre a matéria: no entanto, em 1929 o artigo foi alterado, eliminando tal possibilidade (ou seja, houve a federalização do Direito do Trabalho pelo Congresso da União).

Do ponto de vista substantivo, é importante destacar que o artigo 123:

1. Limita a jornada de trabalho a oito horas (sete para trabalho noturno);

2. Introduz um dia de descanso obrigatório a cada seis dias de trabalho;

3. Proporciona proteção específica à mulher trabalhadora e ao menor: referindo-se à primeira categoria, é importante ressaltar que a Constituição de 1917 já previa proteção à maternidade, garantindo um mês de descanso remunerado após o parto, entre outros aspectos;

4. Prevê: um salário mínimo suficiente para cobrir as "necessidades normais" do trabalhador e dos seus dependentes, assim como a sua educação; e a participação dos trabalhadores no lucro da empresa;

5. Introduz o princípio de "salário igual para trabalho igual", independentemente de gênero ou nacionalidade;

6. Obriga o empregador a observar as normas de segurança e saúde e a adotar medidas de prevenção de acidentes de trabalho; paralelamente, prevê a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e doenças profissionais sofridas pelos trabalhadores;

7. Consagra a liberdade de associação dos trabalhadores e empregadores para a defesa dos seus respectivos interesses;

8. Estabelece o direito dos trabalhadores e empregadores à greve e enumera diretamente os parâmetros para determinar se é legal ou não;

9. Dispõe sobre a reintegração do trabalhador ou indenização econômica em caso de dispensa sem justa causa;

10. Identifica cláusulas nulas e sem efeito no contrato de trabalho.

Considerando que o mencionado acima representa apenas uma parte da arquitetura do artigo 123, analisada em detalhes na Seção 7.1, é possível notar até que ponto a mudança do cenário constitucional foi radical. No que se refere especificamente à Justiça do Trabalho, cuja evolução ao longo do tempo é analisada na seção 7.2, é importante mencionar, a propósito, que a Constituição também previa a criação das Juntas de Conciliação e Arbitragem (*Juntas de Conciliación y Arbitraje*) como órgãos tripartites dedicados ao resolução de litígios trabalhistas.

Fundamentada na referida base constitucional, a primeira Lei Federal do Trabalho (*Ley Federal del Trabajo*, doravante LFT) foi aprovada por unanimidade em 1931 e vigorou por quase quatro décadas: nela foram regulamentadas as relações individuais e coletivas de trabalho, assim como as questões processuais e administrativas. Do ponto de vista do direito substantivo, além de regulamentar os dispositivos constitucionais acima identificados, deve-se destacar que a LFT também (Ortiz Porras, 2019):

1. Caracteriza os direitos dos trabalhadores como inalienáveis;

2. Introduz a presunção da existência de contrato de trabalho em correspondência a uma prestação de serviço;

3. Obriga o empregador a celebrar um acordo coletivo ao contratar trabalhadores filiados a um sindicato;

4. Permite cláusulas de "contratação vinculada" (*closed-shops*) em acordos coletivos.

Durante o período de vigência da legislação, ocorreram mudanças importantes no México: além de experimentar um forte crescimento econômico, o país se tornou predominantemente industrial: como consequência, a classe trabalhadora — migrando do meio rural para o urbano — cresceu consideravelmente, assim como o número de sindicatos e acordos coletivos (Marquet Guerreiro, 2014).

Em 1º de maio de 1970, uma nova versão da LFT substituiu a legislação anterior. Por outro lado, também é importante destacar que a Constituição — e mais precisamente o artigo 123 — já havia sido alterado várias vezes antes de 1970. Talvez as modificações mais significativas à lei fundamental tenham sido produzidas pelas emendas de 1960 e 1962, por meio das quais a Seção B foi acrescentada ao artigo 123 — reconhecendo e regulamentando separadamente a relação de trabalho entre o Estado Federal e os servidores públicos.

A LFT de 1970, à semelhança do anterior Código do Trabalho, reúne em um único instrumento legislativo a regulamentação do trabalho e alguns aspectos da previdência social. Com referência ao primeiro, a LFT além de estabelecer os princípios fundamentais do Direito do Trabalho e determinar o seu âmbito de aplicação, regula a relação individual de trabalho (incluindo a hipótese de suspensão/rescisão), assim como as relações coletivas de trabalho (p. ex.: sindicatos, acordos coletivos) e também proporciona normas obrigatórias relacionadas às condições de trabalho (p. ex.: duração da jornada de trabalho, descanso, salário, etc.). Além disso, a LFT também estabelece as normas inerentes à atuação dos órgãos públicos do trabalho e do emprego, incluindo autoridades administrativas e jurisdicionais. Do ponto de vista do direito substantivo, as novidades introduzidas pela LFT de 1970 abrangeram (Ortiz Porras, 2019):

1. O princípio de *in dubio pro operarium*;

2. Bônus (incluindo bônus por antiguidade) e a figura de trabalhador de confiança (trabajador de confianza);

3. Constituição da responsabilidade solidária da empresa beneficiária em caso de insolvência da empresa prestadora dos serviços;

4. A não exigência de contrato de trabalho é instituída para demonstrar a existência de relação de trabalho subordinada;

5. O conceito de salário integrado é estabelecido para o pagamento da remuneração.

Em 2011, uma emenda constitucional sobre Direitos Humanos teve algumas consequências também no campo do trabalho e do emprego. Em particular, a reforma além de fortalecer os mecanismos pelos quais o Estado deve proteger, respeitar e cumprir os direitos humanos, eleva à categoria constitucional os tratados de direitos humanos (e os direitos neles consagrados) ratificados pelo México. Mudando em relação ao passado, a reforma também atribuiu à Comissão Nacional de Direitos Humanos a competência para lidar com as queixas relacionadas a ações ou omissões de natureza administrativa no âmbito do trabalho (art. 102, let. B). Este discurso também se aplica às Comissões de Direitos Humanos dos Estados (Kurczyn Villalobos, 2012).

De uma perspectiva legal, apesar de várias modificações (p. ex.: 1977, 1980, 1982, 1983, 1986, etc.) na LFT, o sistema permaneceu em vigor por mais de 40 anos sem qualquer mudança significativa na abordagem subjacente, até a reforma de 2012. Por outro lado, vale ressaltar que durante essas quatro décadas, o México se caracterizou por importantes mudanças políticas, sociais e econômicas. Do ponto de vista trabalhista, o aumento da inflação determinou uma diminuição considerável do poder de compra da classe trabalhadora, enquanto a progressiva abertura ao comércio internacional implicou na perda de competitividade das empresas mexicanas, com o consequente aumento do desemprego. (Marquet Guerreiro, 2014).

O objetivo central da reforma de 2012 da LFT foi a promoção do emprego e da produtividade, a ser alcançada mediante novas formas de contratação que permitissem uma maior flexibilidade e a redução dos custos de dispensa, entre outros mecanismos. Se a flexibilização geral do emprego pode ser identificada como o principal direcionador da reforma de 2012, algumas modificações introduzidas durante as discussões no Congresso fortaleceram a posição dos trabalhadores. Marquet Guerreiro (2014, p. 276–277) identifica como tal: o reconhecimento de que as normas do trabalho visam o equilíbrio entre a produção e a justiça social; e a incorporação explícita (e especificação) do conceito de "trabalho decente". De acordo com o mesmo autor, numa perspectiva ideológica, a reforma visa substituir a contraposição determinada pela luta de classes pela "compreensão mútua das respectivas necessidades e cooperação técnica", tendo também em conta o aumento do peso relativo da produtividade e da competitividade.

Outro objetivo da reforma de 2012 foi a melhoria das relações coletivas de trabalho, com particular referência à liberdade de associação e ao direito de negociação coletiva. A este respeito, as modificações à LFT obrigaram as Juntas de Conciliação e Arbitragem a disponibilizarem publicamente as informações exigidas pela LFT para registro sindical (art. 365-bis), estatutos sindicais (art. 424-bis), assim como acordos coletivos (art. 391- bis). Além disso, a LFT reformada atribui aos trabalhadores o direito de solicitar informações sobre a gestão dos fundos e ativos do sindicato ao conselho de administração (art. 373). Paralelamente, a LFT, por meio do artigo 132, obriga o empregador a afixar e difundir no local de trabalho a cópia integral das convenções coletivas. Este conjunto de obrigações foi introduzido para resolver os problemas de longa data dos chamados "sindicatos de proteção" e "acordos de proteção do empregador" (*sindicatos de protección y contratos de protección patronal*), abordados em detalhes na Seção 7.2.3. No entanto, é crucial apontar que em 2015 o Comitê de Aplicação de Normas da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ao observar que a obrigação legal de publicar registros de sindicatos permaneceu amplamente não cumprida, solicitou ao governo que (Comitê de Aplicação das Normas, OIT, 2015):

1. Cumpra sem demora a sua obrigação de publicar o registro e os estatutos dos sindicatos nas juntas locais dos 31 estados do país, e não apenas no Distrito Federal e San Luis de Potosí, no prazo de três anos conforme estabelecido na LFT; e

2. Identifique, em consulta com os parceiros sociais, reformas legislativas adicionais à Lei do Trabalho de 2012 necessárias para cumprir a Convenção n.º 87 (Convenção sobre a Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, de 1948). Isso deve incluir reformas que impeçam o cadastramento de sindicatos que não possam demonstrar o apoio da maioria dos trabalhadores que pretendem representar, por meio de um processo eleitoral democrático — os chamados sindicatos de proteção.

Um momento marcante na evolução da legislação trabalhista do México pode ser identificado na reforma constitucional de 2017 do artigo 123 e as alterações subsequentes em 2019 à LFT. Antes de analisar o conteúdo da reforma, duas observações são necessárias a partir de uma perspectiva internacional. Em primeiro lugar, é importante destacar que as longas negociações que fundamentaram o Acordo Estados Unidos-México-Canadá (USMCA, *United States-Mexico-Canada Agreement*, sigla em inglês) e, posteriormente, os compromissos assumidos no artigo 23 e no Anexo 23-A do mesmo, tiveram um peso considerável na reforma da legislação nacional e na sua implementação. Em segundo lugar, em 2018, o México ratificou a Convenção nº 98 da OIT (Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva), tornando-se finalmente parte de todas as Convenções Fundamentais.

A reforma modifica substancialmente o sistema de justiça do trabalho e, por outro lado, intervém para garantir de forma mais ampla a liberdade de associação e negociação coletiva. No que diz respeito à Justiça do Trabalho, com a alteração da Constituição primeiro e depois da LFT, como analisado detalhadamente na Seção 7.3, as Juntas de Conciliação e Arbitragem em nível federal e local são substituídas pelos Tribunais do Trabalho, sob a égide do Judiciário. Além disso, antes de recorrer aos Tribunais Trabalhistas, a reforma também prevê uma fase de conciliação obrigatória perante os centros de conciliação recém-criados (locais ou federal). Esta parte da reforma decorre da necessidade de aumentar a eficácia da resolução de litígios laborais e de garantir de forma mais ampla o acesso à justiça, tendo em vista que a carga de trabalho das anteriores Juntas de Arbitragem e Conciliação resultou em alguns casos no não cumprimento do mesmo *iter* processual previsto na LFT que dilui ainda mais a duração do processo.[1]

Por outro lado, a reforma também modificou alguns aspectos essenciais do direito substantivo do trabalho, com particular referência à liberdade de associação e negociação coletiva. O quadro seguinte apresenta as principais alterações decorrentes da reforma nos dois temas acima identificados, também com vista a assegurar e garantir o cumprimento das obrigações decorrentes dos compromissos internacionais recentemente assumidos.

1. Por exemplo: muitas vezes as datas das audiências são fixadas excedendo os termos da LFT. Isto permite às partes recorrer ao mandado de segurança indireto perante o juiz distrital que ordenará a determinação de nova data de audiência nos termos previstos na lei.

Além do exposto, a reforma fortalece os mecanismos de práticas discriminatórias, assédio moral (*mobbing*) e assédio ao mesmo tempo em que tenta promover a igualdade de gênero; ademais, a proteção à maternidade é reforçada.

TABELA 7.1 Principais inovações da reforma trabalhista mexicana

Assunto	Principais novidades
Liberdade de associação	Essa liberdade é fortalecida como resultado de: • uma proteção mais ampla conferida na escolha de fazer parte ou não de um sindicato; por outro lado, as cláusulas de contratação vinculada (*closed shop*) ainda são legais; • eleição de dirigentes/conselhos sindicais por meio de processos democráticos (voto pessoal, livre e secreto); • um direito reforçado dos trabalhadores à informação sobre finanças e administração do sindicato; • a não interferência do empregador, por meio de pagamentos ou outras formas de apoio, nas atividades sindicais com vistas a controlá-las; • registro de sindicatos realizado pelo recém-criado Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho (*Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral*); transferência da jurisdição sobre questões sindicais e acordos coletivos de trabalho da esfera local para a federal; publicação de documentos sindicais (registrados) em página web dedicada; • dissolução judicial de sindicatos participantes de ato de extorsão contra empregadores (cobrança de dinheiro/benefícios para desistência de convocações de greve ou não participação em Processos de Certificação Sindical).
Acordo coletivo	Esse direito é garantido de forma mais ampla por meio de: • voto pessoal, livre e secreto dos trabalhadores para: a celebração inicial do acordo coletivo de trabalho; a ratificação do conteúdo de (a) negociação coletiva ou (b) convenção de revisão/modificação da convenção coletiva (a cada dois anos); a legitimação (ou seja, eventual aprovação do conteúdo) das convenções coletivas existentes no prazo de quatro anos (2023), conforme disposições transitórias; • exigência do "Certificado de Representatividade" para sindicatos, expedido pelo Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho, para celebração de convenção coletiva inicial; tal documento dispõe que o sindicato conta efetivamente com o apoio de pelo menos 30% dos trabalhadores abrangidos pelo acordo.

Fonte: Elaboração dos autores com base no Governo do México (2021) e de la Vega (2019).

Também é importante destacar a criação do Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho, regulamentado pela legislação orgânica homônima e pelo estatuto. Tal como também referido na tabela, este órgão desempenha as seguintes funções-chave: registro de sindicatos e depósito de convenções coletivas a nível nacional; verificação dos processos de democracia dos sindicatos (ou seja, votos dos trabalhadores para eleger funcionários sindicais e relacionados com a aprovação ou ratificação de acordos coletivos); e, emissão do "Certificado de Representatividade". Além disso, o Centro também desempenha um papel de conciliação em nível federal, analisado na Seção 7.3.

Para concluir, é importante destacar que, do ponto de vista temporal, a reforma não entrará em vigor de uma só vez. A este respeito, as disposições transitórias determinam que:

1. O Centro Federal começará a exercer as suas funções de registro dentro de dois anos após a entrada em vigor da legislação; até o início das operações, as Câmaras de Conciliação e Arbitragem (*Juntas de Conciliación y Arbitraje*) e o Secretariado do

Trabalho e da Segurança Social continuarão com as funções relevantes definidas pela LFT pré-reforma;

2. Os centros de conciliação e tribunais locais devem começar a operar dentro de três anos a partir da entrada em vigor da legislação;

3. No prazo de quatro anos após a entrada em vigor da lei, o Centro Federal assumirá a sua função conciliadora, assim como os Tribunais Federais do Trabalho iniciarão as suas operações no respectivo circuito judicial; cada circuito judicial iniciará as suas funções na ordem e sequência em que for determinado nas declarações do Senado da República, sob proposta do Conselho Judiciário Federal: os primeiros estados a implementar são Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco e Zacatecas;

4. Os processos individuais e coletivos perante as Juntas de Conciliação e Arbitragem anteriores à entrada em vigor da lei, assim como aqueles ajuizados após a publicação da nova lei, mas antes do início do funcionamento da Justiça do Trabalho, prosseguirão até a conclusão nos termos da presente Lei Federal do Trabalho;

5. Conforme já mencionado, os acordos de negociação coletiva existentes devem ser revisados pelo menos uma vez dentro de quatro anos após a entrada em vigor da lei.

7.1.2 Proteção constitucional do emprego

Conforme mencionado, os artigos 5º e 123º estão no cerne do cenário trabalhista constitucional do México. Antes de analisar o conteúdo normativo de tais disposições, algumas observações são necessárias. Desde a sua introdução na Constituição de 1917, o artigo 123 foi alterado 27 vezes, enquanto o artigo 5º foi sujeito a apenas cinco alterações — sendo a última em 2016. Embora segundo Rivera León (2017) não exista uma única causa para as constantes emendas à Constituição mexicana, visto que estas obedecem a um marco estrutural complexo,[2] uma possível consequência daí decorrente é a não consolidação das instituições nela consagradas. Outro aspecto a ser destacado que distingue a lei fundamental do México da dos outros países analisados no presente estudo é o nível de detalhamento das suas disposições: por exemplo, mais de 40 parágrafos constituem a base da arquitetura do artigo 123. Finalmente, o cenário constitucional do México também é o único que inclui várias disposições detalhadas dedicadas à resolução de controvérsias e litígios entre empregadores

2. Que inclui a posição hegemônica de determinados partidos políticos, politização do direito fundamental, caráter regulatório das suas disposições e um processo de centralização em curso, assim como, talvez, um procedimento de alteração constitucional que impossibilita determinadas dinâmicas da política nacional.

e trabalhadores — que foram objeto de modificações substanciais como resultado da reforma de 2017.

O artigo 5º lida com o direito humano de livre escolha de ocupação. Assim, ninguém pode ser impedido de exercer a profissão, ramo de atividade, negócio ou trabalho da sua escolha, desde que lícito. Tal direito pode ser vetado por resolução judicial quando os direitos de terceiros são violados ou por ordem governamental, emitida na forma da lei, quando os direitos da sociedade são violados. Por outro lado, a norma remete à legislação de cada Estado a determinação das profissões que exigem um diploma para o exercício dessa profissão, os requisitos a ela associados e as autoridades responsáveis pela sua emissão.

O trabalho deve ser também livre no sentido de que ninguém pode ser obrigado a trabalhar ou prestar serviços pessoais sem o seu pleno consentimento e em correspondência com uma justa indenização, salvo no caso de trabalho imposto a título de pena por autoridade judiciária. Assim, qualquer contrato, pacto ou acordo cujo objetivo seja demérito, perda ou sacrifício irrevogável da liberdade de uma pessoa está proibido. Paralelamente, o contrato de trabalho não pode incluir a renúncia, perda ou prejuízo de qualquer direito político ou civil.

Por sua vez, o artigo 123 consagra no seu primeiro parágrafo o direito de toda pessoa a um trabalho decente e socialmente útil. Do ponto de vista formal, o artigo 123 consiste em duas seções: a Seção A, que rege as relações de trabalho entre trabalhadores, diaristas, empregadas domésticas, artesãos e, em geral, todos os contratos de trabalho. Os princípios básicos nele definidos são incorporados e posteriormente regulamentados pela LFT. A seção B que, em vez disso, se refere às relações de trabalho entre os poderes da União e os seus funcionários. A nível estatutário, a Lei Federal dos Trabalhadores ao Serviço do Estado (*Ley Federal de los Trabajadores al Servicio del Estado*) é o principal marco jurídico de referência.

A Seção A do artigo 123 inclui os seguintes princípios básicos, que podem ser agrupados da seguinte forma:

a) No que diz respeito às condições de trabalho, englobando: a organização do trabalho e as atividades laborais (p. ex.: limitações ao trabalho de menores e gestantes; treinamento e capacitação de trabalhadores; saúde e segurança), ou seja, obrigações do empregador de observar os regulamentos legais sobre o assunto e de adotar medidas adequadas para a prevenção de acidentes, assim como a responsabilidade do empregador por acidentes de trabalho e doenças ocupacionais — e bem-estar — (p. ex.: providenciar de moradia; e tempo de trabalho e equilíbrio entre vida pessoal e profissional), ou seja, duração máxima do trabalho diurno e noturno, horas extras e descanso obrigatório;

b) Quanto à remuneração: princípio da igualdade de remuneração para trabalho igual; compensação de horas extras; pagamento de salários em curso legal; e, salário mínimo.

Com referência a este último elemento, a Constituição faz uma distinção entre o salário mínimo geral — que deve ser suficiente para satisfazer as necessidades materiais, sociais e culturais normais de uma família e para proporcionar educação obrigatória à prole — e salários mínimos profissionais, aplicáveis a indústrias, profissões, negócios ou trabalhos especiais específicos. A Constituição também prevê a criação de uma comissão nacional (ou seja, a Comissão Nacional de Salário Mínimo do México) responsável por determinar os salários mínimos;

c) No que diz respeito à resolução de litígios: criação de Tribunais Trabalhistas em substituição aos Conselhos de Arbitragem e Conciliação; fase de conciliação obrigatória antes de recorrer aos Tribunais; estabelecimento de Centros de Conciliação locais, assim como do Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho. Todos esses elementos foram introduzidos como resultado da reforma constitucional de 2017;

d) No que se refere às relações coletivas de trabalho, desdobrando-se em:

    1. Direito de sindicalização dos trabalhadores e empregadores (sindicatos, associações profissionais, etc.);

    2. Direitos dos trabalhadores e empregadores a fazerem greves e os seus respectivos limites. Na correspondência de uma greve para obter a celebração de um acordo coletivo, a reforma de 2017 exige a prova de representação dos trabalhadores (ou seja, Certificado de Representatividade);

    3. Direito à negociação coletiva;

    4. Necessidade de assegurar, a partir da reforma de 2017, nos processos/requisitos previstos na lei para garantir a negociação coletiva e os interesses dos empregadores e trabalhadores: a representatividade dos sindicatos; e, certeza na assinatura, registro e depósito dos acordos coletivos.

Reforçar a posição dos trabalhadores através de:

1. Seguro Social;

2. Identificação das cláusulas nulas e sem efeito do contrato de trabalho;

3. Proteção contra dispensa sem justa causa e dispensa do trabalhador que se uniu ao sindicato ou à greve (lícita), culminando na reintegração ou na indenização do trabalhador;

4. Prioridade sobre todas as demais obrigações, em correspondências de concordata ou falência, concedida aos créditos a favor dos trabalhadores por salários ganhos no último ano e por indenizações. Proteção do "patrimônio familiar" inalienável, não sujeito a impostos ou penhora. Limitação da responsabilidade do trabalhador por dívidas a pagar ao empregador (ou os seus associados, parentes ou dependentes): em nenhum caso o pagamento pode ser exigido dos membros da família do trabalhador, nem são essas dívidas exigíveis por um valor superior ao salário de um mês;

5. Proteção à maternidade e proibição de trabalho para menores de 15 anos.

Além do exposto, a Seção A do artigo 123 estabelece que, em princípio, a aplicação da legislação trabalhista pertence às autoridades dos estados, dentro das suas respectivas jurisdições. Por outro lado, diversos setores industriais e de serviços, certas empresas, assim como determinadas questões (este último incluindo, após a reforma de 2017, o registro de todos os acordos coletivos e sindicatos) são reservados à jurisdição exclusiva das autoridades federais.

Embora, devido a restrições de espaço, Seção B do artigo 123 — que regulamenta as relações entre os Poderes da União, o Governo do Distrito Federal e os seus servidores — não possa ser aqui analisada de forma exaustiva, cabe, no entanto, apontar três diferenças bastante substanciais com a Seção A. Em primeiro lugar, deve-se observar que os salários dos trabalhadores ao serviço do Estado são fixados nos respectivos orçamentos, em vez de serem negociados. Outra diferença substancial é que as greves estão sujeitas a limites mais estritos. Os funcionários públicos podem recorrer a tal instrumento de greve (desde que observados os requisitos previstos na lei) exclusivamente em correspondência da violação geral e sistemática dos direitos consagrados no artigo 123.

Por outro lado, a Seção A considera as greves legais quando a sua finalidade é atingir o equilíbrio entre os fatores de produção, harmonizando os direitos trabalhistas e os objetivos do capital. Em terceiro lugar, a Seção B estabelece que deve haver um sistema de nomeação de pessoal que gire em torno de conhecimentos e habilidades e, por conseguinte, estabelece a obrigação do estado de organizar escolas de administração pública.

7.1.3 Legislação trabalhista substantiva

A. Contextualização e características do Direito do Trabalho

No sistema jurídico do México, o trabalho é um ramo autônomo do Direito, apesar dos vínculos históricos com o Direito Civil explicados na Seção 7.1.1. Por conseguinte, tal ramo do direito é regido por princípios, normas e institutos específicos.

O artigo 73 da Constituição do México atribui ao Congresso da União o poder de emitir legislação trabalhista, implementando assim o artigo 123. Por outro lado, a Seção A do artigo 123 determina que a aplicação da legislação trabalhista compete às autoridades dos estados, dentro das suas respectivas jurisdições. No entanto, conforme brevemente mencionado acima, determinados setores industriais e de serviços, empresas, assim como assuntos estão reservados à jurisdição exclusiva das autoridades federais, conforme representado na Tabela 7.2.

TABELA 7.2 Matérias de competência exclusiva do Congresso da União

Setor industrial e serviços	• Indústria têxtil, eletricidade, indústria cinematográfica, borracha, açúcar, mineração, metalurgia, siderurgia, hidrocarbonetos, petroquímica, cimento, cal, indústria automobilística, indústria química (incluindo farmacêutica e de medicamentos), celulose e papel, óleos e gordura vegetal, produção de alimentos (apenas indústrias que produzem produtos embalados, enlatados ou engarrafados), trabalhadores ferroviários, indústria de madeireira, fabricação de garrafas de vidro e vidro plano, tabaco, e instituições bancárias e de crédito.
Corporações	• Empresas administradas diretamente ou de forma descentralizada pelo Governo Federal; • Corporações que possuem contrato ou licença concedida pelo Governo Federal; e • Corporações que atuam em zonas federais ou sob jurisdição federal, em águas territoriais ou dentro da zona econômica exclusiva do país.
Assuntos	• Registro de todos os acordos coletivos e sindicatos (e processos administrativos associados); • Litígios trabalhistas que afetem dois ou mais estados; • Acordos coletivos declarados obrigatórios em mais de um estado; • Obrigações do empregador em relação a questões educativas; e • Responsabilidades do empregador em relação à formação dos trabalhadores e à segurança e higiene nos centros de trabalho (com a ajuda das autoridades do Estado).

Fonte: Elaboração dos autores com base no artigo 123, Seção A, da Constituição mexicana.

As principais fontes regulatórias do Direito do Trabalho são:

1. Constituição e Tratados Internacionais (p. ex.: instrumentos de direitos humanos, Convenções da OIT, tratados multilaterais e bilaterais celebrados sobre o assunto, etc.);

2. A lei (a destacar: a LFT e a Lei Federal do Trabalhador a Serviço do Estado, assim como regulamentos de implementação associados);

3. Princípios gerais de direito;

4. Jurisprudência;

5. Costumes;

6. Equidade;

7. Os acordos coletivos e o chamado contrato-lei (*contrato-ley*);

8. Normas de trabalho.

A este respeito, o artigo 17 da LFT prevê que, na falta de disposição expressa (na Constituição, na própria LFT ou nos seus regulamentos, ou nos tratados internacionais), serão levadas em consideração as disposições que regulam casos semelhantes, os princípios gerais nela consagrados, os princípios gerais de direito, os princípios gerais de justiça social derivados do artigo 123, jurisprudência, costume e equidade. Por outro lado, é importante destacar aqui que o artigo 18 da LFT dispõe que em caso de dúvida na interpretação das normas trabalhistas prevalece a interpretação mais favorável ao trabalhador (ou seja, princípio do *favor laboratoris*).

A LFT estabelece que as normas trabalhistas devem buscar o equilíbrio entre os fatores de produção e justiça social, assim como promover o trabalho decente em todas as relações de trabalho (art. 2º). Trabalho decente é definido como aquele em que a dignidade humana do trabalhador é plenamente respeitada; não há discriminação com base na origem étnica ou nacional, sexo, idade, deficiência, condição social, condições de saúde, religião, situação migratória, opiniões, preferências sexuais ou estado civil; há acesso à seguridade social e ao recebimento de salário remunerado; em que os trabalhadores recebem treinamento contínuo para aumentar a produtividade com benefícios compartilhados, e as condições ideais de segurança e higiene são garantidas para prevenir riscos. O conceito de trabalho decente também inclui a plena aplicação dos direitos coletivos dos trabalhadores, como liberdade de associação, autonomia, direito à greve e à negociação coletiva.

Além disso, o mesmo artigo prevê, com vistas à eliminação da discriminação de gênero, a proteção da igualdade substantiva (ou *de fato*) dos trabalhadores e trabalhadoras perante o empregador, o que implica fundamentalmente o acesso às mesmas oportunidades, levando em consideração os aspectos biológicos, diferenças sociais e culturais entre os dois sexos.

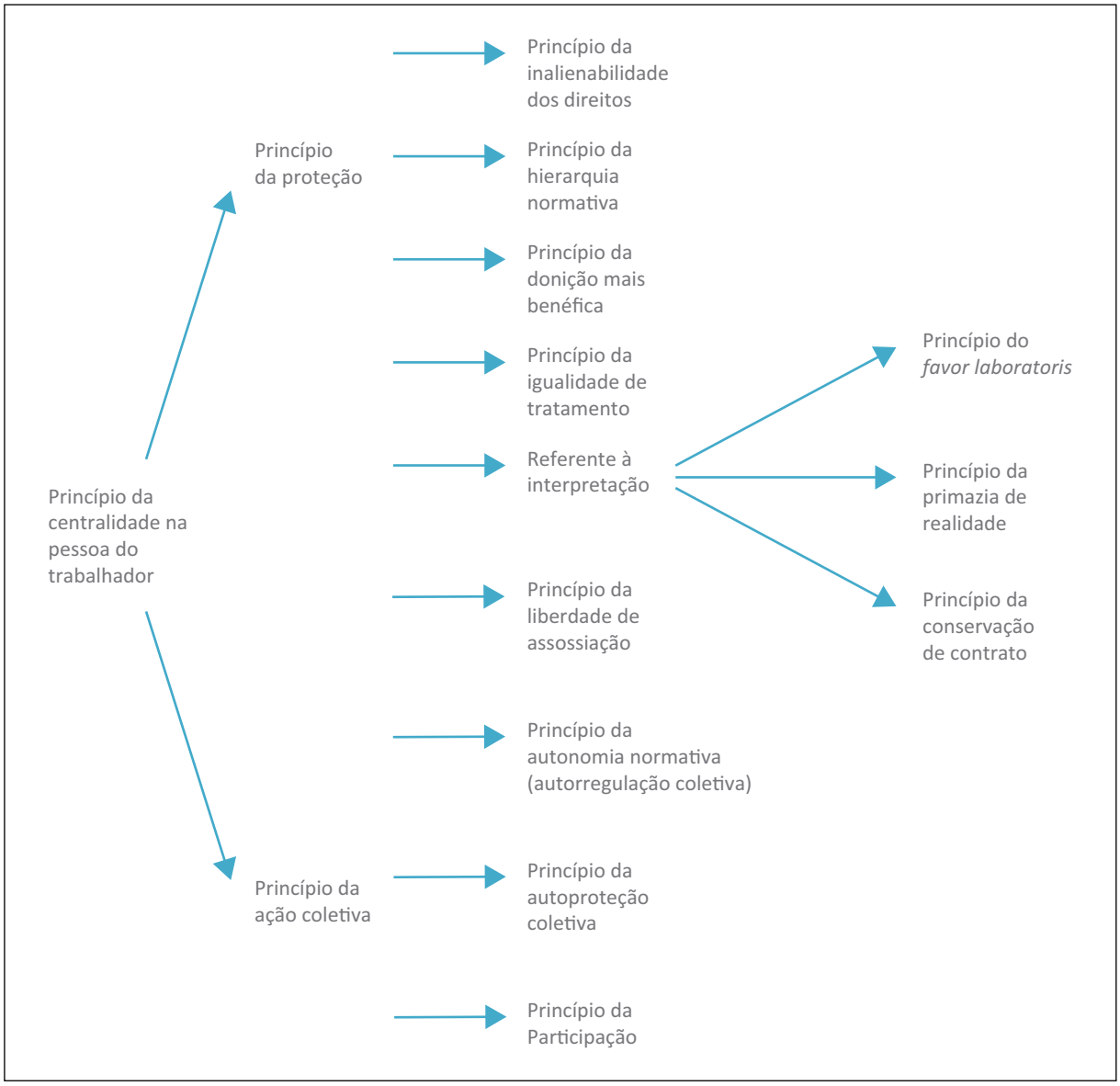
O artigo 3º caracteriza o trabalho como um direito e dever social que pressupõe o respeito pelas liberdades e pela dignidade de quem o exerce. A norma também proíbe explicitamente condições discriminatórias em razão de etnia, gênero, idade, deficiência, condição social, saúde, religião, situação migratória, opinião, preferências sexuais, estado civil ou qualquer outra condição/fundamento que atente contra a dignidade humana.

Por sua vez, o artigo 5º lança alguma luz sobre a natureza das normas trabalhistas, classificando as disposições da LFT como pertencentes à ordem pública e, por conseguinte, identifica uma série de cláusulas que não produzirão qualquer efeito jurídico, apesar de estarem presentes em um contrato de trabalho. Nesse sentido, como já foi dito, a LFT (em paralelo à Constituição) caracteriza os direitos dos trabalhadores como inalienáveis. De acordo com o que acabamos de expor, o artigo conclui que, se uma ou mais das cláusulas aí listadas estiverem presentes

em um contrato de trabalho, estas serão nulas e sem efeito, e a lei as substituirá. Além disso, o artigo 19 da LFT também especifica que todos os atos e atividades relacionados à aplicação das normas trabalhistas não estarão sujeitos a nenhuma forma de tributação.

Os seguintes princípios regem o Direito do Trabalho mexicano, de acordo com a classificação proposta por Podetti (1997, p. 139 *et seq*.):

FIGURA 7.1 Princípios do Direito do Trabalho mexicano



Fonte: Elaboração dos autores.

Como se pode inferir a partir do gráfico, o princípio fundamental subjacente à legislação trabalhista é o da centralidade da pessoa do trabalhador: a prestação de trabalho não pode ser entendida como um mero item de comércio (art. 3º da LFT). Pelo contrário, "trabalho decente"

implica o "pleno respeito pela dignidade humana do trabalhador", entre outros (art. 2º da LFT). Dois princípios básicos derivam do princípio fundamental: o da proteção e o da ação coletiva. O princípio da proteção está no cerne do Direito do Trabalho, pois visa fundamentalmente abordar a desigualdade social, econômica e cultural existente entre o empregador e o empregado. Deste princípio origina-se um outro conjunto de axiomas-chaves. Por sua vez, o princípio da ação coletiva é central nas relações coletivas de trabalho, já que, por meio desse preceito, os grupos socioprofissionais exercem os seus poderes de auto-organização, segundo a liberdade de associação, de autonomia coletiva ou autorregulamentação coletiva do trabalho, do trabalho coletivo, auto-supervisão e de participação.

Para concluir, de acordo com Dávalos (2016, p. 59 *et seq*.) a legislação trabalhista mexicana pode ser caracterizada da seguinte forma:

1. Visa fundamentalmente a proteção do trabalhador/pessoa, tendo em conta as assimetrias de poder com o empregador;

2. É um ramo do direito em constante expansão e evolução;

3. Implica garantias sociais para os trabalhadores: a legislação laboral proporciona um conjunto mínimo de normas que não podem ser derrogadas *in peius*;

4. Oferece direitos inalienáveis aos trabalhadores, tendo em vista que as normas trabalhistas pertencem à ordem pública (art. 5º da LFT).

B. O contrato de trabalho

O artigo 20 da LFT define o contrato individual de trabalho, independentemente da sua forma ou denominação, como aquele em virtude do qual uma pessoa assume a obrigação de prestar a outro sujeito trabalho pessoal subordinado em contrapartida do pagamento de um salário.

A definição da LFT de contrato de trabalho individual baseia-se em quatro elementos fundamentais. Em primeiro lugar, deve haver uma prestação de serviço pessoal (ou seja, feita por uma pessoa) e voluntária (ou seja, sem coerção). Em segundo lugar, o serviço deve ser direcionado para outro sujeito (ou outros sujeitos), ou seja, o empregador que tira proveito do resultado do trabalho e ao mesmo tempo arca com o risco de perdas potenciais. Em terceiro lugar, à prestação de serviço deve corresponder uma remuneração decorrente do caráter sinalagmático do contrato de trabalho. Por último, deve haver uma subordinação jurídica: o empregador no âmbito da organização da sociedade tem o direito de exercer (diretamente ou por delegação) os poderes de comando, fiscalização e disciplina nos limites fixados pela lei e pelos acordos contratuais aplicáveis.

Embora a questão de se um contrato de trabalho é necessário ou não para determinar a existência de uma relação de trabalho tenha sido debatida por muito tempo entre os acadêmicos sem chegar a um consenso definitivo, hoje aceita-se que, embora a relação de trabalho geralmente se origine de uma concordância das vontades das partes, isso também pode ser determinado tacitamente ("a execução prova o contrato") (Córdova, 1997). A este respeito, o artigo 20 da LFT esclarece que a prestação de um serviço e o contrato de trabalho produzem os mesmos efeitos.

Também é importante destacar que a autonomia das partes para negociar está sujeita a algumas limitações. Em primeiro lugar, a LFT indica alguns padrões mínimos que não podem ser derrogados. Além disso, como já mencionado, os direitos dos trabalhadores são inalienáveis. Nesse sentido, o artigo 5º lista um conjunto de cláusulas nulas e sem efeito que incluem:

1. Trabalho para menores de 14 anos;

2. Jornada de trabalho que excede os limites estabelecidos na LFT;

3. Um salário inferior ao mínimo;

4. Salário inferior ao pago a outro trabalhador da mesma empresa ou estabelecimento para trabalho de igual eficiência, no mesmo tipo de trabalho ou no mesmo dia, em função da idade, sexo ou nacionalidade;

5. A renúncia do trabalhador a qualquer dos direitos ou prerrogativas conferidos pelas normas trabalhistas;

6. Disfarçar vínculo empregatício por meio de simulação legal para evitar o cumprimento de obrigações trabalhistas e/ou previdenciárias; e

7. Registrar um trabalho com um salário inferior ao recebido.

As duas últimas hipóteses foram inseridas a partir da reforma de 2019. Em uma perspectiva mais geral, uma cláusula contratual que se enquadre em uma das hipóteses do artigo 5º não produz qualquer efeito, nem impede o gozo ou exercício de direitos e que seja substituído pela lei ou por normas complementares. Assim, tais cláusulas não determinam a nulidade de todo o contrato. Além do que acaba de ser exposto, a LFT estabelece uma série de obrigações e proibições incumbentes aos trabalhadores e empregadores, conforme analisado na próxima subseção.

Para concluir, é importante notar que do ponto de vista formal, embora a LFT não imponha, em princípio, uma forma particular para os contratos individuais de trabalho, o artigo 24 exige que

sejam indicadas por escrito as condições de trabalho, caso não exista um acordo coletivo aplicável. O artigo 25 prossegue identificando as condições de trabalho, que incluem: dados pessoais do empregador e do empregado; a duração da relação de trabalho (ou seja, contrato por tempo determinado, sazonal, formação inicial ou por tempo indeterminado); o(s) serviço(s) a ser(em) prestados(s); o local de prestação do serviço; a duração da jornada de trabalho; forma e valor do salário; data e local de pagamento; elementos de treinamento e capacitação; e, outras condições de trabalho, como dias de descanso, e feriados, acordados entre as partes. Finalmente, o artigo 26 determina que a falta dessa redação não priva o trabalhador dos direitos decorrentes das normas trabalhistas e dos serviços prestados, imputando ao empregador a falta dessa formalidade.

C. A relação de trabalho

Vale a pena iniciar a análise introduzindo algumas definições relevantes.[3] O artigo 8º da LFT define emprego como toda atividade humana, intelectual ou material, independentemente do grau de preparação técnica exigida pela profissão ou ofício. A mesma norma define o trabalhador como a pessoa que presta a outra pessoa física ou jurídica trabalho pessoal subordinado.

Por sua vez, de acordo com o artigo 10º, o empregador é a pessoa física ou jurídica que utiliza os serviços de um ou mais empregados. Por fim, a relação de trabalho (individual) é definida pelo artigo 20 como prestação de trabalho pessoal subordinado a um sujeito, mediante o pagamento de um salário.

Presume-se a existência do contrato e da relação de trabalho entre quem presta trabalho pessoal subordinado e quem o recebe (art. 21). Em litígios trabalhistas, muitas vezes, basta comprovar o registro das partes como empregador e empregado para presumir a relação de trabalho, sem necessidade de comprovar os demais elementos (Pérez Chávez, 2015). O artigo 35 prevê que as relações de emprego podem ser para um trabalho ou período específico, sazonal ou por tempo indeterminado e, quando apropriado, podem ser objeto de teste ou treinamento inicial. Na ausência de estipulação expressa, a relação é considerada definida por tempo indeterminado.

Conforme declarado acima, a LFT estabelece uma série de obrigações e proibições tanto para empregadores quanto para trabalhadores, relatadas na Tabela 7.3. Dois pontos precisam ser levantados neste contexto. Em primeiro lugar, outras obrigações que incumbem ao empregador foram introduzidas pela reforma da LFT de 2019; em decorrência disso, o empregador deve:

3. Embora não esteja contemplado neste estudo, também é importante mencionar o crescente debate sobre as questões relacionadas à terceirização e aos direitos das trabalhadoras domésticas no país.

entregar cópia dos contratos coletivos de trabalho e as suas revisões no prazo de 15 dias após o depósito no Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho; implementar um protocolo para prevenir a discriminação de gênero, atender os casos de violência e assédio sexual e erradicar o trabalho forçado e infantil; afixar e divulgar documentos no ambiente de trabalho relativos ao procedimento de consulta para celebração de convenção coletiva, a sua revisão integral, a sua rescisão e para processo de comprovação de representatividade sindical (expedido pelo Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho).

TABELA 7.3 Obrigações e proibições de empregadores e trabalhadores

Obrigações do empregador (art. 132 da LFT)
• Definir, divulgar, instalar e operar visivelmente os locais de trabalho de acordo com os regulamentos e normas oficiais mexicanas sobre segurança, saúde e meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir acidentes e doenças ocupacionais;
• Os centros de trabalho com mais de 50 trabalhadores devem ter instalações adequadas para pessoas com deficiência;
• Corrigir e divulgar visivelmente no local de trabalho o texto integral do(s) acordo(s) coletivo(s) de trabalho que rege a empresa;
• Divulgar informações aos trabalhadores sobre os riscos e perigos a que estão expostos;
• Cumprir as disposições estabelecidas pela autoridade em caso de emergência de saúde, assim como fornecer aos seus trabalhadores os elementos indicados pela autoridade, para a prevenção de doenças em caso de declaração de contingência de saúde;
• Efetuar as deduções e pagamentos correspondentes às pensões e colaborar para esse efeito com a autoridade jurisdicional competente;
• Filiar o seu local de trabalho ao Instituto do Fundo Nacional para o Consumo dos Trabalhadores, para que os trabalhadores possam estar sujeitos ao crédito dessa entidade;
• Concessão da licença-paternidade de cinco dias úteis com vencimento aos trabalhadores, pelo nascimento dos filhos e da mesma forma no caso de adoção de criança;
• Cumprir as normas trabalhistas aplicáveis à(s) empresa(s) ou estabelecimento(s);
• Pagar salários e remunerações, de acordo com a regulamentação em vigor na empresa ou estabelecimento;
• Fornecer aos trabalhadores as ferramentas, instrumentos e materiais necessários para a execução da obra em tempo hábil, dando-lhes materiais de boa qualidade, em bom estado e substituindo-os assim que não sejam mais eficientes, desde que não tenham o compromisso da usar a sua própria ferramenta. O empregador não pode exigir qualquer indenização pelo desgaste natural sofrido pelos instrumentos e materiais de trabalho;
• Proporcionar local seguro para armazenamento dos instrumentos e ferramentas de trabalho do trabalhador, desde que devam permanecer no local onde prestam os serviços, sem que seja lícito ao empregador retê-los a título de indenização, fiança ou qualquer outro;
• Manter um número suficiente de assentos ou cadeiras disponíveis para os trabalhadores, dependendo da natureza do trabalho; manter a devida consideração com os trabalhadores, abstendo-se de maus tratos, palavras ou ações; emitir, a cada 15 dias, a pedido dos trabalhadores, um registro escrito do número de dias trabalhados e do salário recebido;
• Emitir ao trabalhador que o solicitar ou se afastar da empresa, no prazo de três dias, certidão escrita respeitante aos seus serviços; conceder aos trabalhadores o tempo necessário para o exercício do voto nas eleições populares e para a realização dos serviços de júri, eleitoral e censitário;
• Permitir que os trabalhadores faltem ao trabalho para realizar uma comissão acidental ou permanente do seu sindicato ou do Estado, desde que avisado oportunamente e que o número de trabalhadores comissionados não seja tal a ponto de prejudicar o bom funcionamento do estabelecimento. O tempo perdido pode ser descontado ao trabalhador, a menos que ele o compense com um tempo igual de trabalho efetivo. Quando a comissão for permanente, o trabalhador ou trabalhadores podem retornar ao cargo que ocupavam, mantendo todos os seus direitos, desde que retornem ao trabalho no prazo de seis anos. O empregador deve informar o sindicato signatário do contrato coletivo e os trabalhadores da categoria inferior imediata, os cargos recém-criados, assim como as vagas permanentes e temporárias que devem ser preenchidas;
• Fundar e manter as escolas "Artigo 123 Constitucional (*Artículo 123 Constitucional*);
• Colaborar com as autoridades trabalhistas e educacionais para alcançar a alfabetização do trabalhador;

→

Obrigações do empregador (art. 132 da LFT) (continuação)

- Pagar, quando empregarem mais de cem e menos de mil trabalhadores, as despesas necessárias para sustentar dignamente os estudos técnicos, industriais ou práticos, em centros especiais, nacionais ou estrangeiros, de um dos seus trabalhadores ou de um dos filhos destes designados em atenção às suas aptidões, qualidades e dedicação, pelos próprios trabalhadores e pelo empregador. Quando tiverem ao seu serviço mais de mil trabalhadores, os empregadores devem sustentar três bolsistas nas condições indicadas. O empregador só poderá cancelar a bolsa quando o bolsista for reprovado no curso ou quando constatar má conduta; mas, nesses casos, o beneficiário será substituído por outro. Os bolsistas que concluíram os seus estudos devem prestar os seus serviços ao empregador que lhes concedeu uma bolsa de estudos por pelo menos um ano. A obrigação dos empregadores de proporcionar capacitação e treinamento aos seus trabalhadores permanece;
- Instalar, cumprir e difundir medidas de higiene e segurança em locais visíveis para prevenir riscos de trabalho;
- Fornecer aos seus trabalhadores medicamentos profiláticos determinados pela autoridade sanitária em locais onde existam doenças tropicais ou endêmicas, ou quando houver perigo de epidemia;
- Reservar, quando a população fixa de um centro de trabalho rural ultrapassar 200 habitantes, um espaço não inferior a cinco mil metros quadrados para a instalação de mercados públicos, edifícios de serviços municipais e centros recreativos, desde que o referido centro de trabalho esteja a uma distância de não menos de cinco quilômetros da cidade mais próxima; providenciar aos sindicatos, se assim o solicitarem, nos centros de trabalho rurais, local desocupado para que possam instalar os seus escritórios, cobrando o aluguel correspondente. Se não houver instalações nas condições indicadas, qualquer uma das designadas para alojamento dos trabalhadores poderá ser utilizada para esse efeito;
- Efetuar as deduções solicitadas pelos sindicatos da quota sindical ordinária e efetuar as demais deduções previstas em lei;
- Fazer as deduções das taxas de constituição e promoção de sociedades cooperativas e caixas econômicas;
- Permitir inspeção e fiscalização pelas autoridades trabalhistas no estabelecimento;
- Contribuir para a promoção de atividades culturais e desportivas entre os seus colaboradores e dar-lhes os equipamentos e insumos necessários;
- Proporcionar à gestante a proteção prevista na regulamentação e participar da integração e funcionamento das comissões que devem ser constituídas em cada posto de trabalho, de acordo com o disposto na LFT.

Obrigações do trabalhador (art. 134 da LFT)

- Observar as normas trabalhistas;
- Observar as disposições contidas no regulamento e nas normas oficiais mexicanas (NOMs) em matéria de segurança, saúde e meio ambiente de trabalho, assim como aquelas indicadas pelos empregadores para a sua segurança e proteção pessoal;
- Fornecer o trabalho sob a direção do empregador ou do seu representante, subordinado à sua autoridade;
- Comunicar imediatamente ao empregador, salvo em caso de força maior, os motivos justificados que impedem o trabalhador de comparecer ao trabalho;
- Devolver ao empregador os materiais não utilizados e manter em bom estado os instrumentos e insumos que lhe foram fornecidos para fins de trabalho, não sendo os empregados responsáveis pela deterioração provocada pelo uso destes objetos, nem pela ocasionada por evento fortuito, força maior ou por deficiências qualidade ou construção defeituosa;
- Observar a decência durante a prestação do trabalho;
- Prestar ajuda em qualquer momento que for necessário, quando devido a um risco sinistro ou iminente as pessoas ou os interesses do empregador ou dos seus colegas de trabalho estiverem em perigo;
- Integrar os órgãos determinados pela LFT;
- Submeter-se aos exames médicos previstos no regulamento interno e demais regulamentos em vigor na empresa ou estabelecimento, para verificar se não sofre de qualquer incapacidade ou doença de trabalho, contagiosa ou incurável;
- Informar o empregador das doenças contagiosas de que sofre, assim que tiver conhecimento;
- Comunicar ao empregador as deficiências detectadas, a fim de evitar prejuízo ou prejuízo aos interesses e à vida dos seus colegas de trabalho ou empregadores;
- Manter escrupulosamente o conhecimento técnico, comercial e de manufatura dos produtos cuja elaboração concorra direta ou indiretamente, ou dos quais tenha conhecimento devido ao trabalho que realizam, assim como as questões administrativas reservadas, cuja divulgação possa causar danos à empresa.

→

Proibições do empregador (art. 133 LFT)
• Recusar-se a aceitar trabalhadores com base na origem étnica ou nacional, sexo, idade, deficiência, condição social, condições de saúde, religião, opiniões, preferências sexuais, estado civil ou qualquer outro critério que possa dar origem a um ato discriminatório; • Exigir que os trabalhadores comprem os seus itens de consumo em uma loja ou local específico; • Exigir ou aceitar dinheiro dos trabalhadores como gratificação para serem admitidos ao posto de trabalho ou por qualquer outro motivo que se refira às condições deste; • Obrigar os trabalhadores, por coação ou por qualquer outro meio, a aderir ou a retirar-se do sindicato ou grupo a que pertençam, ou a votar numa determinada candidatura; • Intervir de qualquer forma no regime interno do sindicato, impedir a sua formação ou o desenvolvimento da atividade sindical, por meio de represálias implícitas ou explícitas contra os trabalhadores; • Fazer ou autorizar cobranças ou assinaturas em estabelecimentos ou locais de trabalho; • Executar qualquer ato que restrinja os direitos dos trabalhadores de acordo com a lei; • Fazer propaganda política ou religiosa dentro do estabelecimento; • Empregar o sistema de indexação de trabalhadores que se separaram ou foram separados do trabalho para que não sejam reocupados; • Carregar armas em estabelecimentos localizados nas cidades; • Apareça em estabelecimentos embriagados ou sob a influência de entorpecentes ou drogas enervantes; • Praticar atos de assédio e/ou assédio sexual no local de trabalho; • Permitir ou tolerar atos de assédio e/ou assédio sexual no local de trabalho; • Exigir a apresentação de atestados médicos de não gravidez para entrada, permanência ou promoção no emprego; • Demitir uma trabalhadora ou coagi-la, direta ou indiretamente, a renunciar por estar grávida, por mudança de estado civil ou por estar cuidando de filhos menores.
Proibições do trabalhador (art. 135 da LFT)
• Praticar qualquer ato que possa comprometer a sua própria segurança, de colegas de trabalho ou de terceiros, assim como a dos estabelecimentos ou locais onde se realiza o trabalho; • Faltar ao trabalho sem justa causa ou sem autorização do empregador; • Subtrair as matérias-primas ou úteis da empresa ou estabelecimento; • Trabalhar em estado de embriaguez; • Trabalhar sob a influência de qualquer entorpecente ou narcótico, a menos que haja receita médica. Antes de iniciar o serviço, o trabalhador deve informar o empregador do fato e apresentar a receita assinada pelo médico; • Portar armas de qualquer tipo durante o horário de trabalho, a menos que a natureza do trabalho o exija. Ferramentas cortantes e perfurocortantes que fazem parte do trabalho estão excluídas desta disposição; • Suspender o trabalho sem autorização do empregador; • Fazer cobranças no estabelecimento ou local de trabalho; • Usar os suprimentos e ferramentas fornecidos pelo empregador, para um objeto diferente daquele a que se destinam; • Fazer qualquer tipo de propaganda durante o expediente, dentro do estabelecimento; • Assediar sexualmente qualquer pessoa ou realizar atos imorais no local de trabalho.

Fonte: Elaboração dos autores.

Em segundo lugar, também deve ser mencionado que a LFT estabelece uma nova série de obrigações para formas especiais de emprego (*trabajos especiales*) e na área de prevenção de riscos ocupacionais.

A LFT inclui "trabalhadores de confiança" (*trabajadores de confianza*): de acordo com o artigo 9º, as funções de confiança são as de direção, inspeção, fiscalização e supervisão, quando de caráter geral, e as vinculadas ao trabalho pessoal do empregador na empresa ou no estabelecimento.[4] A LFT identifica diversos *trabajos especiales*, que envolvem uma série

4. A mesma norma especifica que a categoria de "trabalhadores de confiança" depende da natureza das funções desempenhadas e não da designação dada ao cargo.

de atividades reguladas por normas específicas que estabelecem condições de trabalho específicas — medidas de segurança, jornada de trabalho, direitos e obrigações dos empregadores e os seus subordinados; em caso de conflito entre essas normas específicas e as gerais veiculadas na LFT, prevalecerão as especiais e não as ordinárias (art. 181, LFT) (*Suprema Corte de Justicia de la Nación*, 2005). O título VI da LTF regulamenta a questão e inclui, além da figura acima: navios, tripulações aeronáuticas, ferrovias, transporte automotivo, mão de obra do serviço público em áreas sob jurisdição federal, rural, agentes comerciais, desportistas profissionais, atores e músicos, trabalho realizado desde casa, doméstico, em minas, em hotéis, restaurantes, bares, empresas familiares, médicos residentes em formação em especialidade, e em universidades e instituições de ensino superior autônomas. A figura das "trabalhadoras domésticas" decorre da última reforma trabalhista, com a correspondente obrigação do empregador de prover previdência social e regime de intervalo especial, especialmente para trabalhadores noturnos, intervalo intermediário de pelo menos três horas entre os turnos matutino e noturno e uma pausa noturna de pelo menos nove horas. Finalmente,deve-se lembrar também que, de acordo com o artigo 123, let. B da Constituição Federal, os servidores públicos estão sujeitos a uma regulamentação diferenciada.

D. Formas atípicas de trabalho

Conforme preconizado por Bensusán (2016, p. 7), uma das preocupações do mundo do trabalho é a expansão do trabalho atípico (não padronizado), conceito que engloba diversas modalidades que se diferenciam do emprego típico, pretendido em tempo integral, permanente, com prestação regular de serviço a um empregador claramente identificado sob a sua direção e na sua dependência.

O aumento global do trabalho atípico pode ser atribuído a uma série de fatores, como mercados de trabalho altamente competitivos, avanços tecnológicos e economia digital, assim como a globalização.

Conforme mencionado na seção anterior, o principal objetivo da reforma da LFT de 2012 foi promover o emprego, a produtividade e a competitividade por meio da introdução de várias formas flexíveis de emprego. Por outro lado, como se afirma na presente seção, o princípio fundamental da legislação laboral é o da centralidade da pessoa/trabalhador, sendo a segurança do emprego protegida constitucionalmente. Embora a flexibilização não se traduza automaticamente em precariedade do emprego, é importante notar que a implementação de formas flexíveis de emprego pode produzir efeitos negativos para os trabalhadores. Além disso, deve-se ter em mente que a versão 1970 da LFT permaneceu em vigor por pouco mais de quarenta anos: entretanto, os fatores acima mencionados contribuíram para uma mudança radical na organização dos fatores de produção e na administração de empresas.

Vale a pena lembrar que a reforma de 2012 introduziu várias novas formas contratuais flexíveis, ou seja, contratos de estágio, contratos de treinamento inicial, relações contratuais para emprego descontínuo (p. ex.: trabalho sazonal) e subcontratação ou terceirização, que se somam a contrato por prazo determinado. Também é importante observar que a reforma da LFT também trata do emprego de meio período, embora previamente admitido.

O artigo 39-A da LFT prevê a possibilidade, nas relações de trabalho permanentes ou superiores a 180 dias, de estabelecer um período de experiência de no máximo 30 dias, com o único objetivo de verificar se o trabalhador reúne os requisitos e conhecimentos necessários ao cargo. Este prazo pode ser estendido a 180 dias para determinadas funções (direção ou administração de caráter geral) ou trabalhos técnicos ou profissionais especializados.
Por sua vez, o artigo 39-B define a "relação de formação inicial" como aquela em virtude da qual um trabalhador se compromete a prestar serviços aos seus subordinados, sob a direção e comando do empregador, para adquirir o conhecimento ou as habilidades necessárias para o cargo. A duração pode ser de no máximo três meses, exceto nos casos mencionados no parágrafo anterior em que a duração é de seis meses.

Em ambos os casos, nos respectivos períodos, o trabalhador tem direito a salário, segurança social e benefícios associados ao cargo ou categoria ocupada. Por outro lado, uma vez expirado o prazo, ambas as normas remetem ao critério do empregador (embora "tendo-se em conta" o parecer da Comissão de Produtividade, Capacitação e Formação) a possibilidade de rescindir a relação laboral sem qualquer responsabilidade. É importante notar que em nenhum lugar da LFT é especificado o papel dessa Comissão nem os parâmetros para emitir o parecer acima mencionado. Inversamente, se após o período a relação de trabalho subsistir, ela será considerada permanente (art. 39-E), sem prejuízo do artigo 39-A, admitindo período probatório na relação de trabalho de período definido ("superior a 180 dias").

Por outro lado, a LFT além de especificar que tais prazos são improrrogáveis, podendo ser aplicados uma única vez ao trabalhador da mesma empresa ou estabelecimento (art. 39-D), também obriga a formalização da relação por escrito, garantindo a previdência social do trabalhador: caso este último requisito não seja observado, a relação será considerada permanente e os direitos previdenciários do trabalhador deverão ser garantidos contextualmente (art. 39-C).

No que diz respeito ao emprego descontínuo, o artigo 39-F ao especificar que as relações de trabalho permanentes são em princípio contínuas, permite celebrar acordos de contratação descontínua quando os serviços exigidos forem para trabalhos fixos e periódicos de natureza descontínua, nos casos de atividades sazonais ou que não requeiram prestação de serviços toda a semana, mês ou ano. De acordo com a mesma norma, esses trabalhadores têm os mesmos direitos e obrigações dos trabalhadores permanentes, na proporção do tempo trabalhado. O artigo 42, par. VIII, dispõe que o término da temporada é causa de suspensão temporal das obrigações de prestação de serviço e do respectivo vencimento,

sem qualquer responsabilidade para o empregador e o trabalhador. Por sua vez, o artigo 43, par. V, correspondentemente prevê que a suspensão dura desde a data do encerramento da temporada até o início da próxima.

É importante notar que o artigo 45 — que regulamenta o momento em que o trabalhador deve retornar ao trabalho nas hipóteses previstas no artigo 42 (suspensão do vínculo empregatício) — não aborda a ocasião em que o trabalhador sazonal deve retornar, nem obriga o empregador a informar o trabalhador a esse respeito. Isso acarreta o risco de dispensa do trabalhador por não comparecimento em data escolhida arbitrariamente pelo empregador (Quiñones Tinoco, 2015).

A terceirização é regulamentada pelos artigos 15-A, 15-B, 15-C e 15-D da LFT. A primeira norma define regime de terceirização como "aquele pelo qual um empregador (*contratista,*termo em espanhol) realiza uma determinada obra ou serviço por meio de trabalhadores sob a sua dependência em benefício de um contratante (*contratante*, termo em espanhol) — pessoa física ou jurídica — que estabelece as tarefas/atribuições que lhe incumbem, assim como fiscaliza a execução das atividades pactuadas. De acordo com a mesma disposição, a terceirização deve obedecer às seguintes condições:

1. Não pode abranger a totalidade das atividades realizadas no local de trabalho;

2. Deve ser de natureza especializada;

3. Não pode incluir tarefas iguais ou semelhantes às realizadas pelos trabalhadores empregados pelo contratante.

Caso uma dessas condições não seja atendida, o contratado é considerado empregador sob a LFT, tendo assim obrigações previdenciárias. Desta norma, é possível inferir, que em situação contrária, quando as condições forem satisfeitas, o contratante não pode ser considerado um empregador sob a LFT e, consequentemente, não está sujeito às obrigações associadas.

Além disso, a LFT exige que o acordo celebrado entre o empregador e o contratante seja por escrito; também implica que antes da celebração do referido acordo, garanta-se "que o contratante tenha documentação suficiente e elementos próprios para cumprir as obrigações decorrentes das relações com os seus trabalhadores" (art. 15-B). Além disso, o contratante deve garantir permanentemente a conformidade do empregador com relação à segurança, saúde e ambiente no local de trabalho com relação aos trabalhadores deste último; o anterior poderá ser realizado por meio de unidade de verificação devidamente credenciada e aprovada nos termos das disposições legais aplicáveis (art. 15-C). Quando a transferência de trabalhadores do empregador para o empreiteiro tem por objetivo

deliberado prejudicar os direitos trabalhistas, a LFT impõe sanção pecuniária nos termos do artigo 1004-C (art. 15-D).

Para concluir, é importante destacar que as críticas abaixo foram se referem ao regime mexicano de terceirização introduzido em 2021, que não foi modificado pela reforma de 2019:

1. Não especifica os mecanismos a serem utilizados pelas empresas para a prestação de benefícios e seguros aos trabalhadores contratados;

2. Da mesma forma, não está formalizada a garantia de que os trabalhadores terceirizados tenham os mesmos direitos trabalhistas que os trabalhadores contratados diretamente pela empresa;

3. Não há obrigação de criar uma unidade de verificação credenciada para supervisionar o cumprimento das obrigações trabalhistas do empregador.

No que diz respeito ao emprego a tempo parcial, é importante observar que também antes da reforma de 2012 a legislação laboral mexicana permitia a existência dessa forma de emprego, embora não expressamente regulamentada e desde que não prejudicasse as condições gerais de trabalho estabelecidas na LFT (Barajas Montes de Oca, 1998).

A reforma de 2012 não introduziu uma regulamentação muito detalhada sobre o assunto. Em particular, a reforma permite simplesmente calcular o salário por hora (e não por dia) desde que seja respeitado o limite da jornada máxima de trabalho (oito horas) e que o valor recebido não seja inferior a uma jornada de trabalho (art. 83 da LFT).

Neste contexto, duas observações são necessárias. Em primeiro lugar, os direitos e as obrigações dos trabalhadores a tempo parcial — ou seja, os que trabalham menos de 40 horas/semana (limite máximo de uma jornada de trabalho fixada pela LFT) — são os mesmos dos trabalhadores permanentes: a única diferença reside na remuneração.

Em segundo lugar, é importante notar que o México não é parte da Convenção sobre o Trabalho a Tempo Parcial da OIT (nº 175), como consequência, as disposições da Convenção não podem ser aplicadas no sistema interno do país.

Por fim, o contrato por prazo determinado é permitido exclusivamente nas seguintes três hipóteses (art. 37 da LFT): quando exigido pela natureza do trabalho a ser executado; quando se pretende substituir temporariamente outro trabalhador; e, nos demais casos previstos na LFT (p. ex.: art. 193, 195-V; art. 293; art. 305). O artigo 39 prevê, ainda, que vencido o prazo estipulado, subsistindo o objeto da obra, a relação se manterá enquanto perdurar a referida circunstância.

E. A rescisão do contrato de trabalho

A LFT dispõe que o vínculo empregatício pode ser rescindido ou terminado. No contexto do primeiro, o artigo 46 dispõe que o empregado ou empregador pode rescindir a relação de trabalho a qualquer momento por correspondência de justa causa, sem incorrer em qualquer responsabilidade. O artigo 47 prossegue identificando as causas de rescisão que não implicam qualquer responsabilidade para o empregador, que correspondem a:

I. Caso seja enganado pelo trabalhador ou, quando se aplicar, pelo sindicato que o propôs ou recomendou com certificados ou referências atribuindo falsamente competências, atitudes ou aptidões ao trabalhador. Tal causa de rescisão deixa de vigorar após trinta dias da prestação do serviço pelo trabalhador;

II. Caso o trabalhador incida, durante o seu trabalho, em falta de probidade ou honestidade, em atos de violência, ameaças, insultos ou maus-tratos contra o empregador, os seus familiares, a direção ou o pessoal administrativo da empresa ou estabelecimento, ou contra clientes e fornecedores do empregador, a menos que provocado ou atue em legítima defesa;

III. Caso o trabalhador cometa, contra qualquer dos seus colegas, qualquer dos atos elencados no item anterior, e se em consequência deles a disciplina do local onde exerce a função for alterada;

IV. Caso o trabalhador cometa, fora do serviço, contra o empregador, os seus familiares, dirigentes e pessoal administrativo, qualquer dos atos a que se refere o inciso II, e se pela sua gravidade se impossibilitar o cumprimento da relação de trabalho;

V. Caso o trabalhador cause, intencionalmente, danos materiais durante a execução da obra ou a sua ocorrência a edifícios, obras, máquinas, instrumentos, matérias-primas e outros objetos relacionados ao trabalho;

VI. Caso o trabalhador cause os danos mencionados no item anterior (previsto por sua gravidade), sem dolo, mas com tal negligência que seja a única causa do dano;

VII. Caso o trabalhador comprometa, por imprudência ou indesculpável descuido, a segurança do estabelecimento ou das pessoas que nele se encontram;

VIII. Caso o trabalhador cometa atos imorais ou assédio e/ou assédio sexual contra qualquer pessoa no estabelecimento ou local de trabalho;

IX. Caso revele segredos de fabricação ou divulgue assuntos de caráter sigiloso, em prejuízo da empresa;

X. Caso o trabalhador tenha mais de três faltas no período de 30 dias, sem autorização do empregador ou sem justa causa;

XI. Caso o trabalhador desobedeça ao empregador ou os seus representantes, sem justa causa, desde que se trate do trabalho contratado;

XII. Caso o trabalhador se recuse a adotar as medidas preventivas ou seguir os procedimentos indicados para evitar acidentes ou doenças;

XIII. Caso o trabalhador compareça ao trabalho em estado de embriaguez ou sob o efeito de qualquer medicamento sem receita médica. Antes de iniciar o serviço, o trabalhador deve informar o empregador sobre o assunto e contextualmente dar-lhe a receita médica;

XIV. A sentença final que impõe a prisão ao trabalhador, e que o impede de cumprir a relação de trabalho;

XV. Bis. A falta de documentos exigidos por leis e regulamentos, necessários à prestação do serviço quando for imputável ao trabalhador e ultrapassar o prazo a que se refere o inciso IV do artigo 43; e

XVI. Casos análogos estabelecidos nas seções anteriores, da mesma forma e de consequências semelhantes quando se trata de trabalho.

A mesma norma exige que o empregador que pretenda dispensar um trabalhador comunique este último por meio de comunicação escrita indicando com clareza a(s) conduta(s) que motivou(motivaram) a rescisão, juntamente com a data da sua admissão. Tal notificação deverá ser entregue pessoalmente ao trabalhador no momento do desligamento. Ou então, tal fato deve ser comunicado no domicílio dos trabalhadores, e ao Tribunal competente no prazo de cinco dias após a dispensa. No segundo caso, o Tribunal ordenará a notificação ao trabalhador.

É imprescindível ressaltar que a prescrição para o exercício das ações decorrentes da dispensa não começará a correr até que o trabalhador receba pessoalmente a intimação. Além disso, a falta da notificação implica na presunção de rescisão injustificada, salvo prova em contrário. Para concluir, também é oportuno destacar que a reforma de 2012 acrescentou o inciso XIV-Bis ao artigo 47, assim como as subseções II, VIII e XIV emendadas.

Paralelamente ao exposto acima, o artigo 51 identifica como causas de rescisão sem responsabilidade do trabalhador as seguintes possibilidades:

I. Caso o empregado se sinta enganado em relação às condições do trabalho, seja pelo empregador ou pela associação patronal ao propor o trabalho. Esta causa de rescisão deixará de vigorar após trinta dias da prestação do serviço pelo trabalhador;

II. Caso o empregador, os seus familiares ou qualquer dos seus representantes incorra dentro do serviço em falta de probidade ou honestidade, atos de violência, ameaças, insultos, assédio e/ou assédio sexual, maus-tratos ou outros atos semelhantes, contra o trabalhador, ou o seu cônjuge, pais, filhos ou irmãos;

III. Caso o empregador, os seus familiares ou trabalhadores, incidam, fora do serviço, nos atos referidos na fração anterior, se pela sua gravidade impossibilitarem o cumprimento da relação de trabalho;

IV. Caso o empregador reduza o salário do trabalhador;

V. Caso o trabalhador não receba o salário correspondente na data ou local convencionado ou habitual;

VI. Caso sofra danos causados maliciosamente pelo empregador nas suas ferramentas ou trabalho;

VII. Caso a existência de grave perigo para a segurança ou saúde do trabalhador ou da sua família, seja por falta de condições higiênicas no estabelecimento, seja pela não aplicação das medidas preventivas e de segurança previstas na lei;

VIII. Caso o empregador, com a sua indesculpável imprudência ou descuido, comprometa a segurança do estabelecimento ou das pessoas que nele estão;

IX. Caso exija a realização de atos, condutas ou comportamentos que atentem contra ou atentem contra a dignidade do trabalhador; e

X. Causas análogas às estabelecidas nos incisos anteriores, da mesma forma grave e de consequências semelhantes, no que diz respeito ao trabalho.

A seção II foi alterada pela reforma de 2012, enquanto a seção IX do artigo 51 foi adicionado pelo mesmo. Vale ressaltar, ainda, que o trabalhador pode rescindir a relação de trabalho no prazo de 30 dias corridos a partir da data em que ocorreu qualquer das causas acima apontadas e tem direito à reparação econômica nos termos do artigo 50 (art. 52). De uma perspectiva mais geral, convém destacar que, de acordo com o artigo 48, o trabalhador pode pedir à conciliação ou ao tribunal (caso não seja possível a conciliação) a sua reintegração

ou uma indemnização no valor de três meses de vencimento. Se no processo o empregador não puder comprovar uma das causas elencadas pelo artigo 47 (ou seja, dispensa sem justa causa) o trabalhador tem direito ao pagamento dos salários anteriores calculados a partir da data da dispensa até um período máximo de 12 meses. A limitação de 12 meses foi introduzida pela reforma de 2012 com o objetivo de evitar atrasos processuais desnecessários causados por práticas desleais das partes, pelos seus advogados, outros representantes ou mesmo funcionários públicos a que corresponde uma multa pecuniária de valor variável:

O artigo 48-bis contém uma lista de exemplos de tais comportamentos. Neste contexto, vale a pena destacar que os processos perante os Conselhos de Arbitragem e Conciliação muitas vezes são particularmente demorados e o limite de 12 meses pode resultar em uma compressão considerável do salário do trabalhador. Por outro lado, o mesmo artigo 48 especifica que se o processo não for concluído ou a pena executada no prazo de 12 meses a partir da dispensa, o trabalhador tem direito ao pagamento de juros no valor de 15 meses de salário à taxa de 2,0% ao mês capitalizável no momento do pagamento.

Por sua vez, o artigo 53 identifica as seguintes causas para o término da relação de trabalho:

1. O acordo mútuo das partes;

2. A morte do trabalhador;

3. A conclusão do trabalho (contratos para trabalhos específicos, ver art. 35 e 36 da LFT), término do prazo (contratos por prazo determinado) ou investimento de capital (ver art. 38);

4. A incapacidade física ou mental manifesta do trabalhador, que torna impossível a prestação de trabalho; e

5. Os casos a que se refere o artigo 434 — ou seja, rescisão de relações coletivas de trabalho que, de acordo com a norma, pode ocorrer:

    I. Força maior ou evento fortuito não imputável ao empregador, ou a sua incapacidade física ou mental ou a sua morte, que produza como consequência necessária, imediata e direta, a rescisão do contrato de trabalho;

    II. A notória e manifesta incapacidade de pagar;

    III. O esgotamento do objeto de uma indústria extrativa;

    IV. Os casos do artigo 38; e

V. A liquidação ou falência legalmente declarada, se a autoridade competente ou os credores propuserem o encerramento definitivo da empresa ou a redução definitiva das suas posições.

Se no julgamento correspondente o empregador não comprovar uma das causas da rescisão, o trabalhador terá os direitos previstos no artigo 48 da LFT.

F. Relações coletivas de trabalho

O Título VII da LFT é dedicado às relações coletivas de trabalho. Antes de examinar a regulamentação da matéria, é importante lembrar que as relações coletivas de trabalho do México foram seriamente prejudicadas por fenômenos de longa data, como "sindicatos de proteção" e "acordos de proteção do empregador" (*sindicatos de protección* e *contratos de protección patronal*). Os sindicatos de proteção podem ser considerados sindicatos "falsos", no sentido de que não são representativos dos trabalhadores. Por sua vez, os acordos de proteção são acordos coletivos celebrados entre o empregador e um sindicato (de proteção) sem o conhecimento (nem o consentimento) dos trabalhadores, trocando dinheiro e regalias de vários tipos para conseguir discrição na gestão das relações de trabalho. De acordo com Bouzas Ortíz (2009) a existência de contratos de proteção pode ser inferida por uma série de indicadores, que incluem:

1. O contrato contém informações exclusivamente básicas;

2. As condições contratuais "pactuadas" reproduzem os padrões mínimos previstos na LFT;

3. Quando houver vários estabelecimentos para uma mesma empresa, são celebrados vários acordos de proteção com o mesmo conteúdo para cada estabelecimento com um sindicato diferente: esta configuração garante a contenção de um eventual litígio no estabelecimento em que surge e não ao nível da empresa;

4. O acordo de proteção é muitas vezes celebrado antes de a empresa iniciar as suas atividades (ou seja, sem qualquer trabalhador contratado);

5. Presença da cláusula de exclusão por expulsão, que fundamentalmente confere ao sindicato a prerrogativa de solicitar e obrigar a empresa a dispensar o trabalhador que, por graves violações do estatuto sindical, mereça tal sanção no parecer da assembleia sindical. Tal mecanismo permite controlar trabalhadores "dissidentes". É importante notar que tal cláusula foi declarada inconstitucional pela Suprema Corte do México em várias decisões no contexto do mandado de segurança (*juicio de amparo*) e posteriormente apagada pelo artigo 395 da LFT pela reforma de 2012. No entanto,

algumas partes interessadas observam que ainda é aplicado na prática — ver a este respeito o Comitê de Aplicação de Normas da OIT (2015);

6. Presença de cláusula de admissão (art. 395), pela qual o empregador se obriga a admitir na empresa exclusivamente trabalhadores filiados ao sindicato contratante.

O mesmo autor, além de denunciar que muitas vezes os trabalhadores nem sequer têm conhecimento da existência de um contrato de proteção, estima que nove em cada dez acordos coletivos no México são contratos de proteção. É importante destacar que tal estimativa foi firmemente rejeitada pelo Governo do México em diversas ocasiões.

Já a reforma de 2012 da LFT tentou garantir de forma mais ampla a liberdade de associação e negociação coletiva dos trabalhadores, mas, conforme indicado na seção anterior, tal propósito permaneceu em grande parte não cumprido. Por sua vez, a emenda constitucional de 2017 e a reforma de 2019 da LFT trouxeram mudanças significativas em ambos os assuntos (conforme seção 7.1.1). Da mesma forma, a ratificação da Convenção n.º 98 da OIT (Convenção sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva) em 2018 é fundamental neste contexto, visto que estabelece as bases para o alcance da plena liberdade de negociação coletiva e a eliminação de qualquer sanção aos trabalhadores por pertencimento, não pertencer ou não pertencer mais a sindicato; paralelamente, o Estado assume a obrigação de garantir a independência dos sindicatos, sem interferir na sua formação, funcionamento e administração.

Para concluir esta importante premissa, vale a pena relatar uma citação da "Declaração de Razões" da reforma de 2019 (*Cámara de Diputados del Congreso de la Unión*, 2019):

> Não deve passar despercebido que a reforma constitucional teve como antecedentes imediatos as questões internacionais levantadas ao modelo trabalhista mexicano, devido às recorrentes violações da liberdade de associação e da negociação coletiva.

O questionamento do tripartismo deveu-se principalmente à falta de representação das organizações sindicais[5] e lideranças aí presentes, assim como à ausência de democracia e transparência no exercício dos direitos coletivos, portanto, mais do que propiciar um diálogo social autêntico, o tripartismo conduziu a um sistema baseado em práticas de simulação, perdendo assim um poderoso instrumento de resolução de litígios trabalhador-empregador e sindical. Nessa situação, ao privilegiar a inibição ou a repressão desses litígios por meio do controle sindical, geralmente se impunham soluções unilaterais com graves custos sociais.

5. É extremamente relevante mencionar a importância da igualdade de gênero nas representações sindicais. A disparidade de gênero também se reflete no baixo número de mulheres envolvidas em greves, como será mostrado no estudo de caso.

> Nas últimas quatro décadas em que o controle salarial teve o privilégio de combater a inflação e posteriormente atrair investimentos, especialmente nos setores mais importantes da nova economia, muitos trabalhadores perderam o emprego na defesa dos seus direitos e aspirando a uma representação autêntica.

Sindicatos. Conforme já mencionado, a Constituição garante a liberdade dos trabalhadores e empregadores de se organizarem em sindicatos e associações patronais. Por sua vez, a LFT prevê que tanto trabalhadores como empregadores, sem qualquer distinção ou autorização prévia, têm o direito de constituir as organizações que julgar convenientes, assim como o direito de aderir a estas com a única condição de observar os respectivos estatutos (art. 357). Por outro lado, é oportuno observar que apenas os trabalhadores com mais de 15 anos podem fazer parte de um sindicato (art. 362), enquanto os "trabalhadores de confiança" não podem se filiar aos sindicatos de outros trabalhadores (art. 363).

O mesmo artigo 357 requer "proteção adequada" de atos de interferência entre organizações de empregadores e de trabalhadores e determina a aplicação de uma sanção em caso de interferência indevida. "Atos de interferência" são definidos como ações ou medidas que tendem a fomentar a constituição de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador (ou um grupo de empregadores) ou apoiar em qualquer forma organizações de trabalhadores com o objetivo de controlá-las. Por outro lado, as disposições acordadas nas convenções coletivas não podem ser consideradas atos de ingerência.

Em conexão evidente com o supramencionado, a LFT define através do artigo 358 as seguintes garantias decorrentes do direito de livre filiação sindical e de nele participar para os membros de sindicatos, federações e confederações:

1. Ninguém pode ser obrigado a aderir ou abster-se de aderir a um sindicato, federação ou confederação. As disposições contrárias são consideradas não definidas;

2. Os procedimentos para a eleição da diretoria sindical devem garantir o pleno exercício do voto pessoal, livre, direto e secreto dos associados; o mandato deve ser definitivo e deve assegurar a participação democrática dos associados, não prejudicando o direito de voto e de ser votado;

3. As sanções impostas por sindicatos, federações ou confederações aos seus associados devem estar de acordo com a lei e os estatutos, respeitando os direitos de audiência e do devido processo legal da pessoa envolvida; e

4. A direção dos sindicatos, federações e confederações deve prestar contas integrais e completas sobre a gestão patrimonial.

Qualquer estipulação que imponha uma sanção convencional em caso de separação do sindicato ou que de alguma forma contradiga essas garantias é considerada como não definida. No entanto, é importante notar que a primeira garantia do artigo 358 está em contradição aberta com o artigo 395 em virtude do qual, conforme mencionado acima, é possível convocar em convenção coletiva que o empregador admitirá exclusivamente trabalhadores filiados ao sindicato signatário do contrato, embora esta cláusula não possa ser aplicada a trabalhadores não filiados ao sindicato que já prestavam serviços à empresa/estabelecimento antes da celebração do contrato (ou inclusão dessa cláusula durante o processo de revisão do contrato).

Por sua vez, o artigo 359 reconhece aos sindicatos o direito de redigir os respectivos estatutos e regulamentos, de eleger livremente os seus representantes, de organizar a sua administração e atividades e de formular os seus programas de ação. Por outro lado, o artigo 357-bis, acrescido pela reforma de 2019, esclarece que o reconhecimento da personalidade jurídica dos sindicatos (e associações patronais), federações e confederações não pode estar sujeito a condições que impliquem a restrição às garantias e direitos de: redigir os seus respectivos estatutos e regulamentos; eleger livremente os seus representantes; organizar a sua administração e atividades; formular os seus programas de ação; constituir organizações que julgar convenientes; e não estar sujeito a dissolução administrativa, suspensão ou cancelamento.

Várias obrigações e proibições são definidas contextualmente pela LFT, conforme representado na Tabela 7.4.

TABELA 7.4 Obrigações e proibições das entidades sindicais

Obrigações (art. 377)	• Dar as informações exigidas pelas autoridades trabalhistas, desde que se refiram exclusivamente à atividade sindical; • Comunicar à Autoridade Registradora, no prazo de dez dias, as alterações na diretoria e alteração estatutária, anexando cópia autorizada dos atos; e • Informar a mesma autoridade, pelo menos a cada três meses, dos novos membros e dos que se desligaram do sindicato.
Proibições (art. 378)	• Intervir em assuntos religiosos; • Ser operadores profissionais com o objetivo de obter lucro; • Participar de esquemas de evasão de contribuições ou que impliquem no não cumprimento das obrigações dos empregadores para com os trabalhadores; • Exercer ato de violência, discriminação, assédio ou assédio sexual contra membros, o empregador, os seus representantes ou bens ou contra terceiros; • Registrar ou usar registros informando que a votação ou consulta foi realizada com os trabalhadores sem que isso tenha ocorrido; • Obstaculizar a participação dos trabalhadores nos processos de eleição da diretoria, interpondo-se condições ilícitas ou qualquer tipo de obstáculo indevido ao exercício do direito de voto (ativo e passivo); • Cometer atos de extorsão ou obtenção de presentes (*dádivas*) do empregador não abrangidos por convenções coletivas.

Fonte: Elaboração dos autores.

As proibições constantes dos incisos IV, VI e VII são consideradas violadoras dos direitos fundamentais à liberdade sindical e à negociação coletiva.

TABELA 7.5 Tipos de organização de trabalhadores e empregadores

Tipos de organização de trabalhadores (art. 360)	• Sindicatos profissionais: formados por trabalhadores da mesma profissão, ramo de atividade ou especialização; • Sindicatos de empresas: formados por trabalhadores que prestam serviços a uma mesma empresa; • Sindicatos da indústria: formados por trabalhadores que prestam serviços em duas ou mais empresas do mesmo setor; • Sindicatos da indústria nacionais: aqueles formados por trabalhadores que prestam serviços em uma ou mais empresas do mesmo setor, estabelecidas em um ou mais entes federativos; e • Sindicatos de várias profissões: aquelas formadas por trabalhadores de várias profissões. Esses sindicatos só podem ser constituídos quando, no município em questão, o número de trabalhadores de uma mesma profissão for inferior a 20.
Tipos de organização de empregadores (art. 361)	• Organizações de empregadores de ramo de atividade: aquelas formadas por empregadores em um ou mais ramos de atividades; e • Organizações nacional de empregadores: aquelas formadas por empregadores em um ou mais ramos de atividades em diferentes entes federativos.

Fonte: Elaboração dos autores.

A LFT permite vários tipos de organizações de empregadores e trabalhadores, conforme relatado na Tabela 7.5. É importante destacar que, referindo-se às organizações de trabalhadores, o artigo 360 especifica que a classificação é apenas exemplificativa e, consequentemente, os trabalhadores são livres para decidir a forma de organização.

Além disso, o artigo 381 determina a possibilidade de formação de federações e confederações. Para formar um sindicato ou uma organização de empregadores, o artigo 364 requer, respectivamente, pelo menos 20 trabalhadores e três empregadores. Além disso, para estabelecer uma federação ou confederação é exigida a presença de pelo menos duas organizações representativas. Os membros de federações ou confederações podem retirar-se delas a qualquer momento, mesmo que haja acordo em contrário (art. 382).

A LFT estabelece várias normas relativas ao registro de tais organizações representativas. Sindicatos, federações e confederações devem ser registrados (art. 365 e 384).

A autoridade para o registro é, como resultado da reforma de 2019, o recém-criado Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho, que de acordo com as disposições transitórias da LFT deve iniciar as suas atividades dentro de dois anos a partir da entrada em vigor de reforma (ou seja, 2 de maio de 2021). Por sua vez, o Centro Federal deve tornar públicas as informações relativas ao registro, conforme dispõe o artigo 365-Bis.

O artigo 364-Bis exige para o cadastramento sindical (assim como para a atualização da diretoria sindical) a observância dos princípios de autonomia, equidade, democracia,

legalidade, transparência, certeza, gratuidade, imediatismo, imparcialidade e respeito à liberdade sindical e garantias associadas. Em ambos os casos (ou seja, registro do sindicato e atualização da sua diretoria) a vontade dos trabalhadores e o interesse coletivo prevalecerão nos aspectos formais.

Os documentos que devem ser produzidos para o registro dos sindicatos são (art. 365):

1. Atos da Assembleia Constituinte;

2. Uma lista com o número, nomes, CURP (*Clave Única de Registro de Población*) e domicílio dos associados que conterá adicionalmente: o nome e o domicílio dos empregadores, empresas ou estabelecimentos em que o sindicato presta serviços; e, no caso de associação patronal, o nome, domicílio das empresas em que existam trabalhadores ao seu serviço;

3. Estatuto Social, contemplando os requisitos do artigo 371; e

4. Atos da assembleia durante os quais que a diretoria foi eleita.

O mesmo discurso se aplica, nos termos do artigo 385, para o registro de federações e confederações. O registro pode ser negado exclusivamente nas hipóteses previstas no artigo 366:

1. Quando a organização não persegue o objetivo definido no artigo 356 (ou seja, análise, aprimoramento e defesa dos respectivos interesses);

2. Caso não contenha o número mínimo de trabalhadores exigido pelo artigo 364 para a sua constituição;

3. Caso não contenha os documentos exigidos pelo artigo 365.

A mesma norma especifica que se um ou mais requisitos não forem cumpridos, a autoridade deve, com vistas a proteger o direito de organização, ordenar a sua correção; uma vez atendidos os requisitos, a autoridade não pode negar o registro. Se a Autoridade de Registro não resolver no prazo de vinte dias, os candidatos podem exigir que ela emita uma resolução, e se não o fizer dentro de três dias após a apresentação do pedido, o registro será realizado por concedida para todos os efeitos legais, devendo a autoridade competente, nos três dias seguintes, emitir a respectiva certidão.

Além disso, o registro de sindicatos, federações e confederações pode ser cancelado exclusivamente (art. 369): em caso de extinção, por não cumprir mais requisitos legais;

e, quando o sindicato descumprir o seu propósito. O objeto ou finalidade do sindicato será considerado violado quando os seus dirigentes, advogados ou representantes legais incorrerem em atos de extorsão contra empregadores, exigindo um pagamento em dinheiro ou em espécie para desistir de uma greve ou se abster de iniciar ou continuar uma reivindicação de titularidade do acordo coletivo de trabalho. Por conseguinte, essa comprovada conduta poderá servir de base para o cancelamento do registro sindical a ser acionado judicialmente, independentemente das responsabilidades que possam decorrer da prática da referida conduta criminosa. De acordo com o artigo 379, os sindicatos se dissolverão pelo voto de dois terços dos seus membros ou pelo término do prazo previsto no estatuto do sindicato.

Outro aspecto relevante é que os sindicatos precisam adequar os seus estatutos às regras contidas no artigo 371 da LFT no prazo de 240 dias após a entrada em vigor da reforma. O mesmo discurso se aplica à eleição das diretorias sindicais por meio do voto pessoal, livre, direto e secreto dos trabalhadores. O artigo 371-Bis oferece, por conseguinte, um sistema de verificação dos requisitos exigidos pelo parágrafo 9º do artigo 371 no contexto da eleição das diretorias sindicais. Enquanto o artigo 371 contém um conjunto de normas detalhadas que abordam inúmeros assuntos a serem tratados pelos estatutos sindicais, é importante destacar que, além do anterior, estes devem incorporar disposições relativas à revisão dos salários e das convenções coletivas.

Finalmente, o artigo 373 da LFT obriga a diretoria sindical a fornecer à assembleia, pelo menos semestralmente, um quadro completo e detalhado da administração do patrimônio do sindicato a fim de promover a transparência da atividade sindical. Os atos da assembleia sindical são submetidos em até dez dias ao Centro Federal de Registro e Conciliação.

Negociação coletiva e acordos. O exercício do direito à negociação coletiva tem sido amplamente prejudicado no México, em decorrência dos fenômenos mencionados anteriormente. Nesse sentido, a reforma de 2019 dá cumprimento aos preceitos constitucionais introduzidos pela alteração de 2017 à Constituição que, fundamentalmente, exigem para garantir a liberdade na negociação coletiva:

> (a) a representatividade dos sindicatos; e (b) a certeza na assinatura, registro e depósito das convenções coletivas. De acordo com a OIT, a negociação coletiva é um meio fundamental através do qual os empregadores e as suas organizações e sindicatos podem estabelecer salários e condições de trabalho justos. Também proporciona a base para relações de trabalho sólidas. Aumentar a inclusão da negociação coletiva e dos acordos coletivos é um meio fundamental para reduzir a desigualdade e estender a proteção do trabalho.

Com o objetivo de implementar plenamente a negociação coletiva, Hernández (2019, p. 15) — parafraseando o *Guía Didáctica para la Negociación Colectiva: Una herramienta sindical*, da OIT, 1998, considera necessário que:

1. As demandas levantadas pelo grupo de trabalho devem estar intimamente ligadas à eficiência do desenvolvimento desta e propor melhorias na produtividade, qualidade e competitividade da empresa considerando o contrato coletivo como um instrumento de trabalho indispensável nas suas relações cotidianas, de forma que ambas as partes devem almejar encontrar a solução mais justa possível para os problemas que surgem. Não se deve cair em solicitações irrealistas ou infundadas;

2. Os novos acordos coletivos e os milhares de acordos coletivos realizados antes da reforma em questão (sem a participação dos trabalhadores), devem passar uma legitimação pelo que é devido construir a confiança mútua entre as partes (especialmente dos trabalhadores anteriormente excluídos), assim sindicatos e empregadores devem eliminar as práticas fraudulentas e não democráticas e garantir a resolução democrática das diferenças;

3. Os dirigentes sindicais devem ter plena compreensão das implicações econômicas da negociação coletiva e entender o grau de impacto das suas demandas na empresa, buscando que os direitos dos trabalhadores se reflitam em termos de produtividade, qualidade e competitividade das empresas;

4. Nesse sentido, entende-se que os dirigentes sindicais, para manter as suas demandas, devem informar e treinar para fazer um trabalho de qualidade, responsável e produtivo.

De acordo com o artigo 386 LFT, o contrato coletivo de trabalho pode ser definido como o acordo celebrado entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e um ou mais empregadores, ou um ou mais sindicatos patronais, a fim de estabelecer as condições em que o trabalho deve ser prestado em um ou mais empresas ou estabelecimentos.

O contrato coletivo de trabalho deve ser celebrado por escrito, sob pena de nulidade (art. 390). Ainda de acordo com o artigo 389, o empregador que empregar trabalhador sindicalizado terá a obrigação de celebrar, quando solicitado, contrato coletivo; para atender aos princípios da representatividade nas organizações sindicais e da certeza na assinatura, registro e depósito dos contratos coletivos de trabalho, o sindicato requerente deverá possuir previamente o Comprovante de Representatividade expedido pelo Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho, a que se refere o artigo 390-Bis. Caso o empregador se recuse a assinar o contrato, os trabalhadores podem exercer o direito à greve, consagrado no artigo 450; o Comprovante de Representatividade atesta que o sindicato possui representação dos trabalhadores, devendo os mesmos ser acompanhados à convocação de greve conforme exigido nos termos do artigo 920 desta Lei. O contrato coletivo conterá, excluindo o art. 391:

1. Os nomes e endereços das partes;

2. As empresas e estabelecimentos que abrange;

3. A sua duração ou a especificação de ser por tempo indeterminado ou para um trabalho específico;

4. Os dias úteis;

5. Dias de descanso e férias;

6. A quantidade de salários;

7. As cláusulas relativas à formação ou ao treinamento de trabalhadores na empresa ou estabelecimentos;

8. Modalidades de formação inicial ou treinamento a ser dado a quem trabalha na empresa ou estabelecimento;

9. As bases da integração e funcionamento das Comissões que devem ser integradas de acordo com a LFT; e

10. As demais cláusulas acordadas pelas partes.

Um princípio importante é que o contrato coletivo não pode ser celebrado em condições menos favoráveis para os trabalhadores do que as contidas nos contratos em vigor na empresa ou no estabelecimento (art. 394). Em paralelo, o artigo 396 estabelece que as disposições do acordo coletivo se estendem a todas as pessoas que trabalham na empresa ou estabelecimento, mesmo que não sejam filiadas ao sindicato que o celebrou.

Também deve ser considerada a lei do contrato, regulada pelos artigos 404 a 421 da LFT. O artigo 404 a define como o acordo entre um ou mais sindicatos de trabalhadores e vários empregadores, ou um ou mais sindicatos de empregadores, a fim de estabelecer as condições pelas quais o trabalho deve ser prestado em um determinado ramo da indústria e declarado obrigatório em um ou mais Entes Federativos, em uma ou mais zonas econômicas que abranjam uma ou mais dessas Entidades, ou em todo o território nacional. Podem solicitar a celebração deste acordo sindicatos que representem dois terços dos trabalhadores, pelo menos, de um ramo da indústria de um ou mais Entes Federativos, em uma ou mais zonas econômicas, que inclua uma ou mais dessas Entidades ou em todo o território nacional (art. 406) perante o Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho (art. 407).

O Comprovante de Representatividade (*Constancia de Representatividad*) regulada pelo artigo 390-Bis da LFT deve ser arquivado com o pedido acima mencionado. O Centro, após verificação da representatividade, se julgar a celebração do acordo como oportuna e vantajosa para o setor, convocará sindicatos de trabalhadores e empregadores que vierem a ser afetados (art. 409). De acordo com o artigo 412 da LFT, a Convenção deve conter:

1. Os nomes e os endereços dos sindicatos de trabalhadores e dos empregadores que participam da Convenção;

2. O(s) Ente(s) Federativo(s), a(s) zona(s) que abrange ou a sua aplicabilidade a todo o território nacional;

3. A sua validade, que não pode ultrapassar dois anos;

4. As condições de trabalho indicadas no artigo 391, incisos IV, V, VI e IX;

5. As regras segundo as quais os planos e programas de formação e educação devem ser executados no ramo da indústria em questão; e

6. Outras disposições acordadas entre as partes.

O acordo deve ser aprovado (art. 414) pela maioria dos trabalhadores representados na Convenção, assim como pela maioria dos empregadores que têm a seu serviço a mesma maioria de trabalhadores. Aprovado o acordo nos termos do parágrafo anterior, o Presidente da República, o Governador do Estado ou o Chefe do Governo da Cidade do México o publicarão no Diário Oficial da Federação ou no jornal oficial do Ente Federativo, caracterizando-o como um contrato-lei (*contrato-ley*) no ramo industrial considerado, para todas as empresas ou estabelecimentos existentes ou futuramente constituídos na(s) Entidade(s) Federal(is), na(s) zona(s) por ela abrangidas ou em todo o território nacional.

Por fim, deve-se levar em consideração que, em decorrência do cumprimento de certos requisitos estabelecidos pelo artigo 415 e caso o acordo coletivo tenha sido celebrado por maioria de dois terços dos trabalhadores sindicalizados de determinado ramo da indústria, em um ou mais Entes Federativos, em uma ou mais zonas econômicas, ou em todo o território nacional, pode ser elevado à categoria de *contrato-ley* (art. 415).

Para concluir, é importante lembrar que a LFT, por meio da Seção 11 das disposições transitórias, exige a revisão do acordo coletivo existente pelo menos uma vez dentro de quatro anos a partir da entrada em vigor da reforma (ou seja, maio de 2023).

O processo pelo qual os trabalhadores são consultados está previsto no artigo 390-Ter o que implica fundamentalmente tanto para um novo acordo coletivo como para a revisão de um existente, a verificação do apoio efetivo da maioria dos trabalhadores, expresso em voto pessoal, livre e secreto, pelo Centro Federal de Conciliação e Registro. Caso o contrato revisto não conte com o apoio da maioria dos trabalhadores (ou o processo de consulta seja omitido) o contrato é considerado rescindido. Esta disposição acrescenta ao artigo 400-Bis, que exige a aprovação dos trabalhadores (pelo menos a cada dois anos) das revisões contratuais exigidas pelo artigo 399 por meio do procedimento previsto no artigo 390-Ter.

Greve. Conforme analisado em detalhes na Subseção 7.1.4, as estatísticas relatam nos últimos anos um número particularmente pequeno de greves. Tal fato foi interpretado "oficialmente" como resultado da "paz laboral" (*paz laboral)* entre a força de trabalho e a gerência (*Reforma Laboral para Todos*, 2019). Por outro lado, essa reconstrução foi amplamente criticada, alegando que o sistema anterior à reforma 2017-2019 também dificultava o exercício do direito à greve. A este respeito, é particularmente indicativo a seguinte passagem do relatório da OIT (Comitê de Aplicação de Normas da OIT, 2015, p. 14 Part II/72-73):

> [...] os conselhos de conciliação e arbitragem sistematicamente declararam as greves ilegais, muitas vezes por motivos técnicos (embora os tribunais tenham revogado tais decisões pelos conselhos, no entanto, isso acarretou custos e atrasos consideráveis para os trabalhadores), o direito de greve também foi severamente restringido pela possibilidade de o empregador declarar nulas as convenções coletivas por motivo de força maior.
> Além disso, os acordos de proteção também dificultavam o direito à greve, uma vez que a legislação trabalhista estabelecia que, se um acordo coletivo fosse celebrado e registrado, as greves não eram permitidas como demanda para celebrar um acordo coletivo diferente.

Neste ponto é importante analisar as novidades trazidas pela reforma mais recente, que tocam no seguinte:

1. Para a aprovação do acordo coletivo (ou do acordo de revisão do anterior): se a maioria dos trabalhadores não aprovar os resultados da negociação o sindicato pode entrar em greve ou estender o período pré-greve para negociar um novo acordo;

2. Não é possível declarar greve para fomentar a celebração de novo acordo coletivo sem o certificado de representatividade;

3. O sindicato pode prorrogar o período anterior à greve, uma única vez, por até 30 dias sem acordo com o empregador;

4. O registo do sindicato pode ser cancelado judicialmente quando os dirigentes ou representantes praticam atos de extorsão contra o empregador com vista a obter dinheiro ou outra utilidade para desistir de declarar greve; e

5. Limitação da duração da greve: decorridos 60 dias contados do início da greve, tanto o sindicato quanto o empregador podem recorrer à Justiça do Trabalho. O empregador pode alegar perante o tribunal que as causas não lhe são imputáveis e, portanto, não há razão para haver suspensão do trabalho.

O juiz, além de julgar sobre este assunto, determinará contextualmente se a greve deve continuar ou terminar. É importante ressaltar que antes da reforma de 2019, a LFT atribuía essa possibilidade exclusivamente aos sindicatos e não ao empregador.

TABELA 7.6 Caracterização da greve na LFT

Artigo	Conteúdo
442 — Escopo	A greve pode abranger uma empresa ou um ou mais dos seus estabelecimentos.
443 — Limite	A greve deve se limitar ao mero ato de suspensão do trabalho.
444 — Greve legítima	Greve legalmente existente é aquela que satisfaz os requisitos e persegue os objetivos indicado no artigo 450. O artigo 450, a greve deve ter como objeto: • Atingir o equilíbrio entre os diversos fatores de produção, harmonizando os direitos do trabalho com os do capital; • Obter do empregador ou empregadores a celebração do contrato coletivo de trabalho e exigir a sua revisão no final do prazo da sua vigência, de acordo com o disposto no Capítulo III do Título VII; • Obter dos empregadores a celebração do contrato-lei e exigir a sua revisão no final da sua vigência, de acordo com o disposto no Capítulo IV do Título VII; • Exigir o cumprimento do contrato coletivo de trabalho ou do contrato-direito nas empresas ou estabelecimentos em que tenha sido violado; • Exigir o cumprimento das disposições legais sobre participação nos resultados; • Apoiar uma greve para qualquer um dos listados nas seções anteriores; e • Exigir a revisão das remunerações contratuais a que se referem os artigos 399-Bis e 419-Bis.
446 — Greve justificada	A greve justificada é aquela cujos motivos são imputáveis ao empregador.
445 — Greve ilegítima	A greve é ilegítima: • Quando a maioria dos grevistas pratica atos violentos contra pessoas ou propriedades; e • Em caso de guerra, quando os trabalhadores pertencem a estabelecimentos ou serviços que dependem do governo.
448 — Suspensão de litígios coletivos de natureza econômica	O exercício do direito de greve suspende a tramitação dos litígios coletivos de natureza econômica pendentes no Tribunal e dos pedidos apresentados, salvo se os trabalhadores submeterem o litígio à decisão do Tribunal.

Fonte: Elaboração dos autores.

Em relação ao atual marco regulatório de greve, a LFT estabelece o direito sindical de greve, estabelecendo as suas condições, requisitos e limitações. Mais especificamente,

o Título VIII regulamenta as greves e o seu primeiro capítulo estabelece uma série de disposições gerais. Em primeiro lugar, o artigo 440 define a greve como a suspensão temporal do trabalho realizado por uma coalizão de trabalhadores (que, de acordo com o art. 441, considera os sindicatos de trabalhadores como coalizões permanentes) enquanto o artigo 447 especifica que constitui a causa jurídica de suspensão dos efeitos das relações de trabalho durante a sua vigência. O direito de greve no seu artigo 449 que também atribui aos Tribunais e às autoridades civis o dever de cumprir integralmente este direito, mediante a prestação aos trabalhadores das garantias e apoios necessários por estes solicitados para a suspensão do trabalho. Na Tabela 7.6 são apresentadas as demais normas do Capítulo I.

O artigo 451 define os seguintes requisitos para suspender o trabalho:

1. Que a greve tenha por objeto um ou mais dos indicados no artigo 450;

2. Que a suspensão seja realizada pela maioria dos trabalhadores da empresa ou estabelecimento. A determinação da maioria a que se refere esta fração, só pode ser promovida como causa para requerimento da declaração de inexistência da greve, nos termos do artigo 930, e em nenhum caso antes da suspensão do trabalho.

Por fim, o mesmo artigo exige a observância das disposições contidas no artigo 920, que regulamenta o procedimento de pedido de greve, que se inicia com a "folha de pedidos" (*pliego de peticiones*). Nesse documento, dirigido ao empregador e remetido ao tribunal, constam os pedidos que motivaram a greve e o seu objeto, assim como o dia e a hora da greve (ou prazo de pré-greve). A lei exige a antecedência mínima de seis dias, dez no caso dos serviços públicos identificados no artigo 925. O Tribunal, depois de notificada a entidade patronal (art. 921) e o Centro de Conciliação (art. 921-Bis), convocará as partes para uma audiência de conciliação — regulamentada pelo artigo 927 — a realizar-se dentro do período de pré-greve, podendo intervir o conciliador do Centro de Conciliação competente. Nesta audiência, não será feita nenhuma declaração que prejudique a existência ou ausência, justificativa ou não justificativa da greve. Esta audiência pode ser adiada à petição do sindicato ou de ambas as partes.

Por fim, nos termos do artigo 929 da LFT, os trabalhadores, o empregador ou terceiros interessados podem recorrer ao tribunal no prazo de 72 horas a partir da suspensão do trabalho para pedir a inexistência de greve, de acordo com as causas elencadas no artigo 459 ou por não ter observado os requisitos do artigo 920.
Se o tribunal de fato declarar a greve como legalmente inconsistente (inexistente), a depender do contexto (art. 932):

1. Estabelecerá um prazo de 24 horas para retorno ao trabalho dos trabalhadores;

2. Notificará o anterior por meio da representação sindical, alertando os trabalhadores que o incumprimento da resolução determina a rescisão do vínculo empregatício (exceto por justa causa); e

3. Declarará que o empregador não incorreu em responsabilidade e, caso o trabalhador não volte a trabalhar no prazo indicado, estará livre para contratar outros.

7.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos e negociação coletiva entre 2015 e 2019

A. População e força de trabalho

Projeções populacionais

Esta seção começa com uma análise de dados sobre a população mexicana entre 2015 e 2019. A população cresceu cerca de 1,5 milhão de habitantes por ano, com predomínio da população feminina. Segundo os dados do Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI, *Instituto Nacional de Estadística y Geografía*, em espanhol) de 2015, a população feminina é maior no país devido a fatores como: 1) a grande migração de homens para os Estados Unidos da América, 2) a expectativa de vida das mulheres é um pouco maior, e 3) a taxa média de crescimento anual é cerca de 0,10% maior para as mulheres.

TABELA 7.7 População total em âmbito nacional, pelos estados de Guanajuato e Cidade do México, e por sexo (2010–2020)[6]

Entidade federativa	2010			2020		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Homens	Mulheres
México	**112.336.538**	54.855.231	57.481.307	126.014.024	61.473.390	64.540.634
Cidade do México	**8.851.080**	4.233.783	4.617.297	9.209.944	4.404.927	4.805.017
Guanajuato	**5.486.372**	2.639.425	2.846.947	6.166.934	2.996.454	3.170.480

Fonte: INEGI.

TABELA 7.8 População total por sexo (milhares) (2015–2019)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**121.858**	**123.333**	**124.777**	**126.191**	**127.576**
Homens	59.594	60.315	61.025	61.721	62.403
Mulheres	62.264	63.018	63.753	64.470	65.172

Fonte: Elaboração dos autores com base no Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, Divisão de População (UN DESA, 2021).

6. Esses dados não são publicados anualmente pelo governo mexicano, então o recorte aqui foi de 2010–2020.

Seguindo esses mesmos dados para a população mexicana, a Tabela 7.9 mostra o número de residentes de áreas urbanas e rurais, no mesmo intervalo de tempo. Identifica-se que a população rural tem diminuído lentamente em cerca de 300 mil habitantes durante esses anos. Enquanto a população das áreas urbanas aumentou em uma taxa mais rápida, cerca de 6 milhões de pessoas no mesmo período.

TABELA 7.9 População total no México e residente em área urbana e rural (2015–2019)

Ano	2015	2016	2017	2018	2019
Nacional	121.858,3	123.333,4	124.777,3	126.190,8	127.575,5
Rural	25.242,9	25.189	25.121,5	25.041,1	24.948,4
Urbana	96.615,4	98.144,4	99.655,8	101.149,7	102.627,1

Fonte: ILOSTAT (Estimativas modeladas — OIT).

A Tabela 7.10 mostra a média de idade da população no México e nos estados de Guanajuato e Cidade do México em 2015 e 2020. Nota-se que a população vem envelhecendo, acompanhando uma tendência observada em vários países da América Latina. Embora os dados sigam a mesma tendência, existe algumas diferenças entre as regiões mexicanas: o estado de Guanajuato está ligeiramente abaixo da média nacional, variando entre um e dois anos abaixo da média, enquanto a Cidade do México manteve uma média de seis anos acima da média nacional.

TABELA 7.10 Média de idade nos níveis nacional e estadual na Cidade do México e Guanajuato (2015–2020)[7]

	2015	2020
México	27	29
Cidade do México	33	35
Guanajuato	25	28

Fonte: INEGI.

População economicamente ativa e força de trabalho

Analisando os dados da PEA mexicana, verifica-se um crescimento contínuo a nível nacional e no estado de Guanajuato. Na Cidade do México, a tendência é a mesma, exceto em 2016, que houve uma redução no número da PEA. Nota-se também que os dados disponibilizados pelo INEGI apresentam um crescimento mais rápido do que os disponibilizados pela OIT, que considera uma faixa etária diferente. Enquanto o INEGI afirma que a cresceu quase 6 milhões de habitantes entre 2015–2019, os dados da OIT mostram um aumento de pouco mais de 4 milhões de habitantes.

7. Esses dados não são publicados anualmente pelo governo mexicano, então o corte foi de 2015–2020.

TABELA 7.11 População economicamente ativa (PEA) em âmbito nacional, na Cidade do México e Guanajuato (2015–2019) (15 anos ou mais)[8]

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**88.456.045**	**89.927.756**	**91.330.032**	**93.266.539**	**94.808.132**
Guanajuato	4.173.693	4.244.253	4.265.432	4.336.813	4.379.332
Cidade do México	7.144.316	7.115.691	7.163.246	7.197.855	7.244.010
PEA total — OIT	52.892.100	53.665.700	54.194.000	55.544.700	56.978.000

Fonte: INEGI e OIT.

Segundo o *Consejo Nacional de Población* (CONAPO) (2016), os mexicanos trabalham em média 42,5 horas por semana. Cerca de 28% da população com vínculo laboral trabalha mais de 48 horas semanais. Os dados da OIT sobre a força de trabalho ativa trazidos a seguir retratam uma população ligeiramente maior do que a PEA apresentada na tabela anterior. Isso se explica porque, parte da população ativa possui idade inferior à 15 anos e superior à 64 anos, ou seja, estão fora do recorte de idade utilizado pela OIT para determinar a população em idade laboral.

Também vale destacar que o aumento da força de trabalho ativa entre 2015 e 2019 rondou os 300 mil habitantes, apesar da oscilação nos anos de 2016 e 2017. Quando vemos estes números separados por gênero, desde 2015, houve uma queda contínua da força de trabalho masculina, enquanto a força de trabalho feminina aumentou entre 2015 e 2019, apesar da queda ocorrida em 2017. Ainda que relevante este crescimento da força laboral feminina, todavia há uma grande desigualdade de gênero a ser superada no país, como veremos no dado referente à força de trabalho inativa.

Taxa de participação na força de trabalho

TABELA 7.12 Porcentagem da força de trabalho ativa no México por sexo (2015–2019) (15 anos ou mais)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**59,8**	**59,7**	**59,3**	**59,5**	**60,1**
Homens	78	77,7	77,6	77,4	77,2
Mulheres	43,3	43,4	43	43,5	44,7

Fonte: ILOSTAT Explorer (segundo Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

B. Emprego

Na Tabela 7.13, temos a porcentagem da população mexicana que está empregada, tendo como recorte pessoas acima de 15 anos. Entre 2015 e 2019, nota-se

8. O INEGI não estabelece um limite de idade para a população economicamente ativa (PEA), ao contrário das classificações utilizadas pela OIT e pela OCDE que classificam as pessoas entre 15 e 64 anos como PEA. Para fins de comparação internacional, foi adicionada uma linha extra à tabela com os dados da OIT, que considera a faixa etária mencionada.

um leve aumento na porcentagem, sendo que todos os anos apresentaram crescimento, com exceção de 2017.

Razão emprego/população

TABELA 7.13 Razão emprego/população, 15+, total (5) (estimativa nacional)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**57,22%**	**57,37%**	**57,31%**	**57,6%**	**58,01%**

Fonte: Banco Mundial.

Em relação à distribuição de empregos por ocupação no México, é possível notar que durante os anos de 2015–2019, áreas como: a de gerentes, trabalhadores artesanais e relacionadas com o meio rural, tiveram uma queda no número de profissionais atuantes na área, ainda que isso tenha ocorrido apenas em um ano, o que demonstra que não necessariamente isso se traduz em uma tendência. As demais áreas ocupacionais tiveram um aumento constante no número de funcionários.

TABELA 7.14 Emprego por ocupação em milhares no México (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**51.264,4**	**52.296,9**	**53.246,3**	**54.406,7**	**55.824**
Gerências	1.599,4	1.638,7	1.730,9	1.758,8	1.700,2
Profissionais	4.684,5	4.798,1	4.979,2	5.270,2	5.320,9
Técnicos/as e profissionais associados/as	3.733,1	3.807,4	3.807,7	3.914,2	3.981,7
Trabalho administrativo	3.364,1	3.447,8	3.515,3	3.637,8	3.836,4
Prestação de serviço e vendas	11.312,6	11.564,1	11.623	11.809,2	12.640,2
Artesanato e comércios relacionados	6.282,8	6.618,1	6.896,5	7.151,6	6.962,8
Operação de instalações e máquinas, e montagem	5.010,5	5.173,6	5.323,1	5.487,8	5.589,1
Ocupações elementares e mão de obra qualificada em agricultura, silvicultura e pesca	15.277,3	15.248,9	15.370,5	15.377	15.792,7

Fonte: ILOSTAT Explorer (segundo as Estimativas Modeladas — OIT).

Apresentamos a seguir o percentual de empregos distribuídos por atividade econômica, no período 2015-2019. Constata-se que nenhum dos segmentos obteve uma grande oscilação nesta porcentagem, e diversos destes se mantiveram estável. Entre as atividades econômicas que tiveram redução no número de empregados estão: setor educacional, empregados domésticos (item T), administração pública, agricultura; silvicultura e pesca, entre outros.

TABELA 7.15 Distribuição do emprego por atividade econômica (%) (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
A. Agricultura; silvicultura e pesca	13,3	13	13	12,7	12,4
B. Mineração e pedreiras	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4
C. Manufatura	16	16,3	16,6	16,6	16,6
D. Fornecimento de eletricidade; abastecimento de gás, vapor e ar condicionado	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
E. Abastecimento de água; saneamento, tratamento de resíduos e despoluição	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4
F. Construção	7,8	8,2	8,2	8,2	7,8
G. Comércio por atacado e varejo; conserto de veículos motorizados e motocicletas	21,1	20,9	20,4	20,6	21,2
H. Transporte e armazenamento	4,2	4,3	4,3	4,5	4,4
I. Atividades de hospedagem e alimentação	7,2	7,4	7,5	7,6	8
J. Informação e comunicação	0,7	0,8	0,8	0,8	0,7
K. Atividades financeiras e de seguros	1	1	1	1	1
L. Atividades imobiliárias	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4
M. Atividades profissionais, científicas e técnicas	2,6	2,6	2,6	2,8	2,7
N. Atividades administrativas e de serviço de apoio	2,7	2,8	2,8	2,8	2,7
O. Administração pública e defesa; previdência social obrigatória	4,5	4,4	4,2	4,2	4,2
P. Educação	5	5	5,1	5	4,8
Q. Saúde humana e atividades de assistência social	2,8	2,8	2,9	2,9	2,8
R. Artes, entretenimento e recreação	0,9	0,9	0,9	0,9	0,9
S. Outras atividades de serviço	3,1	3	3,1	3,1	3,2
T. Atividades domésticas como empregadores; atividades de produção de bens e serviços não diferenciadas das famílias para uso próprio	4,7	4,6	4,5	4,3	4,3
U. Atividades de organizações e órgãos extraterritoriais	0	0	0	0	0
X. Não classificado em outro lugar	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8

Fonte: ILOSTAT (LFS — Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

Distribuição de empregos por situação de emprego

Entre 2015 e 2019, houve um aumento dos postos de trabalho por vínculo empregatício, com exceção dos trabalhadores autônomos e familiares contribuintes, que apresentou uma diminuição, ou seja, aqueles que são funcionários de negócios familiares.

TABELA 7.16 Distribuição de empregos por status no emprego (%) (2015–2019)

Situação no emprego	2015	2016	2017	2018	2019
ICSE-93: 1. Empregados	67,9	68,3	68,6	68,4	68
ICSE-93: 2. Empregadores	4,3	4,4	4,6	4,8	4,8
ICSE-93: 3. Trabalhadores autônomos	22,4	22,3	22,2	22,3	22,6
ICSE-93: 5. Trabalhadores familiares contribuintes	5,3	4,9	4,7	4,5	4,6
Agregados: Empregados	67,9	68,3	68,6	68,4	68
Agregados: Autônomo(a)	32,1	31,7	31,4	31,6	32

Fonte: ILOSTAT (LFS — Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

Em geral, todos os dados desta tabela não apresentam oscilação significativa e, inclusive, a redução de empregos nas áreas citadas acima representa um percentual muito pequeno, o que não necessariamente está ligado à uma diminuição nos números reais.

Parcela de funcionários temporários

A taxa de empregos temporários no país diminuiu entre 2015 e 2019. Embora essa diminuição não tenha sido contínua, ocorreu tanto para mulheres quanto para homens, com exceção do ano de 2016 para os homens, quando há um leve aumento desta taxa, e em 2019 para as mulheres, quando ocorre o mesmo aumento. Nota-se também que esta taxa de empregos temporários possui uma pequena porcentagem maior aos homens, do que às mulheres. A parcela dos empregos temporários representa a maior parte dos empregos do país, superando os 50%, o que demonstra uma instabilidade laboral e de renda de grande parte da população do país.

TABELA 7.17 Parcela de empregados temporários[9] por sexo (%) (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**55**	**55**	**54,5**	**53,7**	**53,4**
Homens	56,2	56,4	55,9	55,3	54,6
Mulheres	53	52,6	52	51,2	51,5

Fonte: ILOSTAT Explorer (segundo Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

Incidência de trabalho a tempo parcial

Em relação à taxa de empregos a tempo parcial, identificou-se que as mulheres têm maior probabilidade de ocupar esses cargos. Durante 2015 e 2019, as mulheres ocupavam quase duas vezes mais vagas de empregos a tempo parcial do que os homens. As mulheres estão acima da média nacional de incidência em empregos a tempo parcial e os homens abaixo da média nacional, que oscila entre 25 e 26%. Ainda assim, em todas as divisões da tabela houve queda nos empregos a tempo parcial, embora a queda não tenha sido incessante, já que em 2019 o percentual desses números voltou a subir.

TABELA 7.18 Incidência de emprego a tempo parcial por sexo (%) (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**26,9**	**26,1**	**25,4**	**25,2**	**26,1**
Homens	20,4	19,6	19	18,7	19,3
Mulheres	37,5	36,6	35,9	35,7	36,7

Fonte: ILOSTAT Explorer (segundo Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

9. Segundo a OIT, empregos temporários são aqueles nos quais os trabalhadores têm contrato por prazo determinado, o que implica a entrega de algum projeto ou tarefa para cumprimento do contrato, ou que ocorra de acordo com a sazonalidade ou ocasião, como os empregos de verão. Embora esta seja a definição da OIT, é possível encontrar definições diferentes em cada país, portanto, deve-se estar ciente disso em caso de comparação.

Emprego informal

A Tabela 7.19 descreve a parcela da informalidade nos estados de Guanajuato e Cidade do México (Distrito Federal) entre 2015 e 2018. É possível perceber que a parcela da informalidade caiu em ambos, com aumentos do emprego informal em 2017 em Guanajuato e em 2018 na Cidade do México. A parcela da informalidade também cai em nível nacional, apesar de pequena a queda, uma vez que em nível nacional a informalidade ainda atinge mais da metade dos empregos.

TABELA 7.19 Taxa de informalidade laboral nos estados de Guanajuato e Distrito Federal e em âmbito nacional (2015–2019) (15 anos ou mais)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**57,8**	**57,3**	**57,0**	**56,6**	**56,4**
Guanajuato	57,9	56,1	56,4	54,0	ND
Distrito Federal	50,3	47,8	47,7	48,9	ND

Fonte: INEGI.

O histórico mexicano mostra um aumento dos empregos informais com a diminuição do crescimento econômico. Ou seja, quando há crises econômicas, a tendencia é que aumente a informalidade laboral. Esta regra vinha se mantendo até a crise de 2009, quando então os empregos formais seguiram se mantendo em proporções altas até o momento (OIT, 2014). E por informalidade, o INEGI entende:

> [...] O conceito de informalidade tem duas dimensões. A primeira dimensão refere-se ao tipo ou natureza da unidade econômica, ou seja, quando se dedica à produção de bens e/ou serviços para o mercado e opera a partir dos recursos de um lar e sem manter os registros contábeis básicos. Nesse caso, trata-se de um setor informal ou de pequenos negócios não registrados e de empregos vinculados a esse setor.
>
> A segunda dimensão parte da perspectiva laboral e refere-se a todo trabalho realizado sem contar com a proteção do marco jurídico ou institucional, independentemente se a unidade econômica que utiliza os seus serviços são negócios ou empresas não registadas de famílias ou empresas formalizadas. Nesse caso, trata-se de um emprego informal (OIT, 2014, p.4, tradução nossa).

Segundo Medina-Gómez e López-Arellano (2019), a precariedade do trabalho no México é resultado de uma desregulamentação e flexibilização do mundo do trabalho. Nesse mesmo sentido, Yañez e Alvarado (2016) também levantam duas razões para as

taxas de informalidade no México: "as cargas tributárias excessivas, assim como as suas regulamentações, e a incapacidade do Estado capitalista de gerar empregos formais suficientes" (p. 128, tradução nossa).

C. Produtividade do trabalho

Segundo a OIT, a taxa de crescimento anual da produção por trabalhador é um cálculo que leva em conta o número de pessoas empregadas no país, a taxa de produtividade, e o volume total de produção medido por meio do PIB. Esses dados também estão diretamente relacionados à eficiência do capital humano na produção de bens ou serviços. A Tabela 7.20 demonstra que houve uma redução na taxa de crescimento da produção por trabalhador do México para o período 2015–2019.

TABELA 7.20 Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em PPC) (%) (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Participação	0,8%	0,9%	0,3%	0%	-2,7%

Fonte: ILOSTAT (Estimativas modeladas — OIT).

O país experimentou uma grande queda na produtividade do trabalho entre 2015 e 2019. A taxa de produtividade do trabalho do México diminuiu, enquanto a média da OCDE seguiu uma tendência ascendente em 2018 e 2019. Para o período analisado, o México apresenta uma produtividade média do trabalho 2 ou 3 vezes inferior à média da OCDE.

TABELA 7.21 Produtividade e utilização do trabalho — Taxa de crescimento anual (%) (2015–2019)

Produtividade do trabalho	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
México — Produtividade do trabalho	0,57%	0,39%	0,56%	-0,48%	-1,82%
OCDE — Produtividade do trabalho	1,17%	0,36%	1,51%	0,96%	1,07%
Utilização da produtividade do trabalho	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
México — Utilização do trabalho	1,61%	1,16%	0,51%	1,68%	0,83%
OCDE — Utilização do trabalho	0,84%	0,85%	0,58%	0,81%	-0,02%

Fonte: OCDE.

Segundo Díaz e González (2019), a baixa produtividade do trabalho mexicana ocorrida há cerca de três décadas está diretamente relacionada ao alto número de empregos informais no país, ou seja, formalizar empregos estaria no caminho para aumentar a produtividade e o crescimento econômico. Nesse mesmo sentido, a OCDE (2018) afirma que embora exista um baixo nível de insegurança para os trabalhadores no mercado de trabalho mexicano,

devido ao baixo risco de desemprego, isso não reflete a realidade dos empregos informais, que respondem por mais da metade dos empregos no país. Além disso, os baixos salários e as desigualdades salariais também estariam diretamente relacionados com a baixa produtividade laboral.

Por outro lado, a utilização do trabalho é medida pelo número de horas trabalhadas por pessoa. Na Tabela 7.21, o México apresentou taxas superiores à média da OCDE, exceto para 2017. Apesar de não ser um crescimento linear, demonstra-se um aumento significativo das horas trabalhadas pela população do país.

D. Remuneração e rendimento do trabalho

Quando se trata de salários médios anuais, os salários mexicanos são pouco mais de um terço da média dos países da OCDE. Além disso, enquanto essa média esteve em crescimento contínuo entre 2015 e 2019, a média mexicana cresceu menos, com recuo em 2016. A questão salarial representa uma preocupação para os mexicanos, pois os baixos salários estão diretamente ligados às populações vulneráveis. Por este motivo, o governo de Andrés Manuel López Obrador realizou uma atualização do salário mínimo em 2019.

TABELA 7.22 Salários médios anuais, medidos em preços constantes de 2019

Salários médios anuais						
País	**Séries**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**
México	Em 2019 preços constantes em USD PPCs 2019	17.102	16.981	16.984	17.181	17.594
OCDE		46.562	46.897	47.277	47.748	48.587

Fonte: Estatísticas OCDE (OECD.Stat).

Segundo Corella (2019), os baixos salários médios no país "se devem a uma política do estado mexicano de competir no mercado internacional utilizando-se de baixos salários como principal vantagem comparativa. [...] Como resultado dessa política, o México tem os salários médios mais baixos de toda a OCDE e os mais baixos da América Latina" (p. 3, tradução nossa).

Apesar de não estar contemplada nesta tabela, a disparidade salarial entre homens e mulheres também faz parte da realidade do país e o mesmo autor defende que: "Do total de trabalhadores com remuneração de até um salário mínimo, 47% são homens e 53% são mulheres. O resultado mais dramático é que dos trabalhadores que ganham mais de 10 salários mínimos, apenas 24,8% são mulheres e o restante são homens. Em outras palavras, a desigualdade é muito maior para os níveis de renda mais altos" (Corella, 2019, p. 14, tradução nossa).

E. Desemprego

No que se refere ao desemprego, houve redução da taxa de desemprego em todo o país, tanto para homens quanto para mulheres, entre 2015 e 2019. Enquanto em 2015 o desemprego era maior para as mulheres, em 2019 as taxas para ambos os grupos eram iguais. Apesar disso, vale notar que a taxa de desemprego nacional e entre os homens, após ter uma queda, voltou a aumentar em 2019, enquanto a taxa relativa às mulheres só cresceu. Uma taxa de desemprego de 3,5% não é considerada alta quando comparada com a média dos países da OCDE, que no mesmo período variou entre 5,6% e 7,1%.

Taxa de desemprego

TABELA 7.23 Taxa de desemprego em porcentagem a nível nacional, por sexo (2015–2019) (15 anos ou mais)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	4,3	3,9	3,4	3,3	3,5
Homens	4,2	3,8	3,3	3,2	3,5
Mulheres	4,4	3,9	3,6	3,4	3,5

Fonte: ILOSTAT Explorer (segundo Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

Ao analisar os dados no nível estadual, nota-se que a Cidade do México apresenta uma taxa de desemprego mais elevada do que o estado de Guanajuato. Ambos apresentam índice superior ao nacional, conforme apresentado na tabela anterior. Ainda assim, ambos tiveram uma queda em suas taxas entre 2015 e 2019.

TABELA 7.24 Taxa de desemprego percentual nos estados de Guanajuato e Cidade do México/DF (2015–2018)[10] (15 anos ou mais)

	2015	2016	2017	2018
Guanajuato	4,7	4,0	3,5	3,7
Distrito Federal[11]	5,3	5,0	4,6	4,6

Fonte: INEGI.

O percentual de inativos no país (ou seja, que não fazem parte da força de trabalho mexicana e que seja economicamente ativa) é quase três vezes maior entre as mulheres, quando comparado ao índice de homens inativos. Embora os dados nacionais não tenham variado muito, nota-se que houve um ligeiro aumento desta percentagem entre os homens e uma diminuição entre as mulheres.

10. O governo mexicano não havia divulgado os dados completos do ano de 2019 até o momento.

11. Devido à mudança feita em 2016 pelo Estado mexicano, o Distrito Federal passou a se chamar Cidade do México, mas como o período de tempo é a partir de 2015, alguns documentos e dados da Cidade do México ainda se encontram com o nome de Distrito Federal.

A exclusão das mulheres da força de trabalho mexicana reflete a desigualdade de gênero presente no país. Alguns fatores compõe a dificuldade de inserção das mulheres na força de trabalho do país: além da disparidade salarial entre homens e mulheres e da alta carga do trabalho doméstico, elas integram em grande parte os trabalhos de meio período (mais de um terço das mulheres trabalham apenas meio período de maneira remunerada). Rodríguez Garcés, Padilla Fuentes e Valenzuela Orrego (2019) afirmam que a inatividade laboral feminina está diretamente ligada à invisibilidade da sua contribuição e é agravada pela cultura local, sendo o principal motivo que impede essas mulheres de atuarem no mercado de trabalho o cuidado familiar, que recai quase que exclusivamente sobre elas.

Taxa de inatividade

TABELA 7.25 Taxa de inatividade no México, entre 15 e 64 anos, anual (%) (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**36,4%**	**36,4%**	**36,6%**	**36,3%**	**35,4%**
Homens	18%	18,2%	18,2%	18,2%	18,2%
Mulheres	53,2%	53%	53,3%	52,7%	51,2%

Fonte: OCDE.

Por fim, cabe destacar que, neste mesmo período, a taxa de inatividade dos países da OCDE variou entre 27,8% e 28,6%, sendo, portanto, inferior à média mexicana.

F. Densidade Sindical

De acordo com a OCDE, a densidade sindical é a proporção do número de trabalhadores assalariados no país e dos trabalhadores assalariados filiados a sindicatos. Sendo então a densidade sindical, a proporção de trabalhadores assalariados que possuem filiação em seus sindicatos em relação ao número total. Como em outros países, o México também experimentou uma redução no número de sindicalizados. Pode-se observar que a taxa de sindicalização vem diminuindo ao longo dos anos, tanto nos dados da OIT quanto nos da OCDE. Além disso, a disponibilidade deste dado em relação ao país não tem sido frequente.

TABELA 7.26 Densidade Sindical (%) (2015–2018)[12]

Ano	2015	2016[13]	2017	2018
Taxa de densidade sindical (%) — ILOSTAT	12,9	12,5	N.D.	N.D.
Sindicatos (%) — OECDSTAT	13,1	12,7	12,5	12,0

Fonte: OECDSTAT e ILOSTAT (Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo).

12. O governo mexicano não disponibiliza mais esses dados, portanto, não há discriminação por estado.

13. Como a *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* não abordou mais a questão sindical, o último ano com dados disponíveis é 2016.

Na Tabela 7.27 está o índice de cobertura da negociação coletiva, que é composto pelo percentual de trabalhadores que chegam a acordo coletivo alterando as suas questões salariais e condições de trabalho. Observa-se que entre 2015 e 2016 houve um pequeno aumento dessa taxa no México. Também em 2016, os dados da negociação coletiva dos países da OCDE ficaram em uma média de 32%, o que demonstra que a média mexicana é baixa.

TABELA 7.27 Taxa de cobertura da negociação coletiva (%) — anual

Ano	2015	2016
Total	9,8	9,9

Fonte: MexicoADM — Registros Administrativos da Secretaria do Trabalho e Previdência Social — OIT.

Para entender melhor esse baixo índice, mais sobre as questões sindicais e greves no país são discutidos a seguir.

G. Greves

O México tem uma baixa taxa de homologação de greves. As greves homologadas são traduzidas no número de greves mostrado nas tabelas abaixo. O fato é que há uma série de burocracias que fazem com que menos de 1% das greves[14] resultem em paralisações legítimas e, portanto, não apresentam risco de dispensa de funcionários. Segundo Campos (2017), o baixo índice de sindicalização se deve à grande adesão dos sindicatos e do país como um todo ao modelo neoliberal, que flexibiliza os empregos e cria brechas para que a negociação empregado-empregador ocorra de forma direta, sem intermediação do sindicato.No México, existem sindicatos denominados *blancos* ou *charros*, referindo-se ao fato de estarem alinhados com empresas e/ou com algum representante do governo, ao invés de atuarem em nome dos trabalhadores. Sobre a aversão de parte do país às greves, Corella (2019) argumenta:

> […] No México acredita-se que o litígio laboral causa desemprego, já que muitas das empresas no país são *maquiladoras* exportadoras[15] e podem migrar se as condições de trabalho mudarem. Em várias ocasiões, líderes dos sindicatos chamados *charros* que fazem parte da CTM [Confederação dos Trabalhadores do México] propuseram que é melhor ter salários baixos do que não ter emprego (p.10, nossa tradução).

14. Para mais informações, consultar: <https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/590120/SEGUNDO_INFORME-videos-MODIFICACION_OCTUBRE_2020-DIGITAL_compressed.pdf> Acessado em: 15/04/2021.

15. O termo maquiladora se refere a uma fábrica ou planta de manufatura no México.

Apesar desse conflito de interesses, existe um discurso apoiado principalmente pelo governo mexicano de que existe uma "paz laboral" entre trabalhadores e empregadores. O mesmo autor argumenta que:

> […] a produtividade no México aumentou em geral e em vários setores da economia. Isso me leva a refletir sobre as possíveis causas pelas quais os salários cresceram tão pouco no México. Identifico, entre as causas, possíveis políticas do governo federal: manter mão de obra barata para competir internacionalmente, manter a inflação baixa e proteger a "paz laboral" a qualquer custo, ou seja, evitar qualquer tipo de litígio entre trabalhadores e empresas.
>
> A "paz laboral" tem sido promovida às custas dos trabalhadores, que perdem sua capacidade de negociar os seus salários com as empresas, agravando a falta de mobilidade no trabalho e o crescimento do poder monopsônico do setor empresarial. (p.3, tradução nossa).

Levando isso em consideração e verificando os dados abaixo, Guanajuato não teve nenhuma greve ocorrida nos últimos anos, portanto, tampouco foi resolvida nenhuma greve. A Cidade do México, por outro lado, possui um grande número de greves homologadas (quando comparadas aos números nacionais). Chegando a representar mais da metade das greves ocorridas em todo o país em alguns anos. O número de greves na Cidade do México caiu vertiginosamente ao longo dos anos, enquanto a média nacional não acompanhou essa tendência na capital mexicana. Isso demonstra que grande parte das novas greves está surgindo em outros estados do país, o que antes não era significativo no cenário nacional.

Com relação à questão de gênero, nota-se que as mulheres são minoria entre os trabalhadores em greve, tanto nacionalmente quanto na Cidade do México. O caso da Cidade do México se destaca por não ter mulheres participando de greves, como ocorreu em 2016 e 2018. Em outros anos, a sua participação ainda é muito menor quando comparada ao número de homens. A sua baixa taxa de participação também ocorre na tabela a seguir quando nos referimos ao número de greves resolvidas.

Vale ressaltar que o dado relativo às mulheres que integram as greves no país está diretamente relacionado com a inatividade laboral feminina abordada anteriormente.

As resoluções de greves no país não seguem linearmente o número de greves da tabela anterior. Mas nos traz reflexões sobre uma demora na resolução das greves ocorridas no país. Em 2017, por exemplo, foram 17 greves e 40 foram resolvidas, ou seja, dentre essas 40 estão greves que começaram em anos anteriores e não chegaram a um acordo entre trabalhadores e empregadores. Este fato também está diretamente ligado à tabela anterior de "Taxa de

Cobertura da Negociação Coletiva", e ao fato de que, às vezes, há trabalhadores que encerram a paralisação e voltam ao trabalho mesmo sem terem um acordo com o empregador, deixando assim, a negociação para um outro momento.

Greves

TABELA 7.28 Greves ocorridas em âmbito nacional e estadual na Cidade do México e Guanajuato, por sexo (2015–2019)

		2015	2016	2017	2018	2019
Nacional	**Total de greves**	**59**	**46**	**17**	**32**	**76**
	Total de trabalhadores	**4.541**	**2 .147**	**2.205**	**8.528**	**33.789**
	Homens	2.703	2.045	1.498	3.989	19.161
	Mulheres	1.838	102	690	3.329	14.432
	Sexo não especificado	0	0	17	1.210	196
Cidade do México	**Total de greves**	**41**	**31**	**10**	**6**	**7**
	Total de trabalhadores	**659**	**559**	**460**	**1 318**	**356**
	Homens	584	559	435	108	154
	Mulheres	75	0	8	0	6
	Sexo não especificado	0	0	17	1.210	196
Guanajuato	**Total de greves**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Total de trabalhadores	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**
	Homens	0	0	0	0	0
	Mulheres	0	0	0	0	0
	Sexo não especificado	0	0	0	0	0

Fonte: INEGI.

TABELA 7.29 Greves solucionadas em nível nacional e estadual na Cidade do México e Guanajuato, por enfoque de sexo (2015–2019)

		2015	2016	2017	2018	2019
Nacional	**Total de greves**	63	34	40	35	67
	Total de trabalhadores	4 271	1 990	1 804	4 349	27 703
	Homens	2 472	1 802	1 039	1 737	15 786
	Mulheres	1 651	18	688	1 412	11 551
	Sexo não especificado	148	170	77	1 200	366
Cidade do México	**Total de greves**	26	23	32	21	16
	Total de trabalhadores	558	488	100	1 523	282
	Homens	488	478	77	323	266
	Mulheres	70	10	21	0	0
	Sexo não especificado	0	0	2	1 200	16
Guanajuato[16]	**Total de greves**	0	0	0	0	0
	Total de trabalhadores	0	0	0	0	0
	Homens	0	0	0	0	0
	Mulheres	0	0	0	0	0
	Sexo não especificado	0	0	0	0	0

Fonte: INEGI.

16. Segundo as fontes consultadas, o último ano em que ocorreram greves em Guanajuato foi em 1999.

7.2 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

7.2.1 Organização do sistema de resolução de litígios trabalhistas jurisdição e distribuição territorial

O marco legal da organização do sistema de justiça federal no México é a Lei orgânica do Poder Judicial da Federação (*Ley orgánica del Poder Judicial de la Federación* — LOPJF, com a última emenda em 2018). O artigo 1º da LOPJF identifica como órgãos públicos que exercem o Poder Judiciário da Federação:

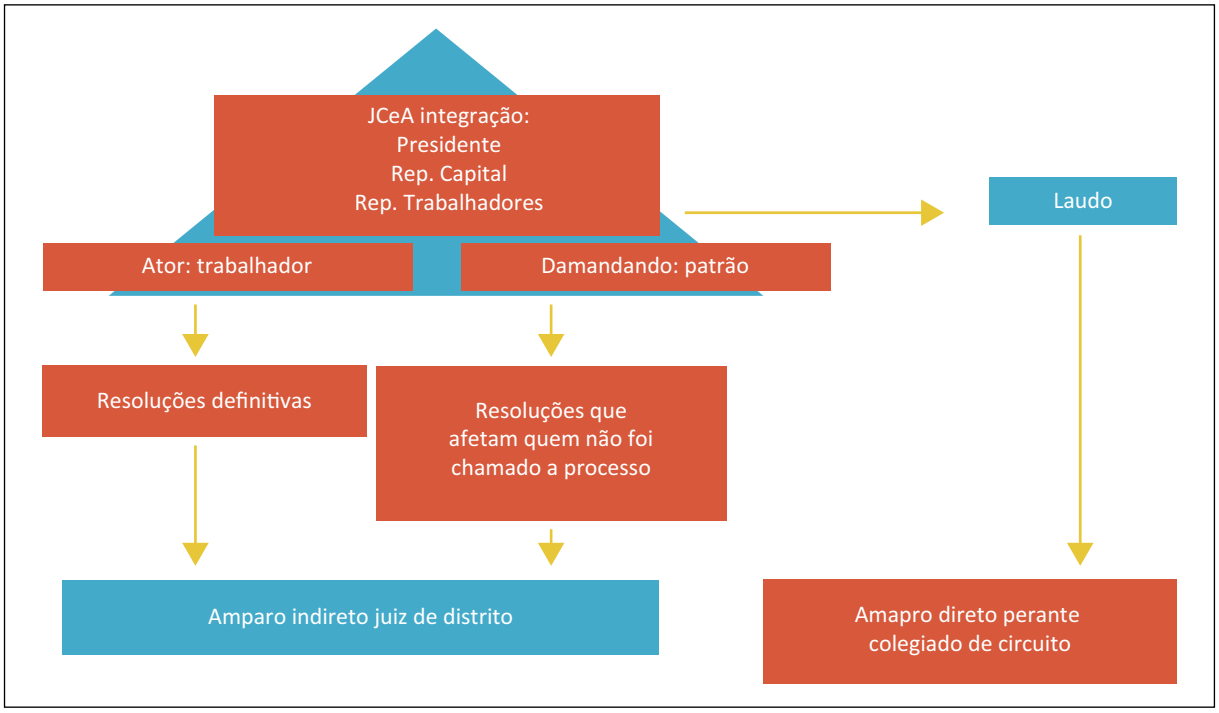
1. O Supremo Tribunal de Justiça da Nação;
2. O Tribunal Eleitoral;
3. Os Tribunais Colegiados;
4. Os Tribunais Unitários;
5. Os Tribunais Distritais;
6. O Conselho da Justiça Federal;
7. O júri Federal de Cidadãos, e
8. Os Tribunais dos Estados e do Distrito Federal, nos casos previstos no artigo 107, inciso XII, da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos e os demais em que, por força da lei, devam atuar no seu mandado de segurança da Justiça Federal.

O Poder Judiciário Federal mexicano é baseado em um sistema de três níveis. Existe um Supremo Tribunal (*Suprema Corte de Justicia de la Nacion*) que tem jurisdição de apelação final sobre todos os tribunais estaduais e federal. Existem tribunais de primeira instância (*Tribunales de Circuito*), que são os Tribunais de Apelação Federal. Os tribunais de primeira instância estão divididos em tribunais de um único juiz (*Tribunales Unitarios de Circuito*) e tribunais colegiados (*Tribunales Colegiados de Circuito*). Existem também Tribunais Distritais (*Juzgados de Distrito*) e Tribunais do Júri (*Jurados Populares Federales*), que são os tribunais federais de primeira instância.

O Supremo Tribunal de Justiça da Nação é composto por 11 juízes e 1 presidente do Tribunal. O presidente nomeia três finalistas para cada cargo do Supremo Tribunal de Justiça da Nação. O Senado então elege um novo juiz da lista por dois terços dos votos. O Supremo Tribunal também se divide e se reúne em painéis (*salas*). São quatro painéis: criminal, civil, administrativo e trabalhista.

A Constituição também prevê que, para nomear um Ministro do Supremo Tribunal, o Presidente da República deverá apresentar ao Senado uma lista de três candidatos, que deverão comparecer ao Senado. No prazo de 30 dias, o Senado elegerá um dos candidatos por dois terços dos votos de seus membros. Este período não pode ser estendido. Caso o Senado não decida nesse prazo, o Presidente da República designará uma pessoa da lista por ele proposta. Se o Senado rejeitar todos os três candidatos da lista, o Presidente da República apresentará nova lista de três candidatos, observado o disposto no parágrafo anterior. Se o Senado rejeitar totalmente esta segunda lista, o Presidente da República designará uma pessoa dessa lista.

FIGURA 7.2 O funcionamento da Justiça do Trabalho, considerando as partes que a compõem



Fonte: Bensusán & Alcalde, 2013.

Os Tribunais Colegiados de Circuito (*Tribunales Colegiados de Circuito*) são compostos por três magistrados, um secretário de acordos, um secretário, escriturários e funcionários. Cada Tribunal tem um presidente nomeado pelos próprios membros, cujo mandato tem a duração de um ano, podendo ser reeleito; as deliberações são adotadas por maioria ou unanimidade. O Tribunal Federal de Conciliação e Arbitragem (*Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje*) é um órgão colegiado composto por um representante do Governo Federal, outro da Federação dos Sindicatos de Trabalhadores a Serviço do Estado (FSTSE) e um nomeado pelas duas instituições. Os artigos 94 e 97 da Constituição dispõem que o Conselho Judiciário Federal, com base em critérios objetivos e observados os requisitos e procedimentos estabelecidos em lei, designará juízes distritais e de circuito, os quais serão nomeados para um mandato de seis anos. Findo o referido prazo, poderão ser homologados ou promovidos,

podendo, neste caso, ser dispensados apenas nos casos previstos em lei e de acordo com o procedimento estabelecido. Essas disposições são integradas pela LOPJF.

No contexto do trabalho, o artigo 123, A), a Seção XX da Constituição (conforme emendada em 2017) identifica como órgão jurisdicional os Tribunais do Trabalho.

Como resultado, os tribunais trabalhistas são responsáveis por exercer a jurisdição em matéria trabalhista. Ainda assim, cabe lembrar que as Juntas de Conciliação e Arbitragem de acordo com o artigo 8º das disposições transitórias do Decreto de reforma de 2019 permanecerão responsáveis pela decisão dos litígios trabalhistas até que os tribunais locais e federais funcionem, observando respectivamente o prazo de três anos para os tribunais locais e quatro anos para os tribunais federais.

Reformas constitucionais que afetam o sistema de resolução de litígios

De acordo com o artigo 94 da Constituição, o Conselho Judiciário Federal tratará dos assuntos de administração, supervisão e disciplina para os juízes federais mexicanos, exceto para o Supremo Tribunal de Justiça da Nação, de acordo com as disposições da lei. O mesmo artigo dispõe que o Conselho Judiciário Federal definirá o número, a divisão distrital, a competência territorial e a especialização do assunto — incluindo radiodifusão, telecomunicações e competição econômica — dos tribunais colegiados e unitários, assim como dos tribunais distritais. Da mesma forma, terá competência para expedir convênios gerais para a constituição de tribunais autônomos, de acordo com o número e a especialização dos tribunais colegiados pertencentes a cada circunscrição.

É importante destacar que em 2020 o Poder Executivo Federal apoiou e apresentou uma proposta de reforma judicial elaborada pelo Poder Judiciário Federal. Conforme relatado por Daen (2020), a reforma propõe alterações em sete artigos constitucionais (94, 97, 99, 100, 103, 105 e 107), assim como a promulgação de duas novas leis federais: Lei Orgânica do Poder Judiciário Federal e Lei da Carreira Judicial do Poder Judiciário da Federação. O mesmo autor relata como pontos-chave da reforma:

1. Nova escola para juízes: a iniciativa propõe a transformação do Instituto Federal de Justiça em Escola Federal de Formação Judiciária, encarregada de realizar concursos para todos os cargos da função judiciária. Além disso, a Escola Judicial deve proporcionar treinamento para prestadores de justiça em nível local;

2. Avaliação obrigatória: o conjunto de iniciativas estabelece a obrigatoriedade de adoção de esquemas de avaliação de desempenho, para permanência na carreira judicial, por meio de avaliações periódicas de competência. O resultado da avaliação servirá de base para a obtenção de incentivos e reconhecimento, assim como para a tomada de decisões quanto à permanência e, se for o caso, ao afastamento da carreira judiciária.

O Conselho Judiciário estabeleceria os critérios e mecanismos para avaliar a eficácia e eficiência do exercício das funções jurisdicionais, o prazo de aplicação dos exames, as matérias a serem avaliadas, assim como as instâncias e órgãos encarregados de avaliar e acompanhar os resultados;

3. Fortalecimento da figura do defensor público: a iniciativa indica que a nova Escola Judiciária formará defensores públicos, com regime abrangente e especializado, e realizará concursos de ingresso e promoção da carreira. "Além disso, a reforma deve prever a possibilidade de a Defensoria Pública prestar representação e assessoria em matéria de tutela familiar e em qualquer outra matéria de tutela determinada pelo Conselho Judiciário Federal, além de matéria penal e trabalhista.";

4. Medidas contra corrupção, nepotismo e assédio sexual: Para combater a corrupção no Judiciário, de magistrados ou juízes, propõe-se que o Conselho Judiciário Federal tenha poderes para expedir medidas cautelares, enquanto se concluem as investigações e se chega a uma resolução sobre o suposto perpetrador. Entre as medidas cautelares estão a mudança de atribuição ou a suspensão temporária. Outra medida proposta é a possibilidade de realização de visitas extraordinárias a tribunais ou de constituição de comissões de investigação sobre qualquer matéria que o Conselho da Magistratura considere estar em risco de corrupção;

5. Em relação ao nepotismo, a proposta estabelece como causa de responsabilidade influenciar a nomeação de parente no Judiciário Federal e espera-se que as nomeações que vierem a ser concedidas em desacordo com essa proibição ficarão sem efeito;

6. Como medidas de combate ao assédio sexual, a iniciativa afirma que basta que a conduta de natureza sexual seja praticada contra outra pessoa no seu ambiente de trabalho, sem o seu consentimento, para que a causa da responsabilidade administrativa seja atualizada, sem que seja necessária a prova de que o assédio atenta contra a dignidade da vítima, o que se destina a facilitar a sanção de tal conduta;

7. Igualdade de gênero: O Poder Judiciário da Federação incorporará a perspectiva de gênero, de forma transversal, progressiva e equitativa, no desenvolvimento da carreira judiciária, a fim de garantir o exercício e gozo dos seus direitos humanos às mulheres e aos homens, com enfoque na igualdade substantiva e zelará por que os órgãos responsáveis assim o façam. Nas competições para nomeação de juízes e magistrados distritais, a paridade de gênero será estabelecida como critério de desempate, de acordo com a iniciativa;

8. Modificação do sistema de criação de jurisprudência: Está eliminada a obrigação do Supremo Tribunal de emitir cinco sentenças semelhantes para estabelecer uma jurisprudência ou um critério obrigatório para todos os tribunais do país.

Propõe-se que as fundamentações que justificam as sentenças, aprovadas por maioria qualificada, sejam vinculativas para todos os órgãos jurisdicionais do país, sem necessidade de repetição. Dessa forma, todas as sentenças do STF serão relevantes e os réus podem exigir que sejam observadas por todos os tribunais;

9. Menor carga de trabalho para o Supremo Tribunal Federal: Quanto aos recursos de mandado de segurança, a reforma estabelece que o Supremo Tribunal Federal só acatará casos de litígio nas matérias que envolvam violações diretas da Constituição. Com isso, fica descartada a possibilidade de promover esse tipo de julgamento por violações de leis e não da Constituição. As contestações ou controvérsias constitucionais, segundo a proposta, valeriam não apenas para "atos" considerados violadores da Constituição, mas também para omissões que alguém considere contrárias aos seus direitos. Do mesmo modo, nos casos de recursos de revisão de sentenças "que decidem sobre a constitucionalidade", propõe-se que o Plenário do Supremo Tribunal de Justiça da Nação escolha apenas as matérias que considere "de excepcional interesse" em matéria constitucional ou de direitos humanos. A proposta não prevê qualquer meio de impugnação contra decisões que rejeitem esse tipo de recurso. Por fim, outra iniciativa nesse sentido é a criação das Plenárias Regionais como órgãos permanentes do Judiciário. A sua tarefa seria unificar os critérios dos tribunais colegiados da sua região, para dar segurança jurídica e coerência à doutrina judiciária em âmbito federal e, assim, exonerar o trabalho do Supremo Tribunal;

10. Novos tribunais: A reforma prevê a criação de Tribunais de Recursos, em substituição aos Tribunais Unitários. Esses Tribunais de Recurso seriam compostos por três magistrados. Em cada um dos circuitos, o Conselho Judiciário Federal fixará, por meio de acordos gerais, o número de varas colegiadas, varas de recursos colegiados e Tribunais Distritais, assim como a sua especialização e limites territoriais. Em cada região, uma plenária regional terá jurisdição sobre os circuitos que a ela correspondem.

Com relação à Junta Local de Conciliação e Arbitragem (*Junta Local de Conciliación y Arbitraje*) da Cidade do México, a Estrutura Orgânica Geral é a mostrada na Figura 7.3.

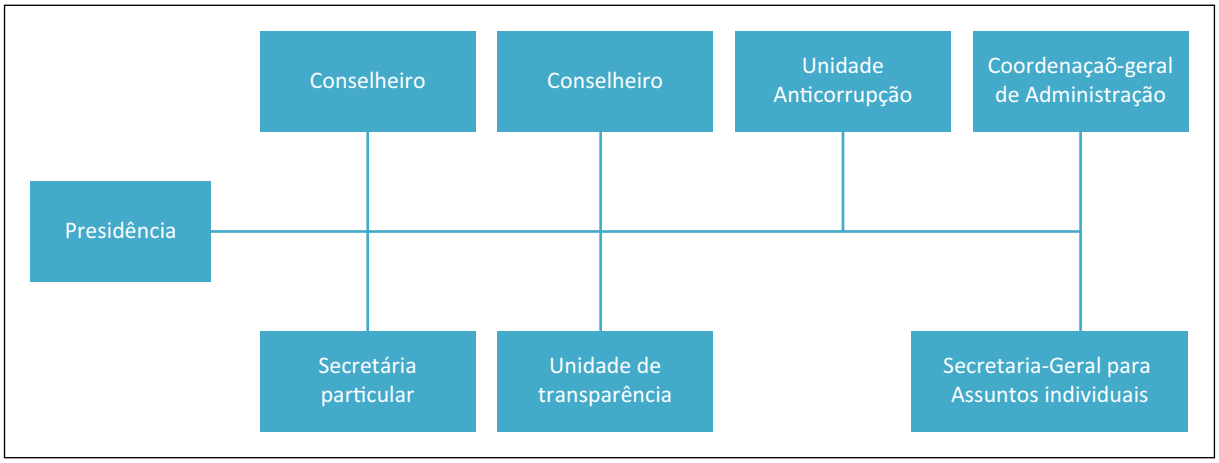
Quanto à Junta Local de Conciliação e Arbitragem (*Junta Local de Conciliación y Arbitraje*) de Guanajuato, foi encontrado o organograma que consta na Figura 7.4.

Conforme afirma a Unidade de Transparência e Arquivos do Poder Executivo do Estado de Guanajuato[17], a Junta Local de Conciliação e Arbitragem de Guanajuato é um órgão do Estado mexicano e a sua integração é tripartite e democrática, de acordo com o disposto no artigo

17. Idem.

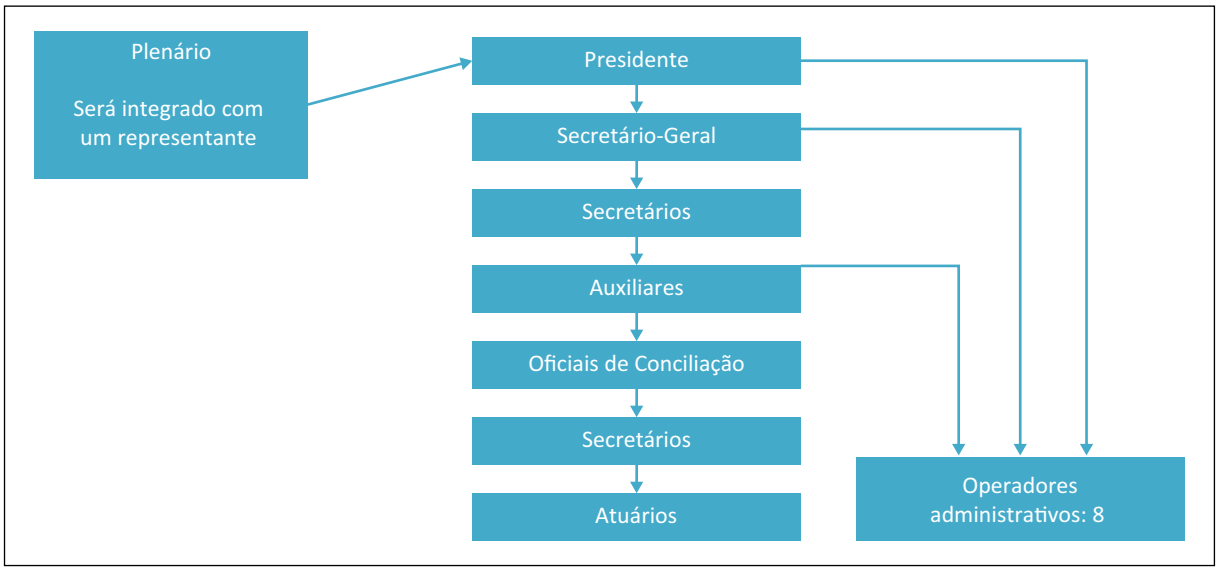
623 da Lei Federal do Trabalho (*Lei Federal del Trabajo*) (*Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión*, 2021). De acordo com o artigo 2º da Lei Federal do Trabalho, a Junta tem por finalidade ou objeto a obtenção e manutenção do equilíbrio entre os fatores de produção, por meio das funções de conciliação e administração da justiça, nas relações de trabalho. Para isso, a Lei mencionada contempla, em diversos artigos, o pessoal que compõe os conselhos para o desenvolvimento de atividades jurídicas (ex.: artigos 623 e 625).

FIGURA 7.3 Estrutura Orgânica Geral da Junta Local de Conciliação e Arbitragem da Cidade do México



Fonte: Elaboração própria do autor com base na Junta Local de Conciliación y Arbitraje de CMDX, 2018.

FIGURA 7.4 Estrutura Orgânica Geral da Junta Local de Conciliação e Arbitragem de Guanajuato



Fonte: Governo de Guanajuato, 2017.[18]

18. Disponível em: <http://segob.guanajuato.gob.mx:8088/erpdga/recursoshumanos/organigrama/popOrg.aspx?iduo=193>. cessado em 24 de maio de 2021.

De fato, antes da Reforma Trabalhista no México, todas as Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem eram regulamentadas pelo Capítulo XIII da Lei Federal do Trabalho, com especial atenção aos artigos 623 e 625, que afirmam (*Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión*, 2021, pp. 152-153):

> Art. 623. O Plenário será composto pelo Presidente do Conselho de Administração e pelos representantes dos trabalhadores e empregadores. A integração e o funcionamento das Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem serão regidos pelo capítulo anterior. As atribuições do Presidente da República e do Secretário do Trabalho e da Previdência Social serão exercidas pelos Governadores dos Estados e, no caso do Distrito Federal, pelo próprio Presidente da República e pelo Chefe do Distrito Federal, respectivamente.
>
> Art. 625. O pessoal das Juntas de Conciliação e Arbitragem será composto por atuários, secretários, funcionários conciliadores, assistentes, secretários adjuntos, secretários-gerais e presidentes da Junta Especial. O Ministro do Trabalho e Previdência Social (*Secretario del Trabajo y Previsión Social*), os Governadores das Entidades Federativas e o Chefe do Governo do Distrito Federal determinarão o número de pessoas que comporão cada Conselho.

No entanto, uma nova Lei Federal do Trabalho (*Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión*, 2019) revogou todos os artigos relacionados às Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem, que se espera não existam mais em 2023.

Distribuição geográfica dos tribunais

Atualmente a Junta Federal de Conciliação e Arbitragem (*Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*) é composta por 66 Juntas Especiais, das quais 21 estão localizadas no Distrito Federal e resolvem litígios de natureza jurídica e econômica de acordo com o ramo industrial ou ramos da sua competência, e 45 no restante do país, que recebem casos de todos os ramos da indústria e atividades da federação.[19]

As Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem funcionam em cada um dos entes federativos: 1. Aguascalientes, 2. Baja California, 3. Baja California Sur, 4. Campeche, 5. Chiapas, 6. Chihuahua, 7. Cidade do México, 8. Coahuila de Zaragoza, 9. Colima, 10. Durango, 11. Guanajuato, 12. Guerrero, 13. Hidalgo, 14. Jalisco, 15. México, 16. Michoacán de Ocampo, 17. Morelos, 18. Nayarit, 19. Nuevo León, 20. Oaxaca, 21. Puebla, 22. Querétaro, 23. Quintana

19. Governo do México: <https://www.gob.mx/jfca/documentos/preguntas-frecuentes-jfca>.

Roo, 24. San Luis Potosí, 25. Sinaloa, 26. Sonora, 27. Tabasco, 28. Tamaulipas, 29. Tlaxcala, 30. Veracruz de Ignacio de la Llave, 31. Yucatán e 32. Zacatecas.[20]

FIGURA 7.5 O caminho da reforma trabalhista mexicana

Fonte: Elaboração dos autores com base na Secretaria do Trabalho e Previdência Social, 2021.[21]

Com a publicação da Reforma Trabalhista em 1º de maio de 2019, uma série de transformações começaram a acontecer no sistema de justiça trabalhista mexicano, conforme mostra a Figura 7.6.

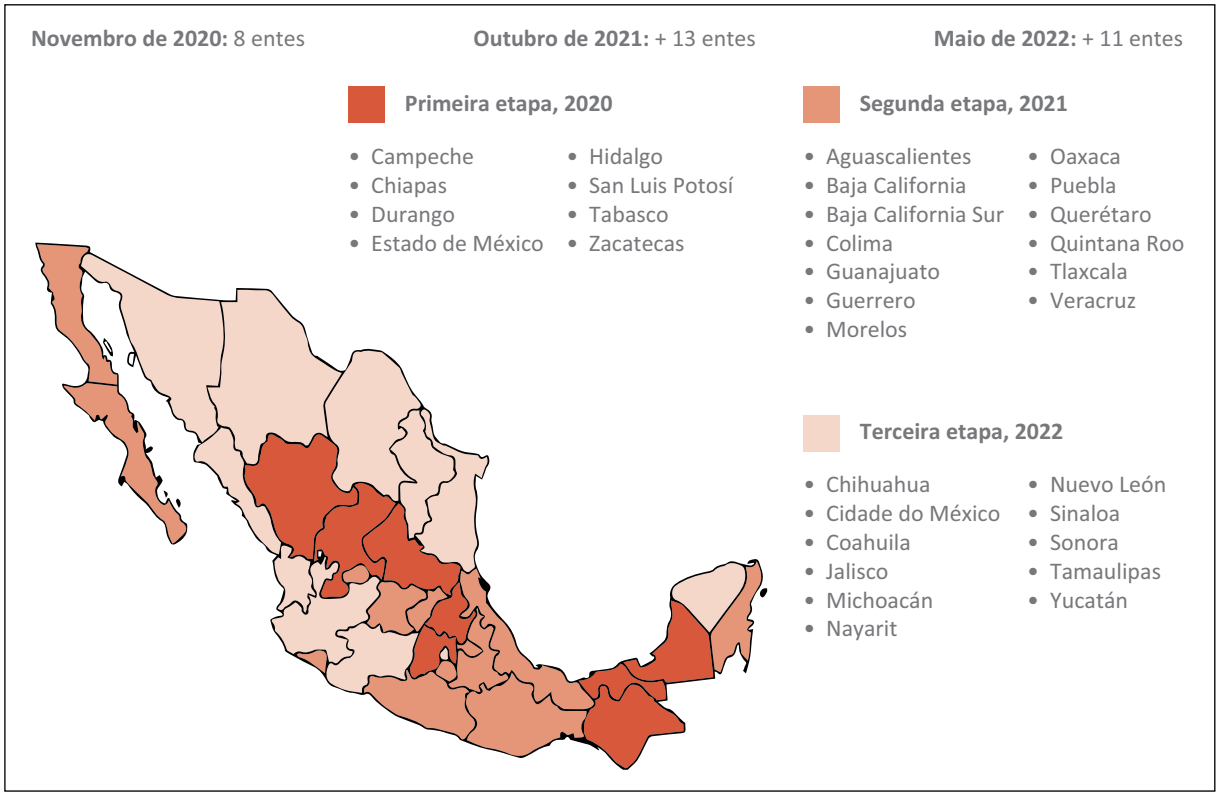
De acordo com o Ministério do Trabalho e Previdência Social do México, a implantação do novo Sistema de Justiça do Trabalho está prevista para ser executada em quatro anos, a partir

20. Sánchez Castañeda Alfredo (2017). «La Jurisdicción Laboral: de Juntas Tripartitas a Tribunales de Trabajo". Cien ensayos para el centenario. Constitución Política de los Estados Unidos Mexicano (tomo 2), p. 393-412, México, disponível em: <https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/9/4319/25.pdf>.

21. Disponível em: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/difusion>. Acessado em quarta-feira, 26 de maio de 2021.

de 2019. A primeira etapa começou em outubro de 2020 e envolveu oito estados: Campeche, Chiapas, Durango, Estado de México, Hidalgo, San Luis Potosí, Tabasco e Zacatecas. A segunda etapa ocorrerá ao longo de 2021, envolvendo os seguintes estados: Aguascalientes, Baja California, Baja California Sur, Colima, Guanajuato, Guerrero, Morelos, Oaxaca, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, Tlaxcala e Veracruz. Por fim, a terceira e última etapa está prevista para ocorrer em 2022, com os demais estados: Chihuahua, Cidade do México, Coahuila, Jalisco, Michoacán, Nayarit, Nuevo León, Sinaloa, Sonora, Tamaulipas e Yucatán.

FIGURA 7.6 Plano de implementação dividido em três etapas



Fonte: Elaboração dos autores com base na Secretaria do Trabalho e Previdência Social, 2021.[22]

Conforme verificado no site dedicado à Reforma Trabalhista mantido pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social, em 27 de maio de 2021, todos os estados da primeira fase avançaram na reforma, em termos de harmonização legislativa, mas ainda carecem da instrumentação dos Centros de Conciliação Estaduais e Tribunais locais. Ou seja, em termos de infraestrutura, nenhum dos estados concluiu a construção dos Centros de Conciliação Laboral.

Em todo caso, o Ministério do Trabalho e Previdência Social afirma que, com exceção de Hidalgo, todos os estados da primeira fase estão com todas as novas instituições de justiça do

22. Disponível em: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/doc/AVANCES_DESAFIOS_REFORMA_LABORAL-22JULIO2020.pdf>. Acessado em 26 de maio de 2021.

trabalho em funcionamento[23] (incluindo tanto os Centros de Conciliação do Trabalho como os Tribunais do Trabalho), embora em sedes temporárias. Além disso, muitos dos estados da segunda etapa já passaram pela harmonização legislativa, porém, sem terem iniciado o funcionamento das novas instituições trabalhistas.

Outra informação relevante é que, em 19 de maio de 2021, o Ministério do Trabalho e Previdência Social alega que 1920 Sindicatos com registro federal ajustaram os seus estatutos, de um total de 2.052 sindicatos ativos, o equivalente a 93,56%. Por outro lado, apenas 2.652 sindicatos com registro local adaptaram os seus estatutos, de um total de 11.605 sindicatos ativos, o que corresponde a um índice de 22,85% de aproveitamento. Além disso, foram legitimados 887 dissídios coletivos em todo o país.

Responsabilidade de resolver litígios trabalhistas, somente juízes ou também outras autoridades/sujeitos

Conforme já mencionado, o principal órgão atualmente responsável pela resolução de litígios trabalhistas são as juntas de Conciliação e Arbitragem, que, de acordo com a reforma da LFT de 2019, serão substituídas pelos Tribunais do Trabalho. Os Tribunais do Trabalho são responsáveis pela resolução dos litígios laborais que ocorram na sua jurisdição: há que ter em consideração que se aplica aos litígios trabalhistas a tradicional classificação das competências por matéria, grau e território. Isso porque a natureza dos litígios determina se a competência, por exemplo, é federal ou local, ou mesmo burocrática, ou se regimes especiais são aplicáveis ou não:

1. A competência por disciplina deve-se à natureza social deste ramo do direito; as autoridades são competentes para conhecer da questão independentemente do montante das prestações reclamadas;

2. No que se refere à qualificação do foro correspondente ao grau de julgamento, os processos trabalhistas possuem apenas um grau de julgamento, o que se deve à inexistência de LFT que permita contestar o mérito da sentença.

Portanto, caso se pretenda contestar o mérito da decisão da Justiça do Trabalho, resta o ajuizamento de mandado de segurança direto.

Em relação à competência por disciplina, o primeiro aspecto a ser considerado é a disciplina e/ou a natureza do trabalho. O artigo 527 da LFT estabelece a competência por ramo industrial e de serviços, assim como pelo fato de se tratar de empresa.

23. Conforme verificado em 27 de maio de 2021 no site da Reforma Trabalhista. Disponível em: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>.

Art. 527. A aplicação das normas trabalhistas compete às autoridades federais, no caso de:

1) Ramos industriais e de serviços:

1. Têxtil;
2. Elétrico;
3. Cinematográfico;
4. Borracha;
5. Açúcar;
6. Mineração;
7. Metalurgia, ferro e aço, abrangendo a exploração de minerais básicos, o seu beneficiamento e fundição, assim como a obtenção de ferro e aço metálicos em todas as suas formas e ligas e os seus produtos laminados;
8. De hidrocarbonetos;
9. Petroquímica;
10. Cimento;
11. Pedreira de calcário;
12. Automotivo, incluindo peças automotivas mecânicas ou elétricas;
13. Química, incluindo química farmacêutica e medicamentos;
14. De celulose e papel;
15. De óleos e gorduras vegetais;
16. Produtor de alimentos, abrangendo exclusivamente a fabricação daqueles que são embalados, enlatados ou embalados ou que a ela se destinam;
17. Fabricação de bebidas embaladas ou enlatadas ou que a ela se destinam;
18. Ferrovia;

19. Madeira que inclui a produção de serraria e a fabricação de compensado ou madeira aglomerada;

20. Vitrais exclusivamente para a fabricação de recipientes de vidro plano, liso ou trabalhado;

21. Tabaco, que inclui o benefício ou a fabricação de produtos do tabaco;

22. Serviços bancários e de crédito.

1) Empresas:

   a) Aquelas que são administradas diretamente ou descentralizadas pelo Governo Federal;

   b) As que atuam por força de contrato ou concessão federal e as indústrias que lhes estão vinculadas. Para os efeitos deste dispositivo, considera-se que as sociedades que tenham por objeto a administração e exploração de serviços públicos ou bens do Estado de forma regular e continuada, para satisfação do interesse coletivo, através de qualquer ato administrativo, atuam sob concessão federal, emitida pelo governo federal; e

   c) Aquelas que realizam obras em zonas federais ou sob jurisdição federal, em águas territoriais ou incluídas na zona econômica exclusiva da Nação.

As autoridades federais também serão responsáveis pelo cumprimento das obrigações do empregador em áreas como treinamento dos seus trabalhadores, segurança e higiene no trabalho.

Neste contexto, deve-se levar em consideração que, de acordo com o disposto no segundo parágrafo do artigo 698 da LFT, o tribunal federal também tem jurisdição sobre os litígios trabalhistas no caso dos ramos industriais, empresas ou matérias de que trata o artigo 123, seção A, fração XXXI, da Constituição. Esse artigo, além de espelhar o conteúdo do que foi mencionado acima ("ramo industrial e de serviços" e "empresas") identifica os seguintes assuntos:

4. O registro de todos os acordos coletivos e organizações sindicais, assim como todos os processos administrativos relacionados a estes;

5. A aplicação de disposições trabalhistas em questões relacionadas a litígios que afetem dois ou mais entes federativos;

6. Contratos coletivos declarados obrigatórios em mais de um ente federativo;

7. Obrigações do empregador em assuntos relacionados à educação, nos termos da lei; e

8. Obrigações patronais relativas à capacitação e formação dos trabalhadores, assim como à segurança e à higiene nos centros de trabalho, para os quais, as autoridades federais contarão com o apoio das estaduais, no que se refere a ramos ou atividades de jurisdição local, nos termos da legislação correspondente.

É importante esclarecer que quando a ação processual envolve questões que convergem entre as jurisdições federal e local, o tribunal local continua competente (Martínez, 2019).

A competência territorial é regulada pelo artigo 700 da LFT, que estabelece as seguintes regras:

1. Em litígios individuais, o ator pode escolher entre:

    a) O Tribunal do local de celebração do contrato;

    b) O Tribunal do domicílio de qualquer dos réus; e

    c) O Tribunal do lugar da prestação dos serviços; se estes foram prestados em vários lugares, será o Tribunal do último deles.

4. Nos litígios coletivos de jurisdição federal, o tribunal federal será competente; em litígios coletivos de jurisdição local, o tribunal local de onde a empresa ou estabelecimento está localizado resolverá o litígio;

5. Em caso de cancelamento de registro de sindicato, a Justiça Federal cuja filiação seja mais próxima do domicílio;

6. Em litígios entre empregadores ou trabalhadores entre si, o tribunal do domicílio do réu; e

7. Quando o réu for sindicalista, a Justiça Federal ou o Juízo Local mais próximo do domicílio do mesmo, conforme apropriado à natureza da ação promovida.

O referido dispositivo legal também estabelece a possibilidade de o ator escolher entre diferentes tribunais, o que se justifica pela adequada proteção do Direito do Trabalho a favor daquela que tradicionalmente se tem considerado a parte vulnerável, ou seja, a classe trabalhadora.

Além do exposto, há que se considerar que o Tribunal Federal de Conciliação e Arbitragem é o órgão jurisdicional encarregado de dirimir os litígios trabalhistas que possam surgir

entre algumas entidades públicas federais e os seus trabalhadores, de acordo com o disposto no art. 123, B) da Constituição. A competência do Tribunal Federal de Conciliação e Arbitragem está estabelecida no artigo 124 da Lei Federal dos Trabalhadores a Serviço do Estado (LFTSE). Consequentemente, o Tribunal Federal de Conciliação e Arbitragem será competente para:

1. Resolução dos litígios individuais que possam surgir entre os titulares de uma agência ou entidade e os seus trabalhadores;

2. Resolver os litígios coletivos que surjam entre o Estado e as organizações de trabalhadores a seu serviço;

3. Conceder o registro dos sindicatos ou, quando for o caso, ditar o seu cancelamento;

4. Resolução de litígios sindicais e intersindicais; e

5. Proceder ao registo das Condições Gerais de Trabalho, Regulamento de Escala, Regulamento das Comissões Mistas de Segurança e Higiene e dos Estatutos Sindicais.

Conforme já mencionado, o CFJ é o órgão responsável pela administração, fiscalização e disciplina do Poder Judiciário Federal. O artigo 81 da LOPJF corresponde a resolução dos litígios trabalhistas surgidos entre o Poder Judiciário da Federação e os seus servidores públicos, com exceção dos litígios relativos aos servidores públicos do Supremo Tribunal de Justiça cuja resolução é de competência daquele órgão. Por fim, os litígios trabalhistas dos servidores públicos do Tribunal Eleitoral do Poder Judiciário da Federação, assim como do Instituto Nacional Eleitoral, serão resolvidos por aquele Tribunal. Os juízes leigos não estão envolvidos na resolução de litígios trabalhistas.

Resolução alternativa de litígios, mediação e arbitragem e tipos de litígios trabalhistas

A competência jurídica de cada uma dessas modalidades acima mencionadas será da Justiça Federal quando expressamente declarada pela Constituição e pela LFT (p. ex. quando se tratar de área econômica de competência exclusiva do Poder Federal). Se não for expresso, é da competência das autoridades locais.

Vale ressaltar que a Constituição mexicana estabelece um sistema de competência residual no país, ou seja, todas as competências que não sejam expressamente outorgadas aos poderes federais são reservadas aos estados (Carbonell, 2003).Esta divisão de competências baseia-se principalmente no artigo 124 da Constituição, que estabelece que "os poderes que não são expressamente conferidos por esta Constituição aos funcionários federais,

se entendem reservados aos Estados ou à Cidade do México, nos âmbitos das suas respectivas competências"[24] (México, 1917, tradução nossa).

Conforme argumentado por Quintana, Euler e Varona (2014, p. 340-341),

> a constituição federal atribui o poder legislativo ao governo central ou aos estados componentes. Isso é conseguido conferindo aos estados componentes **poder legislativo residual** e geral e, em seguida, atribuindo poderes legislativos específicos ao governo central. Em outras palavras, a competência legislativa dos estados componentes é limitada apenas pelo poder legislativo alocado ao nível federal. Note-se que o contrário é verdadeiro, porém, em relação à Cidade do México, ou seja, o Distrito Federal: aqui o poder residual é atribuído ao centro e as autoridades locais têm apenas as competências expressamente atribuídas a eles.

No entanto, os mesmos autores reconhecem que não há "nenhuma unificação jurídica completa em relação às matérias que se enquadram na cláusula de poderes residuais estabelecida no artigo 124 da Constituição Federal, ou seja, em áreas que são reservadas exclusivamente aos estados componentes por não serem atribuídas ao governo federal" (Quintana, Euler e Varona, 2014, p. 343). Esta situação exige uma abordagem caso a caso ao analisar a justiça do trabalho mexicana.

Os riscos relacionados ao trabalho são regulamentados pelo Título IX da LFT. Conforme relatado (Justicia México, 2020), o empregador é obrigado a dar garantias de segurança e saúde ao trabalhador no desempenho de suas atividades, evitando riscos relacionados ao trabalho.

Por sua vez, o Instituto Mexicano de Previdência Social está habilitado a prestar serviços preventivos para evitar a ocorrência de riscos laborais. Além disso, a Lei de Previdência Social estabelece que o Instituto Mexicano de Previdência Social, em coordenação com o Ministério do Trabalho e Previdência Social, as dependências e entidades da Administração Pública Federal, os entes federativos e as organizações representativas do setor social e privado, realizarão programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Caso o trabalhador sofra riscos laborais que lhe causem incapacidade ou mesmo a morte, este ou os seus beneficiários, conforme o caso, poderão reclamar do empregador a indenização prevista na Lei Federal do Trabalho e, da parte do Instituto Mexicano de Previdência Social, as pensões e apoios econômicos decorrentes.

24. "Artículo 124. Las facultades que no están expresamente concedidas por esta Constitución a los funcionarios federales, se entienden reservadas a los Estados o a la Ciudad de México, en los ámbitos de sus respectivas competencias."

7.2.2 Sistema e procedimentos de resolução de litígios trabalhistas individuais e coletivos

Mudanças recentes na Justiça do Trabalho e na Lei Federal do Trabalho

As Juntas de Conciliação e Arbitragem federal e locais (*Juntas de Conciliación y Arbitraje*) são os órgãos competentes para julgar as reclamações trabalhistas. Até 2017, esses órgãos faziam parte do Poder Executivo do governo. No entanto, a Constituição mexicana foi reformada em 23 de fevereiro de 2017 e o sistema da Justiça do Trabalho foi modernizado. Para dar maior acesso à Justiça do Trabalho, a reforma separou as duas funções antes desempenhadas pelas Juntas de Conciliação e Arbitragem: resolver impasses entre trabalhadores e empregadores e proferir sentenças em casos de litígios trabalhistas.

A reforma implicou uma grande mudança na forma como os casos trabalhistas são tratados e resolvidos.[25] O resultado foi a criação de Tribunais do Trabalho (*Centros de Conciliación Laboral*) para substituir as Juntas de Conciliação e Arbitragem na promulgação das sentenças. Os tribunais trabalhistas locais e federal passam a fazer parte do judiciário e operam sob os princípios da "legalidade, imparcialidade, transparência, autonomia e independência" (art. 123).

A conciliação trabalhista passou a ser realizada por Centros de Conciliação federal e locais "especializados e imparciais", com total autonomia técnica, operacional, orçamentária, de tomada de decisão e gestão. Estes operarão sob os princípios de "certeza, independência, legalidade, imparcialidade, confiabilidade, eficiência, objetividade, profissionalismo, transparência e publicidade" (art. 123). No nível federal, a conciliação ficará a cargo de um novo órgão descentralizado a ser criado. Todas as ações trabalhistas estão sujeitas a uma audiência de conciliação obrigatória antes de serem encaminhadas aos Tribunais do Trabalho (art. 123).

As reformas entram em vigor por um período de quatro anos. Em 1º de maio de 2019, a Lei Federal do Trabalho também foi reformada e, de acordo com os artigos transitórios da nova Lei, os Tribunais Locais do Trabalho iniciarão suas atividades dentro de três anos e os Tribunais Federais do Trabalho dentro de quatro anos. No prazo de dois anos a partir de 2 de maio de 2019, os Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho iniciarão as suas funções para registrar sindicatos e contratos sindicais. Os Centros Estaduais de Conciliação e os Tribunais Estaduais do Trabalho começam a funcionar em três anos. Os Centros de Conciliação devem iniciar as suas operações em todos os Estados na mesma data que os Tribunais Estaduais do Trabalho.

Implicações da reforma para empregadores e empregados. A nova Lei Federal do Trabalho fortalece o direito dos trabalhadores de se filiarem ou formarem um sindicato da sua livre escolha e de negociar coletivamente. Também amplia os direitos fundamentais dos

25. Reforma da Justiça do Trabalho no México (The Maquila Solidarity Network - Red de Solidaridad de la Maquila (RSM): <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Reforma_Justicia_Laboral_Mexico_RSM-2017_0.pdf>.

trabalhadores domésticos e previne a discriminação com base no gênero. A reforma obteve o apoio do movimento sindical independente do México, mas também provocou a oposição de grandes grupos empresariais, setores do judiciário, governos estaduais, conselhos locais de conciliação e arbitragem e organizações sindicais tradicionais.[26]

Em essência, o espírito da Lei Federal do Trabalho favorece o trabalhador e exige que o empregador comprove as condições de trabalho e a existência de determinados documentos, entre outros requisitos.[27] Essa reforma pode reduzir os atrasos que os trabalhadores enfrentam no acesso ao sistema de justiça, conforme demandam as associações profissionais e sindicatos.

O movimento sindical está dividido entre resistir ou apoiar as reformas. O foco central dos desafios está na alegação de que as reformas interferem nos assuntos internos dos sindicatos, ao estabelecer que o voto direto dos sindicalistas é obrigatório na maioria dos procedimentos e ao exigir cotas para a composição de gênero da direção sindical. O Supremo Tribunal terá a palavra final sobre o assunto.[28]

O financiamento público necessário para implementar a reforma é um segundo desafio. Embora o governo mexicano tenha prometido que todos os recursos necessários serão disponibilizados, o contexto de extrema austeridade e cortes governamentais nos gastos públicos podem afetar a prioridade dada ao processo de reforma trabalhista.

O cronograma de quatro anos é ambicioso para a implementação de uma reforma dessa magnitude, mas até o momento, os prazos foram cumpridos. Algumas mudanças, como a criação do Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho, previsto para o início de 2020, estão ocorrendo mais rápido do que o esperado.

Normas e princípios da Justiça do Trabalho. O Título XIV da LFT regula o Direito Processual do Trabalho, enquanto o primeiro capítulo estabelece os princípios da Justiça do Trabalho. De acordo com o artigo 685, o processo trabalhista é regido pelos princípios da imediatez, continuidade, celeridade, veracidade, concentração, economia e simplicidade processual. Da mesma forma, o processo será público, gratuito, predominantemente oral e conciliador. Estes podem ser interpretados, com base em Molina Martínez (2020), da seguinte forma:

1. Publicidade: Implica a possibilidade de os cidadãos assistirem a audiências ou procedimentos durante o processo, salvo as exceções expressamente estabelecidas. O seu desenvolvimento específico encontra-se no artigo 720 da LFT;

26. Maquila Solidarity Network. Mexico Enters New Era in Labour Relations. 2019. Disponível em: <https://www.maquilasolidarity.org/sites/default/files/resource/Mexico_Enters_New_era_in_Labour_Relations_October- 2019.pdf>.

27. The Labour and Employment Disputes Review – 3.ª edição, publicado em março de 2020. Acessado em junho de 2020: <https://thelawreviews.co.uk/edition/the-labour-and-employment-disputes-review-%E2%80%93-edition-3/1215979/mexico>.

28. Rede Maquila Solidária (2019).

2. Gratuidade: Requer que as ações trabalhistas, assim como determinados atos a elas relacionados, sejam gratuitas. Está consagrado nas seguintes disposições da LFT: artigo 19 (o processo trabalhista não gera tributação); artigo 824 (a direção designará peritos nos casos em queos honorários não possam ser custeados pelo trabalhador) e artigo 962 (a inscrição no Registro Público de Imóveis dos bens apreendidos, por extensão, será gratuita);

3. Imediatez: Constitui obrigação dos membros da autoridade trabalhista estar em contato imediato com as partes na ação trabalhista, assim como intervir em todos os momentos do andamento do processo;

4. Predominância da oralidade: Constitui a possibilidade não exclusiva de as partes comparecerem perante a autoridade trabalhista para fazer cumprir os direitos verbalmente. O princípio não implica necessariamente que o aspecto escrito seja deixado de lado, devido à necessidade da constância gráfica, ou seja, à impossibilidade de guardar na memória todo o processo. Está representada no teor do artigo 743 (nas audiências será necessária a presença física das partes ou dos seus representantes ou dos seus procuradores);

5. Instância da parte (princípio dispositivo): Aplicável apenas à apresentação de demanda, desde que seja exigida a solicitação das pessoas físicas (art. 685). O resto do processo é de natureza inquisitiva, visto que as autoridades do trabalho têm a obrigação de realizar um impulso informal, como se pode observar, a título de exemplo, a partir do conteúdo dos artigos 771 (lidar com julgamentos inativos), 772 (evitar caducidade), 784 (exigir que o empregador mostre os documentos comprobatórios) e 886 (medidas para providenciar melhor);

6. Concentração: Consiste na brevidade ou simplificação do procedimento. Isso pode ser observado nos seguintes artigos da LFT: 761 (eliminar, se possível, o procedimento associado a incidentes), 763 (quando um incidente for processado em audiência ou processo, substanciará e resolverá imediatamente, exceto os excepcionais como nulidade, competência, acúmulo ou desculpas, que serão resolvido no prazo de 24 horas após a realização de audiência incidental) e 848 (impossibilidade de exercício de qualquer recurso, assim como impossibilidade de revogação das próprias determinações);

7. Simplicidade: Constitui na ausência de formalidades processuais pelas partes. Estas devem especificar os pontos de seu requerimento, mas não são obrigadas a apontar as disposições legais em que estão amparados (art. 687 e 878, incisos II e III da LFT);

8. Princípio da conciliação: a conciliação é outro meio de resolução de litígios laborais e pode ser levada a cabo em tribunal até que seja emitida uma resolução; uma vez ditada a resolução, as partes poderão submetê-la à conciliação;

9. Equilíbrio processual: Inclui duas obrigações distintas para a autoridade do trabalho no momento do recebimento da demanda, a saber: por um lado, corrigir a demanda incompleta e, por outro, esclarecer a demanda obscura ou irregular;

10. Economia: É importante destacar que o parágrafo 2º do artigo 685 prevê explicitamente a obrigação dos Tribunais de garantir o cumprimento dos referidos princípios e condições. O Juiz deve atender ao princípio de realidade sobre os elementos formais que o contradizem. Além disso, também deve privilegiar a solução do conflito quanto às formalidades processuais, sem afetar o devido processo e os fins do Direito do Trabalho.

O artigo 685-Bis consagra o direito das partes à defesa e à representação legal; consequentemente, as partes podem ser assistidas por representante legal, que deve ser licenciado em Direito ou advogado com habilitação profissional. Quando o Tribunal considerar que existe incapacidade técnica manifesta e sistemática, o representante legal caberá à parte designar outro, dispondo de três dias corridos para o fazer.

Os trabalhadores ou os seus beneficiários terão direito a serem assistidos por advogado do Ministério Público do Trabalho ou da Defensoria Pública, presumindo-se a sua representação legal. Além disso, a LFT exclui explicitamente a necessidade de esgotar a instância conciliatória nos casos de litígios inerentes (art. 685-ter):

1. Discriminação no emprego e na ocupação devido à gravidez, assim como por motivos de sexo, orientação sexual, raça, religião, origem étnica, condição social, assédio ou assédio sexual;

2. Designação de beneficiários em caso de morte;

3. Prestações da segurança social por riscos de trabalho, maternidade, doença, invalidez, vida, creche e prestações em mercadorias e materiais, e acidentes de trabalho;

4. A proteção dos direitos fundamentais e das liberdades públicas de natureza trabalhista, entendidos nestes itens aqueles relativos a:

    a) Liberdade de associação, liberdades inerentes aos sindicatos e reconhecimento efetivo da negociação coletiva;

    b) Tráfico de mão de obra, assim como trabalho forçado; e

    c) Trabalho infantil.

De uma perspectiva diferente, o artigo 686 LFT esclarece que os processos trabalhistas e os chamados procedimentos para-processuais serão fundamentados e decididos nos termos neles estabelecidos. Os Tribunais ordenarão a regularização do procedimento se constatada qualquer irregularidade ou omissão na fundamentação do processo, sem que isso implique que possam revogar as suas próprias deliberações, na forma do artigo 848 desta Lei.

Além disso, o artigo 687 determina que em comparecimentos pessoais, escritos, sustentações orais ou denúncias, não será exigida forma, mas as partes deverão especificar os pontos peticionários (pontos petitórios, ou seja, a síntese das petições dirigidas ao juiz quanto à admissão da reclamação e o procedimento a seguir para a continuação do julgamento).

Finalmente, o artigo 688 estabelece a obrigação das Autoridades Administrativas de colaborar, dentro das suas respectivas áreas de competência, no apoio ao Tribunal.

Antes de proceder à análise do processo ordinário de trabalho, convém enfocar o Procedimento de Conciliação Pré-Judicial introduzido pela última reforma da LFT e regulamentado pelos artigos 684-A a 684-U. A reforma introduziu, por um lado, o Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho que, como o próprio nome sugere, se incumbe de exercer a função conciliatória em nível federal e de dispor sobre os atos e procedimentos associados ao cadastro de todos os sindicatos, convenções coletivas, contratos-lei e regulamentação interna de emprego. Além disso, foram criados os Centros de Conciliação em nível local, que são os principais responsáveis pelo desempenho da função conciliatória em nível estadual.

Prevê-se que o Centro Federal comece efetivamente a exercer as funções conciliatórias dentro de quatro anos a partir da entrada em vigor da reforma, enquanto os Centros locais começarão a funcionar dentro de três anos a partir do mesmo momento. O que é interessante destacar aqui é que, antes de ir à Justiça do Trabalho (em substituição às *Juntas de Conciliación y Arbitraje*), as partes devem esgotar uma etapa conciliatória no Centro de Conciliação, e se esta for bem-sucedida, será celebrado um acordo que terá as características da *res iudicata*. Caso as partes não cheguem a um acordo durante a fase de conciliação, o Centro de Conciliação emitirá certidão de não conciliação, para que ajuízem a ação perante o Tribunal do Trabalho. A duração da fase de conciliação não pode exceder 45 dias. Como já mencionado, o artigo 685-Ter lista as instâncias em que não é necessário esgotar a fase de conciliação. Para garantir a sua independência e autonomia, o Centro Federal de Conciliação e Registro Laboral terá um Conselho Diretivo constituído pela STPS; o Ministério das Finanças e Crédito Público (*Secretaría de Hacienda y Crédito Público — SHCP*); o Instituto Nacional Eleitoral (*Instituto Nacional Electoral — INE*); o Instituto Nacional de Transparência, Acesso à Informação e Proteção de Dados Pessoais (*Instituto Nacional de Transparencia, Acceso a la Información y Protección de Datos Personales* — INAI); e o Instituto Nacional de Estatística e Geografia (*Instituto Nacional de Estadística y Geografía* — INEGI).[29]

29. Governo mexicano. A Reforma Trabalhista. (Gobierno de México. La Reforma Laboral: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>).

O processo de trabalho ordinário é regido pelo Capítulo XVII do Título XIV da LFT. As disposições do capítulo em questão aplicam-se tanto ao processo ordinário como aos procedimentos especiais, quando aplicável (art. 870). O artigo 870 também prevê que o procedimento ordinário se aplicará aos litígios individuais e coletivos para os quais não estejam definidos procedimentos especiais na LFT. A tabela abaixo representa as distintas fases do processo de trabalho ordinário.

TABELA 7.30 Fases do processo do trabalho ordinário

Estágio escrito para definir o litígio	Audiência preliminar	Audiência de julgamento
A parte iniciará com a apresentação da reclamação e das provas, seguida, mediante citação, da apresentação da resposta à reclamação e das provas. Nessa fase, será concedido o direito de resposta e objeção às provas das partes. Ao contrário do procedimento atual, não será admitida ampliação do pedido, a menos que a contestação indique fatos que o reclamante desconhecia.	É realizada uma audiência preliminar com o objetivo de desonerar o procedimento (i) afastando fatos não controversos, (ii) admitindo as provas que estão em conformidade com a lei e têm relação com o litígio, (iii) resolvendo as exceções processuais e (iv) convocar as partes para a Audiência de Julgamento. Além disso, o Tribunal ordenará a preparação das provas oferecidas, visando a liberação de todas, na Audiência de Julgamento.	Nesta audiência, qualquer evidência preparada será apresentada. As alegações serão formuladas. Para agilizar o julgamento, será proferida sentença na própria audiência, e somente em casos extraordinários a sentença será proferida em até cinco dias.

Fonte: Elaboração dos autores com base em MGGL (2020).

As novas regras de procedimento (MGGL, 2020) que devem ser destacadas incluem:

1. A reforma estabelece como ações notoriamente impróprias quando as partes, advogados ou testemunhas:

    a) Oferecem qualquer benefício pessoal, presente ou suborno a funcionários, assim como a terceiros no processo;

    b) Alteram um documento assinado pelo trabalhador para uma finalidade diferente para incorporar a dispensa;

    c) Exigem a assinatura de papel em branco no momento da contratação ou a qualquer momento durante o vínculo empregatício;

    d) Apresentam fatos notoriamente falsos sobre o salário ou antiguidade da relação de trabalho;

    e) Negam acesso a documentos de um atuário.

Qualquer pessoa que incorrer nesses atos estará sujeita a novas sanções econômicas e multas.

1. As audiências serão presididas pelo Juiz e, no caso de não cumprimento desta obrigação, serão nulas e sem efeito. Será lavrada ata com um breve relato do desenrolar da audiência por meio eletrônico, podendo as partes ter acesso ao seu conteúdo;

2. A autoridade conciliadora ou o Tribunal oferecerá uma plataforma digital para notificações eletrônicas. Uma conta de e-mail será atribuída às partes e as notificações subsequentes serão feitas eletronicamente para essa conta de e-mail. Quando assim for decidido pelas partes, também serão efetuadas notificações pessoais para a conta de e-mail atribuída, podendo ser solicitada a respetiva confirmação de recepção eletrônica. Nesse caso, nenhuma notificação atuarial será realizada. Também há mudanças nas regras que se aplicam às localidades, a fim de evitar a nulidade.

As autoridades trabalhistas estabelecerão um sistema de cadastro voluntário para os empregadores, para que eles tenham uma conta de e-mail na qual possam informá-los da existência de algum procedimento que não pôde ser realizado. Este aviso não substitui as notificações que devem ser cumpridas.

As notificações eletrônicas terão as seguintes regras:

1. As partes são obrigadas a consultar diariamente a conta de e-mail atribuída e a obter o comprovante dessa consulta no prazo máximo de dois dias. Mesmo que a pessoa não verifique a conta de e-mail, o Tribunal considerará que a notificação foi feita;

2. Quando houver falhas técnicas no sistema, as partes deverão notificar o Tribunal por qualquer outro meio e os respectivos prazos serão suspensos;

3. As notificações eletrônicas entrarão em vigor em dois dias;

4. Na apresentação de provas confessionais, acrescenta-se a possibilidade de que, além de responder aos depoimentos, sejam feitas perguntas ao confessor, o que implica que o questionamento livre esteja incluído na nova lei;

5. A apresentação de absolvições relativas a diretores, administradores, gerentes ou pessoas em exercício de funções gerenciais e administrativas será de responsabilidade dos procuradores, a menos que seja comprovada causa justificada para impedi-la;

6. O princípio da urgência é perseguido por meio da apresentação remota de testemunhas que residam fora da jurisdição do Tribunal por meio de videoconferência na qual este conduzirá a apresentação de provas;

7. Com relação à prova pericial, a reforma estabeleceu que o Tribunal nomeará o perito oficial ou os peritos que julgar necessários, podendo as partes fazer-se acompanhar de um assessor para auxiliá-las na apresentação da referida prova. O perito poderá solicitar à Defensoria Pública a designação de um assessor para auxiliá-lo na apresentação das provas. Esta é uma mudança importante porque as partes não poderão mais oferecer os seus próprios peritos, mas o Tribunal designará o perito que fará o relatório. Isso deve evitar que especialistas terceirizados tenham divergências;

8. A reforma inclui o recibo eletrônico como meio de prova e dá valor probatório ao CFDI (Comprovante Fiscal Digital por Internet), mediante acordo das partes;

9. As decisões dos Tribunais não admitem recurso, o que significa que o mandado de segurança (*amparo directo*) continuará sendo a forma de contestar as sentenças proferidas;

10. O processo do trabalho especial, regulamentado pelo Capítulo XVII do Título XIV da LFT, visa oferecer simplicidade e rapidez. Neste tipo de procedimento, haverá também uma fase escrita e uma fase oral, omitindo-se a audiência preliminar, mas mantendo-se as formalidades do processo ordinário. A diferença é que as questões processuais e a desoneração do procedimento serão tratadas na audiência de julgamento.

Este tipo de processo está de acordo com o artigo 892, sendo aplicável a litígios que surjam pela aplicação do:

1. Art. 5º, III: jornada de trabalho notoriamente excessiva ("desumana"), dada a natureza do trabalho, conforme determinação do Tribunal (cláusula nula);

2. Art. 28, III: aprovação pelo Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho do contrato de trabalho de cidadão mexicano que trabalha no exterior, mas contratado no México;

3. Art. 151: aluguel de apartamentos a trabalhadores;

4. Art. 153-X: ação individual e coletiva dos trabalhadores perante o Tribunal decorrente da obrigação de capacitação e treinamento;

5. Art. 158: direito dos trabalhadores à determinação da antiguidade;

6. Art. 162: direito ao bônus de antiguidade dos trabalhadores;

7. Art. 204, IX (trabalhadores de navios): obrigação do empregador de repatriar ou transferir trabalhadores para o local convencionado, exceto nos casos de desligamento por causas não imputáveis ao empregador;

8. Art. 209, V (trabalhadores do navio): quando o navio for perdido por apreensão ou extravio, a(s) relação(ões) empregatícia(s) será(ão) encerrada(s), ficando o armador, a empresa proprietária ou afretador obrigado a repatriar os trabalhadores e arcar com o valor dos salários até o seu retorno ao porto de destino indicado no contrato e demais benefícios a que tinha direito.

Os trabalhadores e o empregador podem acordar sobre o oferecimento de um emprego da mesma categoria em outro navio do empregador; se não houver acordo, os trabalhadores deverão ser indenizados de acordo com o disposto no artigo 436;

1. Art. 210 (trabalhadores do navio): Nos casos do inciso V do artigo anterior, se os trabalhadores concordarem em realizar trabalhos visando a recuperação dos restos do navio ou da carga, serão pagos os seus salários pelos dias de trabalho. Caso o valor dos objetos salvos ultrapasse o valor dos salários, os trabalhadores terão direito a um bônus adicional, na proporção dos esforços desenvolvidos e dos perigos enfrentados para o resgate, que serão fixados por acordo das partes ou por decisão do Tribunal, que ouvirá previamente o parecer da autoridade marítima;

2. Art. 236, II e III (trabalho de tripulações aeronáuticas): obrigação do empregador de arcar com as despesas de deslocamento da tripulação, inclusive do cônjuge e dos parentes de primeiro grau que deles dependem economicamente, utensílios domésticos e objetos pessoais, quando transferidos da sua base de residência.

O valor dessas despesas será fixado em comum acordo (II); obrigação do empregador de repatriar ou transferir membros da tripulação cujas aeronaves foram destruídas ou não utilizadas para o local onde foram alugadas, pagando- lhes os seus salários e despesas de viagem;

1. Art. 484: determinação de indenizações decorrentes de riscos relacionados ao trabalho;

2. Art. 503: pagamento de indenização nos casos de morte ou desaparecimento de trabalhadores decorrentes de atos criminosos, por riscos laborais;

3. Art. 505: nomeação de médicos da empresa.

Além dessas hipóteses, o mesmo artigo também prevê a aplicação do processo trabalhista especial para: litígios trabalhistas que tenham por objeto a cobrança de benefícios que não ultrapassem o valor de três meses de salários, a designação dos beneficiários do trabalhador falecido (independentemente da causa da morte) ou desaparecido em consequência de atos criminosos e litígios na segurança social.

Ademais, o Capítulo XIX do Título XIV regulamenta os Procedimentos para Litígios Coletivos de Natureza Econômica. Conforme relatado pela MGGL (2020), de acordo com os princípios da reforma trabalhista, no que se refere à liberdade sindical e à democracia sindical, tal procedimento é instituído no âmbito do procedimento especial, com o objetivo de resolver litígios coletivos entre sindicatos por meio de consulta aos trabalhadores. Este último é inegociável, pois está relacionado com questões de democracia e direitos humanos.
Nesse sentido, foi definida uma forma de apresentação dos registros eleitorais, por meio de um registro confiável, com faculdade de solicitar informações ao Instituto Mexicano do Seguro Social (IMSS), ao Centro Federal de Conciliação e Registro, assim como ao empregador em si.
O artigo 900 define litígio coletivo de natureza econômica como aquele cuja finalidade seja a modificação ou implantação de novas condições de emprego, ou a suspensão ou extinção de relações coletivas de trabalho, exceto quando a LFT indicar outro procedimento. É interessante notar que o artigo 901 exige explicitamente que o tribunal para esses tipos de litígios garanta que as partes cheguem a um acordo. Para o efeito, podem tentar a conciliação em qualquer fase do processo, desde que a resolução resolva o litígio.

Os litígios coletivos de natureza econômica podem ser suscitados pelos sindicatos de trabalhadores titulares de contratos coletivos de trabalho, pela maioria dos trabalhadores de uma empresa ou estabelecimento, sempre que o interesse profissional seja afetado, ou pelo empregador ou empregadores (art. 903).

Os processos de execução são regidos pelo Título XV da LFT. O Capítulo I (art. 939 a 949) estabelece as disposições gerais aplicáveis. Conforme determinado pelo artigo 939, o disposto neste Título rege a execução das sentenças ditadas pelos Tribunais. São também aplicáveis às sentenças arbitrais, às resoluções proferidas em grupos de litígios coletivos de natureza econômica e aos acordos celebrados nos Centros de Conciliação. No caso de sentenças arbitrais e convenções celebradas nos Centros de Conciliação que não tenham sido cumpridas nos termos nelas estabelecidos, os trabalhadores e, se for o caso, os empregadores, recorrerão à Justiça para requerer a sua execução de acordo com o disposto no Capítulo I. O artigo 944 dispõe que os custos decorrentes da execução da pena são imputados à parte inadimplente. As decisões judiciais devem ser cumpridas no prazo de 15 dias após o dia em que produzir efeitos a notificação: uma vez expirado o prazo, a parte que obteve a sentença favorável poderá requerer a execução (art. 945).

Também é interessante notar que, no caso de recusa dos trabalhadores em aceitar a sentença proferida pelo Tribunal, a consequência prevista pela LFT é a rescisão das relações de trabalho (art. 948). Inversamente, se a recusa vier do empregador, o Tribunal irá: considerar rescindida a relação de trabalho; condenar o empregador a indenizar o trabalhador com três meses de salário; determinar a responsabilidade do empregador; condenar o empregador a pagar os salários devidos (com juros) e o benefício por antiguidade.

Um outro processo *ad hoc* regulado pela LFT (Capítulo XX do Título XIV) é aquele inerente às greves. A primeira observação relevante é que a reforma introduziu uma nova exigência

(prova de representatividade, art. 920 a 937). Conforme relatado por Castro (2019), quando o procedimento de greve tiver por objetivo a obtenção de acordo coletivo, deverá ser anexada ao Comprovante de Representatividade emitido pelo Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho. Nos demais casos, o sindicato deve comprovar que é titular do acordo coletivo com a certidão de registro expedida pelo Centro Federal ou o aviso de recebimento do documento no qual foi solicitado.

Nas 24 horas seguintes, o centro de conciliação será notificado para intervir e pode convocar as partes antes da greve para negociar e realizar conversações de conciliação. O tribunal também pode indicar conciliadores. A convocação será processada pelo Tribunal quando não houver convenção coletiva registrada no centro ou aquela registrada não tiver sido revista nos últimos quatro anos.

O Centro de Conciliação pode intervir na audiência de conciliação perante o Tribunal. A audiência pode ser adiada a pedido do sindicato ou de ambas as partes. A pedido do sindicato, o período de pré-greve pode ser prorrogado uma vez por até 30 dias. No caso de empresas ou instituições que dependem de recursos públicos, este pode ser prorrogado por um período maior. A critério do Tribunal, extensões adicionais podem ser aceitas.

Caso o acordo coletivo ou a sua revisão não sejam aprovados pelos trabalhadores, o sindicato poderá estender o período de pré-greve por até 15 dias. No entanto, o Tribunal pode autorizar o aumento dessa a prorrogação até o máximo de 30 dias, desde que o sindicato assim o solicite e justifique. Independentemente do que acabou de ser afirmado, as partes podem estender o período de pré-greve de comum acordo, sem afetar os direitos de terceiros. Quando for solicitada a declaração de ausência de greve por falta de maioria, o recálculo será obrigatório.

O Tribunal marcará audiência para qualificar a greve, que deverá ser realizada em prazo não superior a cinco dias e comunicada com três dias de antecedência. Assim que a prova for recebida, o Tribunal resolverá dentro das 24 horas seguintes. Se o recálculo de fato ocorrer, deverá ser acompanhado da lista dos trabalhadores a serem consultados, a qual será comunicada à outra parte, que, por sua vez, fornecerá a sua própria lista de trabalhadores com direito a participar durante a audiência de qualificação.

A audiência de classificação de greve só pode ser adiada em casos excepcionais. Havendo divergências nas listas, as partes na audiência de qualificação formularão as suas objeções, abrindo incidente para ofertar e prestar as respectivas provas, o que ocorrerá nas 72 horas seguintes. Assim que as provas forem divulgadas, o juiz fará a lista final.

Nos próximos cinco dias, o Tribunal indicará o local, dia e hora da recontagem, que deverá ser realizada em prazo não superior a dez dias, podendo ser prorrogado por igual período se não for possível realizar o julgamento nesse período.

Os trabalhadores serão consultados por voto pessoal, livre, direto e secreto, na presença do juiz ou dos funcionários por ele designados. Os trabalhadores podem submeter o litígio em razão da greve à decisão do Tribunal a qualquer momento. O empregador pode fazê-lo quando a greve durar mais de 60 dias.

Por fim, os procedimentos paraprocessuais são regulados pelo Capítulo III do Título XV da LFT e podem ser imputados à jurisdição voluntária, definida pelo artigo 982 como todas as matérias que, por mandato da lei, pela sua natureza ou a requerimento do interessado, requeiram a intervenção do Tribunal, sem que entre as partes se promova conflito de competência.
De acordo com o artigo 983, nos procedimentos paraprocessuais o interessado (trabalhador, sindicato ou empregador) poderá, perante o Tribunal competente, solicitar oralmente ou por escrito a sua intervenção e indicando explicitamente a pessoa cuja declaração é exigida, o que se pretende expor, ou a diligência a ser empreendida. O Tribunal decidirá nas 24 horas seguintes sobre o que é solicitado e, se for caso disso, indicará o dia e a hora para efetuar a diligência e ordenará, se for o caso, a citação das pessoas cuja declaração se pretende receber.

O Título VII da LFT é dedicado às Autoridades Trabalhistas e Serviços Sociais, enquanto o Capítulo III regulamenta a Procuradoria da Defesa do Trabalho (*Procuradoría de la Defensa del Trabajo*). O artigo 530 atribui à Procuradoria as seguintes funções:

1. Representar ou aconselhar os trabalhadores e os seus sindicatos, sempre que o solicitarem, perante qualquer autoridade, nos assuntos relativos à aplicação das regras de trabalho;

2. Interpor os recursos ordinário e extraordinário, para defesa do trabalhador ou sindicato;

3. Propor às partes interessadas soluções amistosas para seus litígios e registrar o resultado em ata autorizada;

4. Auxiliar os Centros de Conciliação para dar informações e orientação aos trabalhadores em tais casos; e

5. Auxiliar nas audiências de conciliação às pessoas que o solicitarem.

O Gabinete do Procurador de Defesa do Trabalho é integrado por um Procurador-Geral da República e pelo número de procuradores-adjuntos que se considere necessário para a defesa dos interesses dos trabalhadores. As nomeações serão feitas pelo Secretário do Trabalho e Previdência Social, pelos Governadores dos Estados ou pelo Chefe do Governo da Cidade do México (art. 531).

De acordo com o artigo 532, o Procurador-Geral deve cumprir os seguintes requisitos:

1. Ser mexicano, maior de idade e estar em pleno exercício dos seus direitos;

2. Ter um diploma legalmente emitido e não menos de três anos de prática profissional;

3. Ter se destacado nos estudos de Direito do Trabalho e Previdência Social;

4. Não ser ministro de adoração; e

5. Não ter sido condenado por crime doloso punível com penas corporais.

Os Procuradores Adjuntos devem cumprir os requisitos indicados nos incisos I, IV e V do artigo e serem licenciados em Direito ou advogados e possuir licença para o exercício da profissão.

Duas outras normas precisam ser levadas em consideração. A primeira se trata do artigo 534 que determina a gratuidade dos serviços prestados pelos procuradores. A segunda é o artigo 533-Bis, que determina que funcionários da Procuradoria-Geral da República estão impedidos de atuar como procurador, consultor ou advogado do empregador em questões trabalhistas particulares, enquanto servidores públicos ao serviço da Procuradoria.

O Capítulo XIII do Título XIV regulamenta as decisões trabalhistas, incluindo as decisões judiciais. Nele não se constatou nenhuma norma inerente à possibilidade do juiz para decidir *extra/ultra petitum*. Por outro lado, convém destacar que o artigo 873 da LFT permite que o Tribunal corrija as omissões ou irregularidades no material probatório apresentado pela parte em sua demanda antes de esta ser admitida. Da mesma forma, o artigo admite a ampliação da pretensão apenas nos casos em que haja apresentação de fatos novos, sobre os quais o autor não tinha conhecimento ao apresentar a sua demanda.

O Capítulo XII do Título XIV regulamenta as provas no processo do trabalho. De acordo com o artigo 776, são admissíveis todos os meios de prova que não sejam contrários à moral e à lei, em especial os seguintes:

1. Confessional;

2. Documental;

3. Testemunhal;

4. Peritos técnicos (ver art. 821 a 826);

5. Inspetivo;

6. Presuntivo;

7. Instrumental de atuações (*instrumental de actuaciones*);

8. Fotografias, fitas de filme, registros de impressões digitais, gravações de áudio e vídeo, ou as diferentes tecnologias de informação e comunicação, tais como sistemas informáticos, meios eletrônicos ópticos, fax, e-mail, documento digital, assinatura eletrônica ou senha e, em geral, os meios fornecidos pelas descobertas da ciência;

9. Os comprovantes de notificação feitos por meio da Caixa de Correio Eletrônico; e

10. Recibos da folha de pagamento com carimbo digital.

Vale ressaltar que cada um desses meios de prova está regulamentado detalhadamente no mesmo capítulo e, consequentemente, o artigo 778 prevê que cada prova deverá ser produzida por meio do procedimento regulamentado pela LFT. Além disso, o artigo 777 esclarece que as provas devem se referir a fatos polêmicos quando estes não foram confessados pelas partes.

Em observância ao referido princípio dispositivo (que se limita à reivindicação), o artigo 873 LFT prevê que nenhuma prova adicional será recebida além da oferecida na ação, exceto aquelas referentes a fatos relativos à contestação da demanda, desde que o autor não tivesse conhecimento desses fatos no momento da propositura da sua ação, assim como as que se ofereceram para sustentar as objeções feitas às provas das outras partes, ou aquelas referentes à objeção de testemunhas. Provas relacionadas a fatos supervenientes podem ser oferecidas até a liberação da sentença pelo tribunal (p. ex.: art. 873 e 778).

No entanto, é importante notar que o artigo 782 prevê explicitamente a possibilidade de o Tribunal ordenar, com intimação das partes, o exame de documentos, objetos e lugares, o seu reconhecimento por atuários ou peritos e, em geral, praticar os procedimentos que julgar convenientes para o esclarecimento da verdade e exigir que as partes exibam os documentos e objetos em questão. Além disso, o juiz pode interrogar livremente as partes e todos aqueles que intervenham no julgamento sobre os fatos e circunstâncias que levem ao conhecimento da verdade.

Ademais, o artigo 841 estabelece que as sentenças serão ditadas uma vez conhecida a verdade e mantida de boa-fé e valorizando os fatos, sem a necessidade de obedecer às normas ou formulações quanto à avaliação de provas. Os Tribunais são obrigados a estudar detalhadamente as provas oferecidas, avaliando-as.

No que diz respeito ao papel dos técnicos especialistas em Justiça do Trabalho, a Quinta Seção do Capítulo XII da LFT afirma, nos artigos 821 a 826, o que se espera que seja feito

por esses profissionais (*Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión*, 2021). Primeiro, no artigo 821, afirma-se que "[o] laudo pericial só será admissível quando a comprovação de um fato polêmico exigir conhecimentos na ciência, ofício, profissão, técnica, comércio ou indústria em questão e, em geral, quando se tratar de assuntos que pela sua natureza não são de conhecimento do Tribunal" (*idem*, p. 237, tradução livre dos autores). Na sequência, o artigo 822 postula os requisitos legais para trabalhar como perito técnico: "Os especialistas devem provar que têm conhecimento no assunto sobre o qual devem se manifestar; se a profissão ou ofício forem regulamentadas legalmente, os especialistas devem comprovar que estão autorizados nos termos da Lei" (*idem*, p. 238, tradução livre dos autores). Os artigos a seguir (de 823 a 826) dispõem os procedimentos de como e quando reclamar a utilização de serviço técnico especializado em litígio trabalhista, sendo os principais destacados na sequência:

> Art. 823 — A perícia deve ser prestada com indicação da matéria a tratar, exibindo o respectivo questionário, com cópia para cada uma das partes. A omissão do questionário fará com que o Tribunal não admita as provas.
>
> Art. 824 — Ao admitir a prova pericial, o Tribunal designará o perito ou os peritos oficiais que julgar necessário, sem prejuízo de que as partes possam fazer-se acompanhar por assessor para auxiliá-las na divulgação dos depoimentos.
>
> O grupo de trabalho poderá solicitar à Defensoria Pública (*Defensoría Pública*) ou ao Ministério Público do Trabalho (*Procuraduría del Trabajo*) que lhe designe um assessor para auxiliá-lo na realização da perícia.
>
> Art. 825-II — O(s) perito(s), assim que aceitar(em) e protestar(em) a sua posição nos termos da Lei e tomar(em) conhecimento das penalidades[30] dos falsos declarantes, indicarão o seu nome, idade, profissão e local onde frequentam o seu exercício ou prestam os seus serviços. Devem também comprovar que têm conhecimento sobre o assunto sobre o qual se manifestarão com o(s) respectivo(s) documento(s). Devem, então, dar o seu parecer. (*Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión*, 2021, p. 238, tradução nossa).

O Capítulo VII da Seção III da LFT contém duas disposições que são relevantes para os créditos trabalhistas. Conforme disposto pelo artigo 113, os salários apurados no último ano e as indenizações devidas aos trabalhadores têm preferência sobre qualquer outro crédito,

30. De acordo com o que estabelece o artigo 815 da Lei Federal do Trabalho (Cámara de Diputados del Honorable Congreso de la Unión, 2021, p. 235).

inclusive com garantia real, e a favor do Instituto Mexicano de Previdência Social, sobre todos os bens do empregador.

Além disso, de acordo com o artigo 114, os trabalhadores não precisam entrar em falência, suspensão de pagamentos ou sucessão. O Tribunal procederá à apreensão e leilão dos bens necessários ao pagamento dos salários e indenizações. Por fim, é necessário ainda destacar que as ações trabalhistas são, em princípio, passíveis de prescrição em um ano, decorrente do dia seguinte ao da data em que a obrigação se tornou exigível. Ainda, o artigo 519 prevê prazo de prescrição de dois anos para as ações trabalhistas dos trabalhadores para pleitear o pagamento de indenização por riscos trabalhistas, assim como para as ações trabalhistas que requeiram execução de sentença trabalhista.

7.2.3 Acesso à Justiça do Trabalho

Condições para acessar o sistema

Conforme relatado por Morales Saldaña (2020), no âmbito do processo ordinário do trabalho, antes de ir aos Tribunais, é necessário comparecer perante o Centro Federal de Conciliação ou Centros Locais de Conciliação, que deverão aproximar as partes com a sua intervenção e eventualmente encontrar uma solução conciliatória. O procedimento de conciliação tem o limite de 45 dias de calendário, devendo a autoridade tomar as medidas correspondentes que lhe permitam cumprir o referido prazo. O simples comparecimento do solicitante esgotará a etapa, mas, em caso de ausência, o seu pedido será arquivado por falta de interesse. A presença de ambas as partes iniciará a possibilidade de um acordo conciliatório; se nenhum acordo for alcançado, será emitida prova de que esta etapa preliminar foi esgotada.

No caso de celebração de acordo por mútuo acordo, o título adquirirá o valor de coisa julgada com competência para a execução, promovendo o cumprimento da parte afetada no processo de execução perante o Tribunal. A instância de conciliação não procede nos casos de discriminação por motivos de gravidez, motivos sexuais, raciais, religiosos, étnicos ou de orientação, condição social e assédio ou assédio sexual. O Poder Judiciário Federal e os Poderes Judiciais Locais terão competência absoluta para resolver os problemas laborais, desde que o respectivo Centro de Conciliação emita certidão de não concordância entre as partes.

Os Pré-requisitos do Procedimento Ordinário são:

1. Pedido escrito: declaração de fatos, reclamações e apresentação de provas;

2. Provas Adicionais: referem-se apenas a fatos desconhecidos na réplica;

3. Ampliação da Demanda: somente quando a resposta indicar fatos novos desconhecidos pelo autor;

4. Apresentação: cinco dias após a admissão;

5. Contestação: prazo de 15 dias para reconhecer a personalidade, oferecer provas, contestar a da contraparte e, se for o caso, reconvenção;

6. Mandado (*allanamiento*): será agendada uma audiência de julgamento não superior a 10 dias;

7. Reconvenção: resposta, prova e objeção à parte contrária;

8. Resposta: a parte tem oito dias para contestar;

9. Contrarresposta: Três dias para demonstrações;

10. Terceiros: justificar a necessidade do recurso e, se for o caso, comparecer à audiência preliminar oferecendo provas.

Finalidades subjacentes das condições estabelecidas pela lei

Em 28 de abril de 2016, foi apresentada uma iniciativa para reformar os artigos 107 e 123 da Constituição, que descreve sucintamente o contexto pelo qual a Justiça do Trabalho passou ao longo do tempo. Em um primeiro momento, elogia-se a conquista de que os direitos sociais fossem reconhecidos e protegidos como parte essencial da Constituição de 1917, embora também se considere que a realidade, tanto nacional como global, torna necessária a adequação das leis ao novo contexto. A iniciativa afirma:

> "As leis também devem ser revistas e adaptadas às novas realidades e aos tempos que o futuro reserva. O atual Governo Federal empreendeu uma série de transformações estruturais apoiadas em sólidas reformas constitucionais e jurídicas cujo objetivo era dotar o Estado mexicano de uma institucionalidade renovada, lançar as bases para um maior crescimento econômico e social e, assim, melhorar as condições de vida dos mexicanos."

A iniciativa também destaca a mudança nas circunstâncias sociais e econômicas que, em matéria trabalhista, serviram de catalisadores para a flexibilidade, que, por sua vez, gerou novas formas de emprego e um aumento significativo dos litígios de trabalho, principalmente de 2005 a 2015. A iniciativa afirma explicitamente que:

> "O aumento da rotatividade de empregos diante da maior volatilidade dos empregos e da flexibilização das formas de contratação e dispensa, tem causado, desde a década de 1980, um aumento significativo dos litígios individuais. Em duas décadas, de 1995 a 2015, mais de 18 milhões de mexicanos ingressaram na população economicamente ativa do país, período em que os litígios individuais aumentaram 132%, passando de 125.510 em dezembro de 1994 para 291.548 em dezembro de 2015."

Como se pode observar, isso gerou uma carga de trabalho excessiva para as autoridades arbitrais e, em conjunto com uma série de más práticas na aplicação, postergou a solução dos litígios trabalhistas, situação que precisava ser resolvida com urgência, na busca para uma Justiça célere:

> "Nesse sentido, existe a firme determinação de realizar uma transformação profunda no Sistema de Justiça do Trabalho. Isso chega às próprias Juntas de Conciliação e Arbitragem nos níveis federal e estadual. Essa iniciativa visa acabar com qualquer espaço capaz de coibir inércias, vícios e práticas que, no curso de um litígio de trabalho, gerem insegurança jurídica. Qualquer elemento que torne a Justiça do Trabalho lenta, cara, de difícil acesso e questionável deve ser eliminado, assim como deve ser eliminado o combate à parcialidade, simulação, discrição e opacidade."

Em 1º de maio de 2019, foram publicadas no Diário Oficial da Federação dos Trabalhadores as alterações à Lei Federal do Trabalho, à Lei Orgânica do Poder Judiciário Federal, à Lei Federal da Defensoria Pública, à Lei do Instituto do Fundo Nacional de Habitação e à Lei da Previdência Social, que constituem um conjunto harmonioso que reafirma os postulados da reforma constitucional de 2017.

A este respeito, deve-se notar que existem dois grandes desafios de grande importância para a implementação da reforma trabalhista. O primeiro deles é a *vacatio legis*, pois, até 2023, deverá estar concluída a entrega das questões trabalhistas das Juntas de Conciliação à Justiça do Trabalho que passará a pertencer ao Poder Judiciário — local e da Federação; assim como o Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho e as suas congêneres nos entes federativos, para dar lugar à nova conformação institucional que resolverá os problemas trabalhistas e; em segundo lugar, a questão orçamental, não só ao nível da infraestrutura para fazer a adaptação dos espaços necessários e mesmo da infraestrutura tecnológica; mas também no que diz respeito à formação dirigida ao pessoal jurisdicional e aos múltiplos operadores do novo sistema de justiça, que deve ser coordenada entre todos os entes federativos, as autoridades do trabalho e o pessoal dos Centros de Conciliação, ou seja, todos aqueles que estarão envolvidos em questões envolvendo empregadores e trabalhadores, ou

nas divergências sindicais que surjam para que possam dirimir possíveis litígios, primeiro por meio de conciliação, com uma etapa obrigatória que visa criar uma nova cultura de solução jurídica amigável ou autônoma; ou como último recurso no tribunal.

Além disso, é importante referir que, para além dos desafios orçamentais e organizacionais acima mencionados, será necessário implementar procedimentos laborais através de práticas e critérios que permitam tutela jurisdicional eficaz dos direitos dos envolvidos, que permitam avançar no trabalho digno e no desenvolvimento dos direitos sociais. Da mesma forma, é importante considerar que a reforma do Sistema de Justiça do Trabalho envolve um novo marco jurídico que abarca trabalhadores, sindicatos, empregadores e autoridades; e também inclui modificações em diversos sistemas jurídicos, que estão intimamente ligados aos eixos da Justiça do Trabalho, da liberdade de associação da e negociação coletiva.

Por último, não se deve deixar de mencionar que o novo modelo de Justiça do Trabalho deverá ser implementado com base nas obrigações que o México adquiriu, em nível internacional, para efetivar os direitos dos trabalhadores de se organizar e negociar coletivamente, assim como a melhoria das condições de trabalho, em conformidade com o disposto no Acordo Comercial México-Estados Unidos e Canadá (T-MEC). A esse respeito, deve-se destacar que o Capítulo Trabalhista do T-MEC inclui o Anexo 23-A sobre a representação dos trabalhadores nas negociações coletivas no México. De acordo com o teor deste, o México se compromete a adotar na sua legislação, até 1º de janeiro de 2019, uma série de medidas e princípios relativos ao efetivo reconhecimento da negociação coletiva, condicionando inclusive a entrada em vigor do Acordo entre os Estados Unidos Estados da América, Estados Unidos Mexicanos e Canadá (USMCA) à existência dessa legislação.

Em termos de representação processual, a norma-chave é o artigo 685-bis da LFT. O artigo consagra o direito das partes à defesa e à representação legal. Consequentemente, as partes podem ser assistidas por representante legal, que deve ser licenciado em Direito ou advogado com habilitação profissional. Quando o Tribunal considerar que existe incapacidade técnica manifesta e sistemática, caberá à parte designar outro representante legal, dispondo de três dias corridos para isso. Os trabalhadores ou os seus beneficiários terão direito à representação legal por advogado do Ministério Público do Trabalho ou da Defensoria Pública.

Além disso, com base no artigo 375 da LFT, os sindicatos representam os seus associados na defesa dos direitos individuais que lhes cabem, sem prejuízo do direito dos trabalhadores de atuar ou intervir diretamente, cessando então, a pedido do trabalhador, a intervenção sindical. De acordo com o artigo 692 da mesma lei, as partes podem comparecer em juízo diretamente ou por intermédio de representante legalmente habilitado. Na hipótese do preposto ou representante, a personalidade será reconhecida de acordo com a seguinte regra para os sindicatos: os representantes dos sindicatos comprovarão a sua personalidade com a certidão emitida pelo órgão de registro correspondente, caso a diretriz sindical tenha sido registrada. Também podem comparecer por meio de representante legal, que em todos os casos deve ser advogado (inciso IV).

Neste contexto, também os artigos 693 e 694 devem ser tidos em consideração. O primeiro estabelece uma exceção à regra acima mencionada, estabelecendo que os Tribunais podem ter como reconhecida a personalidade dos representantes dos trabalhadores ou sindicatos, federações e confederações sem estarem sujeitos às regras do artigo anterior, desde que os documentos expostos tenham chegado à convicção de que o interessado está efetivamente representado. Por sua vez, o artigo 694 dispõe que os trabalhadores, empregadores e organizações sindicais podem outorgar poderes por simples comparecimento, mediante identificação, aos Tribunais do lugar da sua residência, para representá-los perante qualquer autoridade do trabalho; a personalidade será reconhecida com a cópia autenticada dela emitida.

Dois princípios aplicáveis ao processo de trabalho devem ser relembrados aqui. Como já foi mencionado, o princípio da gratuidade decorre da obrigação do Estado de administrar justiça gratuitamente. Deduz-se do artigo 17, par. 2º, da Constituição Federal que dispõe: "O serviço [da Justiça] será gratuito, consequentemente, as custas judiciais são proibidas", espelhado no artigo 19 da LFT, que indica que as ações relativas à regulamentação trabalhista não acarretarão em nenhuma taxa/custo. Além disso, também o princípio da economia processual é relevante para este contexto. Este princípio às vezes consegue ser confundido com os da concentração e da simplicidade; no entanto, este tem implicações patrimoniais, e visa evitar todos os gastos desnecessários na ação trabalhista. Os custos processuais são reduzidos pela simplificação, pela oralidade, pela concentração das audiências e pelas ocorrências processuais. Uma exceção a este princípio é o privilégio concedido gratuitamente ao trabalhador de laudos técnicos designados pelo Tribunal.

7.3 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

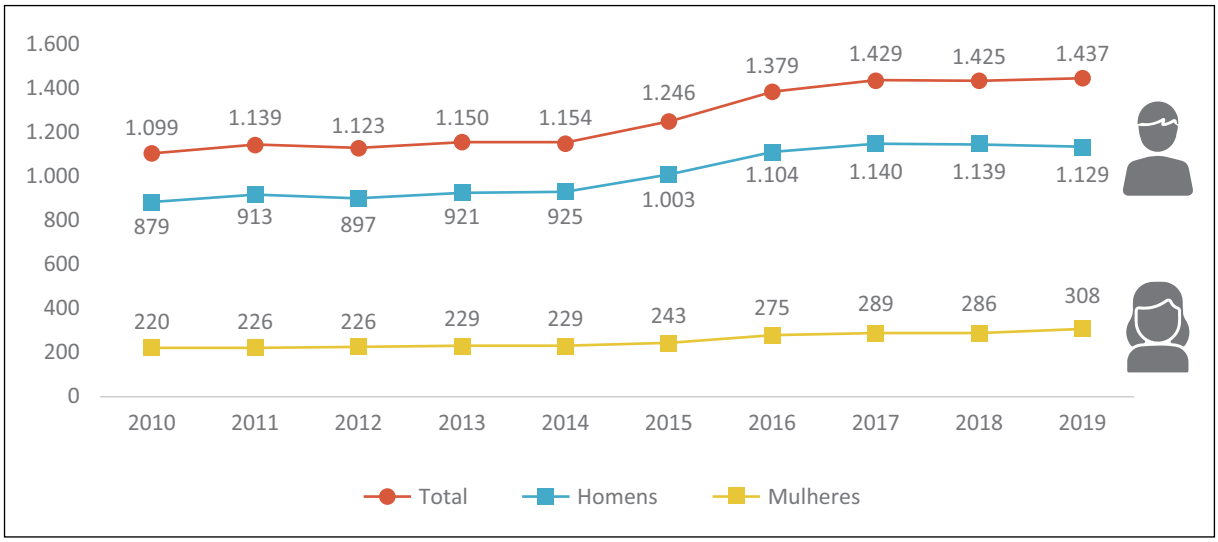
7.3.1 Organização do sistema de justiça

No México, o Conselho Judiciário Federal é o órgão responsável pela administração, fiscalização, disciplina e carreira judiciária do Poder Judiciário Federal, com exceção do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Eleitoral do Poder Judiciário Federal. Foi criado após as reformas constitucionais de 1994, sob a mesma hierarquia do Supremo Tribunal de Justiça da Nação, mas com funções diferentes. O seu principal objetivo é garantir a independência dos juízes e magistrados federais.

Com relação à Cidade do México, parágrafo 1º do artigo 1º da Lei Orgânica do Superior Tribunal de Justiça do Distrito Federal estabelece que a Administração da Justiça no Distrito Federal corresponde ao Tribunal Superior e outros órgãos judiciais, conforme a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos, o Estatuto do Governo do Distrito Federal e demais normas legais aplicáveis. O inciso II informa que o Conselho Judiciário do Distrito Federal

será o órgão encarregado de gerenciar, administrar e exercer com autonomia o orçamento do Superior Tribunal de Justiça do Distrito Federal. Além disso, o parágrafo 3º do artigo 1º informa os princípios que regulam a função judicial: celeridade, impulso oficial, imparcialidade, legalidade, honestidade, independência, caducidade, sanção administrativa, oralidade, formalidade, qualidade nos seus processos operativos, administrativos e contábeis, excelência em recursos humanos, sistemas tecnológicos de ponta, carreira judicial, eficiência e eficácia. No que se refere à autonomia orçamentária e administrativa do poder judiciário do Estado de Guanajuato, o Conselho do Poder Judiciário é o órgão da administração geral, responsável pela carreira judiciária, pela formação, disciplina e avaliação dos servidores públicos, nos termos do artigo 5º da Lei Orgânica do Poder Judiciário do Estado de Guanajuato e as disposições da Constituição Política do Estado de Guanajuato. Quanto à administração dos tribunais, o artigo 102 identifica a Coordenação Geral do Sistema de Gestão, que tem como função planejar, organizar, implantar, controlar e dirigir uma equipe multidisciplinar de gestão. O artigo 203 estabelece a autonomia do Poder Judiciário para gerir o seu orçamento de despesas que será entregue anualmente na forma e nos termos que a lei preveja. Além disso, o artigo 204 determina que o orçamento do Poder Judiciário será exercido pelo Conselho do Poder Judiciário, o qual deverá estar sujeito ao disposto na Lei de Exercício e Controle dos Recursos Públicos do Estado e Municípios de Guanajuato e outros regulamentos aplicáveis.

FIGURA 7.7 Magistrados e juízes por sexo e ano (2010–2019)



Fonte: Elaboração dos autores.

Estrutura e composição do pessoal de justiça na Cidade do México e Guanajuato.
No México, existem no total 4,19 juízes para cada 100 mil habitantes.[31] O Censo Nacional de 2020 da Administração da Justiça Federal tem como objetivo gerar informação estatística

31. Ver: <https://is.gd/g8v1sa>.

e geográfica sobre a gestão e atuação dos órgãos que integram o Poder Judiciário da Federação, especificamente na administração da Justiça. Supõe-se que esteja alinhado ao esforço governamental de desenhar, implementar, monitorar e avaliar políticas públicas de âmbito nacional sobre a mencionada questão de interesse nacional.

De acordo com o censo, existem 41 Varas Colegiadas do Trabalho e 9 Varas Distritais. Em relação ao número de magistrados, existem 1.437 juízes e magistrados, dos quais 78,6% correspondem a homens e 21,4% a mulheres. Em relação a 2010, o número de homens nesses cargos aumentou 28,4%, enquanto o aumento das mulheres foi de 40,0%.

Em relação ao número de magistrados e juízes do Poder Judiciário de Guanajuato, são dez magistrados civis, dez magistrados criminais e 318 juízes.[32]

Advogado de Defesa do Trabalho. O Ministério Público do Trabalho tem as seguintes funções, segundo o Artigo 530 da LFT:

1. Representar ou assessorar os trabalhadores e os seus sindicatos, sempre que o solicitarem, perante qualquer autoridade, nos assuntos relativos à aplicação das normas trabalhistas;

2. Depositar recursos ordinários e extraordinários para a defesa do trabalhador ou sindicato; e

3. Propor soluções amigáveis às partes interessadas para a solução dos seus litígios e registrar o resultado em ata autorizada, assim como a celebração de acordos entre as partes, os quais se considerarão firmados antes da reunião.

Artigo 531 — A Procuradoria de Defesa do Trabalho será composta por um Procurador-Geral e pelo número de Procuradores Auxiliares que se fizerem necessários à defesa dos interesses dos trabalhadores. As nomeações serão feitas pelo Secretário de Trabalho e Previdência Social, pelos Governadores dos Estados ou pelo Chefe do Governo da Cidade do México. A Procuradoria de Defesa dos Trabalhadores está integrada no Serviço do Estado por um Procurador, dois Procuradores Adjuntos, um Coordenador e o número de Procuradores Auxiliares considerados necessários para a defesa dos interesses dos trabalhadores ao serviço do Estado e dos seus beneficiários. Conta com 47 escritórios de representação em todo o país e um escritório central no Distrito Federal.[33]

32. Ver: <https://www.poderjudicialgto.gob.mx/index.php?module=transparencia&func=verfraccion&frac=VII&desc=Directorio%20de%20los%20Servidores%20P%C3%BAblicos>.

33. Tribunal Federal de Conciliación y Arbitraje: <http://www.tfca.gob.mx/en/TFCA/Procuraduria>.

Especialistas técnicos. Conforme já mencionado na seção anterior, a LFT regulamenta a prova e a figura do técnico por meio dos artigos 821 a 826. Conforme relatado por Martínez e Pérez Estrada (2019), quando um evento objeto de litígio precisar ser analisado por meio de conhecimentos científicos ou técnicos, será utilizada a perícia; é conhecida como o instrumento de teste que as partes oferecem para provar a veracidade das suas afirmações científicas ou técnicas, por meio da informação de pessoas alheias ao processo que possuam tais conhecimentos especializados.

O perito, como tem sido denominado, é a pessoa física chamada ao processo a apresentar ao juiz o seu parecer sobre fatos cuja apreciação esteja relacionada com alguma ciência, arte ou técnica; se a profissão ou ofício forem legalmente regulamentados, os especialistas devem provar que estão autorizados nos termos da lei.

Em relação à função desempenhada pelos peritos, são considerados auxiliares do juiz as testemunhas de qualidade, meio de prova, magistrados ou oficiais de justiça. O Direito do Trabalho exige a indicação da matéria sobre a qual deve ser produzida a prova, exibindo o respectivo questionário, com cópia para cada uma das partes. A omissão do questionário fará com que o tribunal não admita as provas.

De acordo com o artigo 825, devem ser observadas as seguintes disposições:

1. O(s) perito(s), uma vez que aceitar(em) o seu cargo nos termos da Lei e tenham conhecimento das penalidades dos falsos declarantes, indicarão o seu nome, idade, profissão e local onde exerçam ou prestem os seus serviços. Devem também comprovar que têm conhecimento sobre o assunto sobre o qual se manifestarão com o(s) respectivo(s) documento(s). Então, devem dar o seu parecer;

2. O parecer tratará dos pontos referidos no artigo 823 da LFT; e

3. As partes e o juiz podem apresentar aos peritos as questões que considerem adequadas, assim como formular as observações sobre as deficiências ou inconsistências que contém o parecer, ou os aspectos que justificam a sua adequação. Para tanto, aplica-se o disposto no artigo 815 da LFT.

Quando o tribunal julgar *ex officio* ou a pedido de uma das partes que o parecer do perito é falso, tendencioso ou impreciso, dará ao Ministério Público a faculdade de determinar se houve crime.

Remuneração dos profissionais da Justiça

A tabela a seguir mostra os salários dos profissionais de justiça dos sistemas federal e de Guanajuato em pesos e dólares mexicanos.

TABELA 7.31 Remuneração das ocupações no Poder Judiciário Provincial e Federal

Poder Judiciário	Ocupação	Pesos mexicanos	USD[34]
Federal	Ministro	27.6378,58	14.350
	Magistrado	213.723,67	11.097
	Juiz	193.755,58	10.060
Guanajuato	Presidente do Supremo Tribunal de Justiça	151.698,34	7.876
	Conselheiro	132.948,11	6.903
	Magistrado do Supremo Tribunal de Justiça	132.948,11	6.903
	Secretário-Geral do Supremo Tribunal de Justiça	96.358,00	5.003
	Secretário Geral do Conselho	96.358,00	5.003
	Juiz de repercussão	85.690,69	4.449
	Juiz	68.664,21	3.565
	Juiz com menor antiguidade	30.851,67	1.602

Fonte: Elaboração dos autores.

7.3.2 Recursos humanos

Conforme relatado por de la Peña Gutiérrez (2020), na nomeação dos funcionários que integrarão a Justiça do Trabalho deve ser feita referência ao artigo 123, inciso A, inciso XX, primeiro parágrafo, que estabelece categoricamente que: os requisitos estabelecidos nos artigos 94 e 97 da Constituição devem ser cumpridos; no que se refere ao Poder Judiciário da Federação e aos Poderes Judiciários locais, artigo 116, inciso III.

Art. 94, par. 8º, "A lei estabelecerá a forma e os procedimentos por meio de concursos públicos para a integração dos tribunais, observado o princípio da paridade de gênero".	Art. 97, par. 1º, "Os Magistrados de Circuito e os Juízes Distritais serão nomeados e designados pelo Conselho Judiciário Federal, com base em critérios objetivos e de acordo com os requisitos e procedimentos estabelecidos por lei" .
Art. 116, seção III, "Os juízes membros dos Poderes Judiciários Locais devem cumprir os requisitos indicados nos incisos I a V do artigo 95º desta Constituição".	Art. 95, seções I a V, I. Ser cidadão mexicano de nascença, no pleno exercício dos direitos políticos e civis; II. Ter pelo menos 35 anos na data da consulta; III. Ter, no dia da nomeação, diploma profissional de bacharel em Direito expedido por autoridade ou instituição legalmente habilitada para o efeito, o qual deve ter, no mínimo, dez anos; IV. Ter boa reputação e não ter sido condenado por um crime pelo qual se combinar uma pena de mais de um ano de prisão; furto, fraude, falsificação, quebra de confiança e outros crimes que ferem gravemente a boa reputação determinarão a inelegibilidade para o cargo, independentemente da sanção; V. Ter residido no país nos dois anos anteriores à data da nomeação."

Fonte: Elaboração dos autores.

34. Moeda nacional de 2019 por dólar americano, média do período. Fonte: FMI.

Isso basicamente significa que o acesso à Justiça do Trabalho é e será pela carreira judicial, ou seja, por meio de cursos abertos e públicos. Também é oportuno lembrar que, de acordo com o artigo 123, let. A), seção XX, parágrafo 1º exige que o pessoal que integra os tribunais trabalhistas federais e locais tenha "(...) capacidade e experiência em questões trabalhistas (...)".

Nesse contexto, também o artigo 605 da LFT deve ser levado em consideração. A norma dispõe que os Tribunais Federais, dos entes federativos e da Cidade do México, cada um estará a cargo de um juiz e terá os secretários, oficiais e funcionários que julgarem convenientes, determinados e designados de acordo com a Lei Orgânica do Poder Judiciário Federal (LOPJF) ou a Lei Orgânica do Poder Judiciário Local, conforme o caso.

A LOPJF atribui ao Conselho Federal do Poder Judiciário a administração, o acompanhamento, a disciplina e a carreira judiciária do Poder Judiciário da Federação, com exceção do Supremo Tribunal de Justiça e do Tribunal Eleitoral (art. 68).

A lei, relevante para o nosso contexto, atribui com base no artigo 81 as seguintes funções para o Conselho Judiciário Federal:

II. Emitir regulamentos internos sobre questões administrativas, carreira judiciária, hierarquia e regime disciplinar do Poder Judiciário da Federação, e todos os acordos gerais necessários ao bom exercício das suas atribuições nos termos do artigo 100 da Constituição;

IV. Determinar o número e os limites territoriais dos circuitos em que se divide o território da República;

IV Bis. Determinar a integração e funcionamento do Plenário do Circuito Plenário nos termos previstos no Título III Bis da LOPJF;

V. Determinar o número e, se for o caso, a especialização por matéria dos tribunais colegiados e unitários em cada um dos circuitos a que se refere o inciso IV deste artigo;

VI. Determinar o número, os limites territoriais e, se for caso disso, a especialização por disciplina, dos tribunais distritais em cada um dos circuitos;

VII. Proceder à nomeação de magistrados e juizes distritais e decidir sobre a sua ratificação, destacamento e destituição.

Além disso, a LOPJF prevê que o ingresso e promoção de servidores públicos de natureza jurisdicional do Poder Judiciário da Federação se dará por meio do sistema de carreira judicial

a que se refere o Título VII, que será regido pelos princípios de excelência, profissionalismo, objetividade, imparcialidade, independência e antiguidade, se aplicável (art. 105).

Para ser designado magistrado distrital, o artigo 106 estabelece os seguintes requisitos: ser cidadão mexicano de nascimento, sem outra nacionalidade, e estar no pleno gozo e exercício dos seus direitos civis e políticos, maior de 35 anos, ter boa reputação, não ter sido condenado por crime doloso com pena privativa de liberdade superior a um ano, ser bacharel em Direito e tendo exercido profissionalmente há pelo menos cinco anos, além dos requisitos previstos nesta lei quanto à carreira judiciária. Os magistrados de circuito durarão seis anos no exercício do seu mandato, findo o qual, se homologados, só podem ser destituídos dos cargos pelas causas indicadas nesta lei, ou por aposentadoria forçada ao atingir os 75 anos de idade.

O artigo 108, por sua vez, estabelece os seguintes requisitos para a designação de juiz distrital: ser cidadão mexicano de nascimento, sem outra nacionalidade, estar em pleno exercício de direitos, ter mais de 30 anos de idade, ser bacharel em Direito com diploma legalmente expedido, ter um mínimo de cinco anos de exercício profissional, gozar de boa reputação e não ter sido condenado por crime doloso com pena privativa de liberdade superior a um ano. Os juízes distritais terão uma duração de seis anos no exercício das suas funções, findo o qual, caso sejam ratificados ou nomeados para o exercício do cargo de magistrados circulares, só poderão ser destituídos dos cargos pelas causas que esta lei indicar ou por aposentadoria forçada ao atingir os 75 anos de idade.

7.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento

Além disso, o artigo 112 determina que o ingresso e a promoção nas categorias de magistrado de circuito e juiz distrital aconteçam por meio de concursos internos e gratuitos (*concurso interno de oposición y oposición libre*). O artigo 113 especifica que nos concursos internos para os cargos de magistrados de circuito, apenas podem participar os juízes distritais e os magistrados das Câmaras Regionais do Tribunal Eleitoral, ao passo que nos concursos para juízes distritais podem participar aqueles que se enquadrem nas categorias indicadas nas secções III a IX do artigo 110 (ou seja, Secretário-Geral de Acordos do Supremo Tribunal de Justiça ou da Câmara Superior do Tribunal Eleitoral; Secretário-Geral Adjunto para Acordos do Supremo Tribunal de Justiça ou da Câmara Superior do Tribunal Eleitoral; e outros cargos que auxiliam os magistrados na fundamentação, estudo e fiscalização dos meios de impugnação).

De acordo com o artigo 114, os concursos para ingresso nas categorias de magistrado de circuito e juiz distrital estarão sujeitos ao seguinte procedimento:

I. O Conselho Judiciário Federal emitirá intimação que deverá ser publicada uma vez no Diário Oficial da Federação e duas vezes em um dos jornais de maior circulação nacional, com intervalo de cinco dias úteis entre cada postagem. Na convocatória,

deve ser especificado se o concurso é sobre oposição livre ou concurso de oposição interna. A convocatória indicará as categorias e o número de vagas sujeitas a concurso, o local, dia e hora em que serão realizados os exames, assim como o prazo, local de inscrição e outros elementos que se julguem necessários;

II. Os candidatos inscritos deverão responder por escrito um questionário cujo conteúdo abrangerá assuntos relacionados com a função do cargo a que concorrem. Do total de inscritos, os que obtiveram as melhores notas têm o direito de passar à fase seguinte, garantindo que o número de selecionados seja superior ao número de vagas disponíveis.

O Conselho Judiciário Federal estabelecerá nas respectivas convocatórias, de forma clara e precisa, os parâmetros para a definição das notas máximas e a aprovação mínima para essa etapa no concurso. Em caso de empate, será resolvido com critério de equidade de ação afirmativa.

III. Os candidatos selecionados, nos termos do trecho anterior, resolverão os casos práticos que lhe forem atribuídos, emitindo e/ou redigindo as respectivas sentenças. Posteriormente, a realização do concurso oral e público a que se refere o júri ao qual o artigo 117 desta Lei se refere, através das perguntas e indagações dos seus membros sobre toda a espécie de questões relativas à função de magistrado distrital ou de juiz distrital, conforme o caso. A nota final será determinada com a média dos pontos que cada membro do júri atribui ao candidato;

IV. Concluídas as provas orais, será lavrada uma ata final e o presidente do júri declarará quem são os candidatos que teriam sido os vencedores e os meios de seleção utilizados, e informará imediatamente ao Conselho Judiciário Federal para proceder à respectivas nomeações e publicá-las no Diário Semanal da Justiça Federal.

Compete também ao Conselho Federal da Justiça determinar a competência territorial e o órgão de exercício das funções dos magistrados de circuito e dos juízes distritais (art. 118). O mesmo órgão também é responsável pela homologação de magistrados e juízes, conforme exigido pelo artigo 97 da Constituição, considerando os seguintes elementos:

O desempenho que teve no exercício da sua função;

I. Os resultados das visitas de inspeção;

II. O grau acadêmico que compreende o nível de estudos que o servidor público possui, assim como os diversos cursos de atualização e especialização;

III. Não ter sido sancionado por falta grave, devido a reclamação administrativa; e

IV. Os demais elementos que considerar pertinentes, desde que em geral sejam acordos publicados com seis meses de antecedência da data da ratificação.

Treinamento para magistrados

Por último, em termos de formação inicial e continuada, deve referir-se ao Instituto da Magistratura Judicial. O artigo 92 da LOPFJ dispõe que o Instituto Judiciário é o órgão auxiliar do Conselho Judiciário Federal em matéria de investigação, formação, capacitação e atualização dos membros do Poder Judiciário da Federação e daqueles que a ele aspirem. De acordo com a mesma disposição, o Instituto Judiciário poderá estabelecer extensões regionais, apoiar os programas e cursos dos poderes judiciários locais nos termos que forem solicitados e coordenar-se com as universidades do país para que estas apoiem a realização das tarefas indicadas no parágrafo anterior. O artigo 96 atribui à mesma instituição o dever de realização de cursos preparatórios para os exames correspondentes às diferentes categorias que compõem a carreira judiciária.

Conforme determinado pelo artigo 95 os programas oferecidos pelo Instituto Judiciário terão como objetivo assegurar que os membros do Poder Judiciário Federal ou aqueles que aspiram a integrá-lo, fortaleçam os conhecimentos e as habilidades necessárias ao bom desempenho da função judiciária. Para isso, o Instituto do Poder Judiciário estabelecerá os programas e cursos voltados para:

1. Desenvolver conhecimentos práticos sobre os procedimentos e ações que integram os processos e matérias da competência do Poder Judiciário Federal;

2. Aperfeiçoar competências e técnicas na preparação e execução de processos judiciais;

3. Fortalecer, atualizar e aprofundar os conhecimentos sobre o sistema jurídico, doutrinário e jurisprudencial;

4. Proporcionar e desenvolver técnicas de análise, argumentação e interpretação que permitam a correta avaliação das provas apresentadas no processo, assim como a adequada formulação de ações e decisões judiciais;

5. Disseminar técnicas organizacionais na função jurisdicional;

6. Contribuir para o desenvolvimento da vocação de serviço, assim como para o exercício dos valores e princípios éticos inerentes à função judicial; e

7. Promover intercâmbios acadêmicos com instituições de ensino superior.

TABELA 7.32 Constituição Política da CDMX

Art. 35, let. B, 1: O Poder Judiciário da Cidade do México é composto pelo Tribunal Superior de Justiça da Cidade do México e pelo Conselho da Cidade do México, e tribunais nas suas diferentes matérias de competência.
Art. 35, let. B, 2: A administração, acompanhamento, avaliação, disciplina e serviço de carreira do Poder Judiciário da Cidade do México estará a cargo do Conselho do Judiciário Local.
Art. 35, let. B, 3: O Conselho Judiciário nomeará os juízes de acordo com as disposições desta Constituição e da lei na matéria. Os juízes devem apresentar o respetivo concurso de oposição [...]. Os juízes terão duração de seis anos no cargo, podendo ser homologados, prévia avaliação pública [...]. Ocuparão o cargo até os 70 anos de idade, só podendo ser destituídos dos cargos nos termos que estabelece esta Constituição e as leis.
Art. 35, let. B, 5: Para ser magistrado, devem ser cumpridos os requisitos estabelecidos nos incisos I a V do artigo 95 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos e os previstos em lei.
Art. 35, let. B, 6: Os Tribunais Judiciais funcionarão em plenitude e em seções. O Conselho da Magistratura determinará o número de câmaras, magistrados, juízes e outros funcionários a contar. A autonomia e os princípios fundamentais são a independência das pessoas que compõem o Poder Judiciário, que deve ser garantida na sua lei orgânica.
Art. 35, let. E, 11: O ingresso, formação, permanência e especialização da carreira judiciária baseiam-se nos resultados de desempenho e no reconhecimento do mérito. A carreira judicial será regida pelos princípios da excelência, objetividade, imparcialidade, profissionalismo, honestidade e independência. A inscrição será o resultado de concursos públicos de oposição a cargo do Instituto de Estudos Judiciários enquanto órgão descentralizado do Conselho Judiciário, que contará com um Conselho Acadêmico. A permanência ficará condicionada ao cumprimento dos requisitos para o cargo, assim como à avaliação e acompanhamento do desempenho nos termos da lei e nos acordos gerais, expedidos pelo Conselho Acadêmico. A lei regulará o serviço de carreira do pessoal administrativo.

Fonte: Elaboração dos autores.

Considerando que os poderes judiciários das entidades federativas devem se adequar ao novo modelo de tribunais produzido pela reforma e o presente estudo de caso enfoca especificamente a CDMX e o estado de Guanajuato, é necessário fazer referência às respectivas constituições e às duas Leis Orgânicas que regulamentam o Poder Judiciário. Em primeiro lugar, será considerado o caso da CDMX e posteriormente o de Guanajuato. A Tabela 7.32 relata para a CDMX as disposições constitucionais relevantes.

A Lei Orgânica do Poder Judiciário da CDMX (com a última emenda em 2019) determina que o Conselho Judiciário seja responsável pela designação de juízes para um período de seis anos que podem ser homologados, após a sua avaliação (art. 17). Pelo contrário, os magistrados são nomeados com base na proposta do Conselho da Magistratura que consiste em listas restritas que devem ser ratificadas por dois terços dos Deputados do Congresso (art. 11).

O artigo 21 estabelece os seguintes requisitos para ser designado magistrado do Superior Tribunal de Justiça:

I. Ter cidadania mexicana e estar no pleno gozo dos seus direitos políticos e civis;

II. Ter pelo menos 35 anos na data da consulta;

III. Ter no dia da designação, com antecedência mínima de dez anos, diploma profissional de bacharel em Direito e certificado profissional expedido por autoridade ou instituição legalmente habilitada para o efeito;

IV. Ter uma boa reputação, que incluirá não dever pensão alimentícia (*deudor alimentario moroso*) e ter uma carreira respeitável resultante de uma análise cuidadosa dos antecedentes do requerente em que a conduta ética do sujeito possa ser avaliada;

V. Não ter sido condenado, em sentença transitada em julgado, por crime doloso que imponha reclusão de mais de um ano de reclusão; furto, fraude, falsificação, quebra de confiança ou outros crimes que afetem gravemente a boa reputação da opinião pública, desqualificarão o candidato ao cargo, independentemente da sanção imposta;

VI. Ter residido no país nos dois anos anteriores à data da nomeação;

VII. Não ter exercido os cargos de Chefe do Governo, da Secretaria-Geral, da Promotoria Geral de Justiça ou de Deputado no Congresso da Cidade do México, no ano anterior à data de designação;

VIII. Ter apresentado a declaração de evolução patrimonial, nos termos da lei que regula a matéria; e

IX. Ser aprovado em relação aos processos de avaliação do controlo fiduciário que são expedidos através do Acordo do Conselho da Magistratura em coordenação com o Instituto de Estudos Judiciários.

As nomeações dos magistrados serão feitas preferencialmente entre aquelas pessoas que tenham a Função Pública de Carreira Judicial e que tenham servido como juiz ou que tenham prestado os seus serviços com eficiência e honestidade na prestação de justiça ou aplicação da lei, ou pode ser que, devido à sua honra, competência e experiência em outros ramos da profissão jurídica, sejam considerados adequados para implementá-la. Em igualdade de circunstâncias, os nativos ou residentes da Cidade do México terão preferência.

Além disso, o artigo 22 estabelece os seguintes requisitos para ser um juiz designado para a Cidade do México:

I. Ser mexicano de nascimento, não ter adquirido outra nacionalidade e estar em pleno gozo e exercício dos direitos civis e políticos;

II. Ter pelo menos 30 anos de idade no dia da consulta;

III. Ter um diploma de bacharel em Direito e certificado profissional emitido por autoridade ou instituição legalmente habilitada para tal;

IV. Ter prática profissional mínima de cinco anos, contados a partir da obtenção do diploma, relativa ao objeto do cargo a que concorre;

V. Ter residido na Cidade do México ou na área metropolitana nos dois anos anteriores a partir da data da nomeação e ter apresentado a demonstração da evolução patrimonial (tributação), de acordo com a lei que regula a matéria;

VI. Ter uma boa reputação, que incluirá não dever pensão alimentícia (*deudor alimentario moroso*) e ter uma carreira respeitável resultante de uma análise cuidadosa dos antecedentes do requerente em que a conduta ética do sujeito possa ser avaliada;

VII. Não ter sido condenado, em sentença transitada em julgado, por crime doloso que imponha mais de um ano de reclusão; furto, fraude, falsificação, quebra de confiança ou outros crimes que afetem gravemente a boa reputação da opinião pública, desqualificarão o candidato ao cargo, independentemente da sanção imposta;

VIII. Participar e obter resultados favoráveis no concurso de oposição, assim como nos exames que esta Lei estabelece, nos mesmos termos que dispõe.

Além disso, o artigo 31 prevê que a aposentadoria de Juízes (que já tenham sido homologados e Magistrados) ocorrerá em correspondência de deficiência física ou mental que impeça o bom desempenho do cargo, ou por terem atingido a idade de 70 anos.

De acordo com o artigo 32, o Superior Tribunal de Justiça da CDMX pode funcionar em plenário ou em seções. O artigo 56 regulamenta os setores trabalhistas e dispõe que estes resolverão os litígios atribuídos pela LFT e as demais disposições aplicáveis que envolvam a sua competência específica.

O número de tribunais (*juzgados*), presididos por juízes, é determinado pelo Conselho Judiciário, assim como a sua especialização (art. 58). Conforme disposto no artigo 78, os Tribunais do Trabalho saberão de todos os conflitos que o artigo 123, seção A, fração XXXI, da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos não reserva como competência do Poder Judiciário da Federação e que são da competência local da Cidade do México.

Por fim, cabe também destacar que o Instituto de Estudos Judiciários, além de ser responsável pela formação inicial e continuada, também é responsável pelo processo de seleção e avaliação do pessoal que integrará a Justiça do Trabalho (ex art. 272), que se realiza de acordo com o Capítulo III da citada Lei Orgânica. Os artigos relevantes são relatados na Tabela 7.33.

TABELA 7.33 Recrutamento e seleção de pessoal no Poder Judiciário da CDMX

Art. 386. Pessoas interessadas em ingressar no Serviço de Carreira Civil devem cumprir os requisitos estabelecidos nos Catálogos de Trabalhos.
Art. 387. A admissão ao Serviço de Carreira Civil inclui o recrutamento e seleção de candidatos a vagas.
Art. 388. O procedimento de inscrição será realizado de acordo com o seguinte: I. Por concurso público, que é o procedimento de inscrição destinado a funcionários internos e candidatos externos ao Superior Tribunal de Justiça e ao Conselho da Magistratura Judicial; II. Por concurso fechado, que é a via de seleção dirigida ao pessoal interno do Superior Tribunal de Justiça e do Conselho da Magistratura Judicial. As competições serão realizadas de acordo com as necessidades do serviço que considerar o comitê do serviço civil de carreira. Os mecanismos abertos terão preferência. Em caso de urgência de vaga de ocupação, o chefe da área administrativa poderá fazer a designação sem concurso, caso em que, quem ocupar a vaga deverá participar no imediato subsequente à sua nomeação.
Art. 389. O processo de recrutamento e seleção decorrerá de acordo com o regulamento aprovado pelo Conselho da Magistratura Judicial. Os prazos, requisitos e forma de divulgação das convocatórias serão estabelecidos em regulamento.

Fonte: Elaboração dos autores.

A Tabela 7.34 relata para o caso de Guanajuato as disposições constitucionais pertinentes.

A Lei Orgânica do Poder Judiciário de Guanajuato (com a última emenda em 2017) estabelece no artigo 64 que o Congresso Estadual fará a nomeação de magistrados do Supremo Tribunal de Justiça dentre as três listas, que por turnos alternativos, apresentarão o Governador do Estado e o Conselho do Poder Judiciário. As listas restritas apresentadas pelo Governador do Estado podem ser compostas por pessoas que não tenham carreira judiciária, mas que se tenham distinguido pela sua idoneidade e competência no exercício da advocacia. As listas restritas apresentadas pelo Conselho da Magistratura Judicial devem ser compostas por juízes que tenham cumprido os requisitos da carreira judiciária, nos termos estabelecidos pela mesma lei.

No que se refere aos juízes, a lei distingue entre os chamados *jueces de partido* e *jueces menores*. Os requisitos para ambas as categorias são relatados na Tabela 7.35.

Cabe destacar que em ambos os casos os juízes são designados pelo Conselho Judiciário (art. 104 e art. 120).

TABELA 7.34 Organização do Poder Judiciário em Guanajuato

Constituição Política de Guanajuato
Art. 39: O exercício do Poder Judiciário corresponde ao Supremo Tribunal de Justiça do Estado, aos juízes e ao Conselho do Poder Judiciário, nos termos das respetivas leis.
Art. 83: [...] O Judiciário terá um Conselho que será o órgão administrativo geral, será responsável pela carreira judiciária, formação, disciplina e avaliação dos servidores públicos do Poder Judiciário.
Art. 90: são atribuições e obrigações do Conselho do Poder Judiciário: III. Gerenciar a carreira judicial; IV. Apresentar propostas de nomeação de Magistrados de acordo com as regras da carreira judiciária, nos turnos que correspondem ao Poder Judiciário, e submetê-las à aprovação do Congresso do Estado; VI. Nomear juízes e pessoal do tribunal, de acordo com as regras da carreira judiciária, nos termos da lei.
Art. 95: A Lei Orgânica do Poder Judiciário determinará os requisitos necessários para ser juiz.
Art. 93: A Lei Orgânica do Poder Judiciário estabelecerá: IV. A organização, competência e funcionamento dos seus diferentes tribunais e órgãos; VII. As obrigações a cumprir pelos servidores públicos do Poder Judiciário e as suas responsabilidades, de forma a zelar pela imparcialidade, legalidade, honestidade, independência, veracidade, lealdade, celeridade, eficiência e eficácia no desempenho das suas funções; as sanções disciplinares a serem impostas àqueles que violarem as suas obrigações; o procedimento e os recursos que interpõem as deliberações proferidas, assim como a respetiva competência de cada órgão; VIII. A carreira judiciária que estabelecerá o catálogo de cargos, as bases para admissão, permanência e promoção de servidores públicos do Judiciário, assim como a sua formação, especialização e atualização; XII. As normas, critérios e procedimentos de avaliação dos juízes e magistrados do Supremo Tribunal de Justiça, assim como dos Conselheiros da Magistratura e demais funcionários judiciais.

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 7.35 Requisitos para o exercício da magistratura em Guanajuato

***Juez* de Partido (art. 107)**	***Juez* Menor (art. 120)**
I. Ser cidadão mexicano no pleno exercício dos seus direitos civis e políticos;	I. Ser cidadão mexicano no pleno exercício dos seus direitos civis e políticos;
II. Ter diploma de bacharel em Direito ou equivalente legalmente acadêmico, com pelo menos cinco anos de exercício profissional, assim como licença profissional;	II. Ter diploma de bacharel em Direito ou equivalente legalmente acadêmico, com pelo menos três anos de exercício profissional, assim como licença profissional;
III. III. Não ter sido condenado por crime doloso que mereça pena privativa de liberdade há mais de um ano; em caso de furto, fraude, falsificação, abuso de confiança ou outro que prejudique gravemente a boa reputação pública, o candidato será desconsiderado para o cargo, qualquer que seja a penalidade;	III. Não ter sido condenado por crime doloso que mereça pena privativa de liberdade há mais de um ano; em caso de furto, fraude, falsificação, abuso de confiança ou outro que prejudique gravemente a boa reputação pública, o candidato será desconsiderado para o cargo, qualquer que seja a penalidade;
IV. Ser de reconhecida honestidade; e	IV. Ser de reconhecida honestidade; e
V. Satisfazer, se for o caso, os requisitos da carreira judiciária.	V. Satisfazer, se for o caso, os requisitos da carreira judiciária.

Fonte: Elaboração dos autores.

De acordo com o artigo 144, o Conselho da Magistratura criará concursos de oposição e concursos internos, atendendo às necessidades do serviço e à natureza da categoria do concurso. A cada dois concursos internos para os cargos de magistrado e secretário haverá

um gratuito, lançando-se para o efeito um concurso público, em que todos os cidadãos, não pertencentes ao Poder Judiciário, que cumpram os requisitos exigidos pela Lei Orgânica da categoria do concurso e que tenham aprovado o curso de formação ministrado ou promovido pela Escola de Estudos e Investigação Judicial.

O treinamento para participar de um concurso gratuito deve ser aberto ao público em geral, podendo se inscrever todos os profissionais que atenderem aos requisitos legalmente estabelecidos para a categoria. Nas competições internas de oposição, os que se encontrem na categoria imediata inferior à que está inscrita cumprem os requisitos desta Lei e tenham sido aprovados no curso de formação para o respectivo exame ministrado ou promovido pela Escola Superior de Estudos e Investigação Judiciária.

Neste contexto, o artigo 145 esclarece que o ingresso na carreira judiciária se dá na categoria de atuário, enquanto o artigo 146 limita o concurso interno para o lugar de magistrado aos *Jueces de Partido*.

Art. 148. O Conselho da Magistratura Judicial, nos termos dos respectivos regulamentos, lançará o edital de concurso para cada uma das categorias da carreira judiciária, o qual deverá conter:

I. A modalidade de concurso, livre ou interno;

II. A categoria inserida;

III. O número de vagas sujeitas a concurso;

IV. Local, dia e hora em que serão realizados os exames;

V. O tempo concedido para difundir os exames;

VI. Prazo, local e requisitos para a inscrição dos candidatos; e

VII. Todos os outros elementos considerados necessários.

O seguinte artigo 149, reforça que, para poder participar no concurso, os candidatos deverão ter cursos de formação acreditados e ministrados para o efeito. Conforme determinado pelo artigo 151, o concurso é composto por provas teóricas e práticas. Ter passado pelo primeiro concede acesso ao segundo. O conteúdo de ambos os exames é determinado pelo Conselho do Poder Judiciário.

Por fim, há que esclarecer que a Escola Superior de Estudos e Pesquisas Judiciárias conceberá os conteúdos dos cursos ou programas de formação para os exames correspondentes às

diferentes categorias que integram a carreira judiciária e para o acesso aos encargos relativos aos serviços judiciais, podendo ensinar diretamente ou promover o seu desempenho por instituições especializadas ou universidades (art. 180).

7.4 PERFORMANCE DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS (2015–2019)

7.4.1 Número de pedidos recebidos, processados, resolvidos e pendentes, por setor econômico e localização

Neste capítulo, os dados do INEGI e da Procuradoria Federal de Defesa do Trabalho (*Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo* — PROFEDET)[35] são a principal fonte de dados. Como o período aqui utilizado remonta até 2019, quando não existiam os Centros de Conciliação Laboral (*Centros de Conciliación Laboral*), os dados sobre litígios laborais são extraídos das Juntas de Conciliação e Arbitragem (*Juntas de Conciliación y Arbitraje* [36]). Sempre que possível, serão apresentados os números de conciliações e ações judiciais, assim como os dados referentes a Guanajuato e Cidade do México, no período 2015–2019.

Relacionado a isso, o INEGI (2020b) explica:

As Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem, de acordo com o estabelecido pelo art. 621 da Lei Federal do Trabalho até antes da sua reforma em 1º de maio de 2019, correspondiam o conhecimento e a resolução de litígios de natureza trabalhista que surgem entre trabalhador (es) e empregador (es) durante a relação de trabalho. Atualmente, o art. 590-E desta lei estipula que, antes de recorrer aos Tribunais do Trabalho, os trabalhadores e empregadores devem comparecer à instância conciliadora correspondente. No âmbito local, a função de conciliação estará a cargo dos *Centros de Conciliación,*especializados e imparciais que se encontrem instalados nas entidades federativas. Enquanto o *Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral* não inicie as suas funções cadastrais, as Juntas de Conciliação e Arbitragem, assim como a Secretaria de Trabalho e Previdência Social continuarão com as funções registradas previstas na Legislação Federal do Trabalho vigente no momento em que entre em vigor o Decreto que regorma, adiciona e derroga várias disposições da Lei Federal do Trabalho. (p. 7, tradução nossa). Assim sendo, aqui não serão trazidos dados relativos aos *Centros de*

35. Em reuniões com especialistas sobre Justiça do Trabalho no México, destacou-se que os dados do PROFEDET podem não ser representativos em nível nacional, diferindo dos dados coletados por outras instituições. No entanto, é importante observar que os dados sobre a Justiça do Trabalho mexicana podem ser extremamente inacessíveis ou indisponíveis para a população. Para fins deste estudo de caso, parte dos dados foram solicitados por meio da Plataforma Nacional de Transparência, por meio da *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* e da *Junta Federal de Conciliación y Arbitraje*. Na maioria das solicitações, os autores foram informados de que alguns dos dados solicitados não foram coletados ou que a instituição não é responsável por fornecer tais informações.

36. *Juntas de Conciliación y Arbitraje*: "Constitucionalmente, são as únicas autoridades que podem resolver litígios empregado-empregador". (INEGI, n.d., tradução nossa).

Conciliación Laboral, até porque diversos estados do México ainda não os possuem. E por fim, vale ressaltar que por vezes os dados se referem à Cidade do México como Distrito Federal, levando em conta que a mudança de nome desta entidade federativa se deu em 2016.

Como o PROFEDET é um ator-chave em litígios trabalhistas e ações judiciais trabalhistas no México, a seguir encontram-se os números de atendimentos realizados pela *Procuradoría*, seja por meio de assessorias, conciliações, ações judiciais ou de mandados de segurança, uma vez que, gratuitamente este órgão presta o serviço de representação legal aos trabalhadores em litígios e ações judiciais laborais. Constata-se que entre 2015 e 2018 houve um aumento não linear de demandas pelos serviços da PROFEDET, com pico em 2018. Tal aumento em 2018 está em linha com a tendência de aumento do número de conciliações e litígios, a serem discutidos nesta seção.

TABELA 7.36 Número total de assuntos atendidos pelo PROFEDET[37]

Ano	Nacional total
2015	186.434
2016	148.840
2017	155.584
2018 (até novembro)	209.136

Fonte: PROFEDET.

Na Tabela 7.37 são apresentados os números das conciliações de trabalho iniciadas segundo o PROFEDET nos estados de Guanajuato e Cidade do México. Em todos os anos números referentes à Cidade do México são maiores. Em 2018, houve um grande aumento desse número em ambos os estados; no caso da Cidade do México, por exemplo, de 2017 a 2018 os números chegam a aumentar dez vezes, enquanto no mesmo período, os números relativos a Guanajuato aumentam quase três vezes.

TABELA 7.37 Conciliações iniciadas por estado de acordo com o PROFEDET

Ano	Guanajuato	Cidade do México
2015	426	949
2016	421	884
2017	537	821
2018 (até novembro)	1.595	8.522

Fonte: PROFEDET.

A Tabela 7.38 mostra os principais ramos de atividade econômica que geram demandas trabalhistas no país. Em geral, ao contrário das conciliações e dos serviços do PROFEDET,

37. O PROFEDET é um órgão descentralizado da *Secretaría del Trabajo y Previsión Social* (STPS), que presta serviços de assessoria, representação legal e mediação aos trabalhadores e sindicatos.

os processos trabalhistas não têm aumentado ao longo dos anos. Pelo contrário, o número total de processos trabalhistas diminuiu entre 2015 e 2018. Assim, nota-se a importância das conciliações ocorridas em fases anteriores às ações judiciais laborais no país, as quais logram diminuir o número de demandas em outras instâncias jurídicas.

Os únicos ramos de atividade econômica apresentados no quadro abaixo que aumentaram neste período foram o setor "Automotivo" e a "Filial local". Sendo o setor automobilístico um setor econômico muito relevante para a economia no país, e a "Filial local" se referiria à sucursais/filiais de empresas maiores. Além do item "Outros" da tabela, o qual representa outros 18 ramos de atividade econômica, e que também possui um aumento com o passar dos anos.

As atividades relacionadas ao governo federal estão entre os principais setores da economia, com números proporcionalmente elevados de ações judiciais. Embora tenha ocorrido uma redução no número dessas atividades nesse período, os seus números continuam sendo os mais representativos quando comparados a outros setores em âmbito nacional.

TABELA 7.38 Ações judiciais iniciadas pelos sete principais ramos da atividade econômica com maior número de ações judiciais de acordo com o PROFEDET

Atividade econômica	2015	2016	2017	2018 (até novembro)
Eletricidade	213	226	155	132
Produção de alimentos	215	215	244	209
Automotiva	143	158	196	207
Empresas com origem na administração direta ou descentralizada do governo federal	5.629	5.279	5.390	4.237
Empresas que executam trabalhos em zonas federais	1.056	888	900	894
Empresas sob contrato ou concessão federal	6.508	5.934	5.455	4.816
Filial local	494	725	860	1.026
Outro[38]	869	989	1.046	1.056
Total	**15.127**	**14.414**	**14.246**	**12.577**

Fonte: PROFEDET.

Na Tabela 7.39 tem-se os números de litígios trabalhistas nos cinco setores econômicos[39] têm a maioria dos litígios iniciados em nível nacional, na Cidade do México e Guanajuato de 2015 a 2019. Esses dados também contêm o número de litígios, número de trabalhadores e desagregação por sexo dos trabalhadores.

38. O PROFEDET separa estes dados por 25 ramos de atividade econômica, pelo que o item "outros" refere-se a 18 outros ramos de atividade econômica, a saber: Têxtil, Cinematográfico, Borracha, Açúcar, Mineração, Siderurgia, Hidrocarbonetos, Petroquímica, Cimento, Pedreira, Cal, Química, Celulose e Papel, Óleos e Gorduras Vegetais, Fabricação de Bebidas, Ferrovia, Madeira, Vidro e Tabaco.

39. O INEGI separa os setores econômicos do México em 21 setores diferentes. Assim, os outros 16 setores que não estão incluídos na tabela, mas que estão no gráfico descrito como "categorias restantes", são: 1) Agricultura, pecuária, exploração florestal, pesca e caça; 1) Extração de petróleo e gás; 3) Mineração; 4) Fornecimento de eletricidade, abastecimento de água e gás por dutos até o consumidor final; 5) Transporte, correio e armazenamento; 6) Informação na mídia de massa; 7) Serviços financeiros e de seguros; 8) Serviços imobiliários e aluguel de bens móveis e intangíveis; 9) Serviços profissionais, científicos e técnicos;

10) Gestão de corporações e de empresas; 11) Serviços educacionais; 12) Serviços de saúde e assistência social; 13) Serviços de lazer, culturais, desportivos e outros serviços recreativos; 14) Alojamento temporário e serviços de preparação de alimentos e bebidas (hotéis e restaurantes); 15) Atividades do governo e de organizações internacionais e extraterritoriais; 16) Não especificado.

TABELA 7.39 Litígios trabalhistas de acordo com os cinco principais setores econômicos[40] com mais registros de litígios em Guanajuato, Cidade do México e em nível nacional, por sexo e valores totais de acordo com o INEGI (2015–2019)

Setor de atividade econômica	Ente federativo	Categorias	2015	2016	2017	2018	2019
Total	Nacional	Número de litígios	221.921	233.036	229.464	227.900	238.532
		Total de demandas laborais	254.937	311.570	272.002	308.020	338.959
		Homens	164.777	192.963	171.454	190.433	214.438
		Mulheres	89.898	109.873	99.318	115.861	124.250
		Sexo não especificado	262	8.734	1.230	1.726	271
	Cidade do México	Número de litígios	25.428	31.696	32.421	33.842	33.752
		Total de demandas laborais	29.811	36.830	36.960	38.518	39.425
		Homens	17.720	21.474	21.226	23.083	25.492
		Mulheres	12.081	15.354	15.734	15.435	13.933
		Sexo não especificado	10	2	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	16.072	16.671	15.988	16.461	17.828
		Total de demandas laborais	17.061	17.777	17.027	17.547	18.620
		Homens	11.802	12.083	11.182	11.104	11.799
		Mulheres	5.239	5.685	5.842	6.414	6.803
		Sexo não especificado	20	9	3	29	18
Construção	Nacional	Número de litígios	18.120	18.055	17.600	15.841	15.846
		Total de demandas laborais	22.464	23.927	22.139	20.371	21.254
		Homens	19.876	20 774	19.329	17.204	18.598
		Mulheres	2.587	2.976	2.808	3.013	2.648
		Sexo não especificado	1	177	2	154	8
	Cidade do México	Número de litígios	1.969	2.050	2.270	2.241	2.185
		Total de demandas laborais	2.354	2.508	2.881	2.714	2.925
		Homens	1.999	2.049	2.364	2.070	2.435
		Mulheres	355	459	517	644	490
		Sexo não especificado	0	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	737	891	748	589	602602
		Total de demandas laborais	901	1.105	947	648	650
		Homens	805.805	1.001	847.847	555	553
		Mulheres	9696	104	100	92	97
		Sexo não especificado	0	0	0	1	0
Indústrias de manufatura	Nacional	Número de litígios	24.563	26.669	26.412	27.297	29.007
		Total de demandas laborais	28.540	54.638	37.442	61.738	79.766
		Homens	18.748	32.885	23.026	38.202	48.715
		Mulheres	9.760	18.268	14.404	23.478	31.016
		Sexo não especificado	32	3.485	12	58	35
	Cidade do México	Número de litígios	1.714	2.188	2.195	2.237	2.088
		Total de demandas laborais	2.084	2.672	2.458	2.725	2.600
		Homens	1.206	1.600	1.414	1.606	1.657
		Mulheres	878	1.071	1.044	1.119	943
		Sexo não especificado	0	1	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	1.765	1.835	1.823	2.134	2.346
		Total de demandas laborais	1.820	1.867	1.886	2.266	2.477
		Homens	1.298	1.333	1.253	1.486	1.615
		Mulheres	522	534	632	777	861
		Sexo não especificado	0	0	1	3	1

→

40. Os setores de atividade econômica são: "Classificação das atividades econômicas, de acordo com o tipo de bem ou serviço que é produzido na unidade econômica. A classificação é feita com base no Sistema de Classificação da Indústria da América do Norte (NAICS)." (INEGI, n.d., tradução nossa). Para obter mais detalhes sobre esta classificação, consultar: <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/345/download/10091> Acessado em: 06/07/2021.

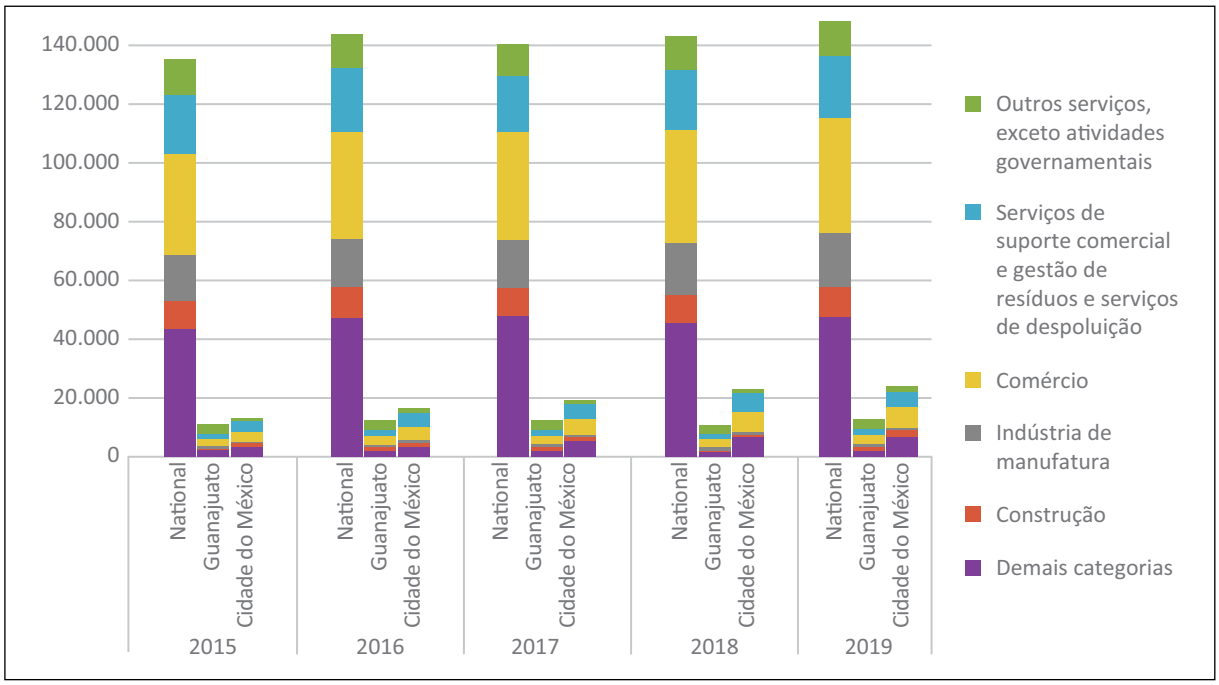
Setor de atividade econômica	Ente federativo	Categorias	2015	2016	2017	2018	2019
Comércio	Nacional	Número de litígios	52.259	53.007	54.459	56.813	55.079
		Total de demandas laborais	57.068	63.022	58.614	63.441	64.762
		Homens	33.930	35.341	34.704	37.286	38.956
		Mulheres	23.117	23.919	23.899	26.035	25.759
		Sexo não especificado	21	3.762	11	120	47
	Cidade do México	Número de litígios	7.267	7.069	7.939	9.281	8.674
		Total de demandas laborais	8.360	8.122	8.852	10.295	9.715
		Homens	4.590	4.487	4.653	6.029	5.935
		Mulheres	3.763	3.635	4.199	4.266	3.780
		Sexo não especificado	7	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	2.865	3.512	3.523	3.544	3.673
		Total de demandas laborais	3.005	3.784	3.710	3.705	3.753
		Homens	1.915	2.307	2.247	2.190	2.225
		Mulheres	1.089	1.475	1.463	1.506	1.526
		Sexo não especificado	1	2	0	9	2
Serviço de suporte comercial e gestão de resíduos e serviços de despoluição	Nacional	Número de litígios	32.126	35.835	35.431	34.249	37.484
		Total de demandas laborais	36.311	43.968	41.527	41.000	46.459
		Homens	24.295	28.399	26.861	26.313	31.127
		Mulheres	12.003	14.405	14.636	14.428	15.291
		Sexo não especificado	13	1.164	30	259	41
	Cidade do México	Número de litígios	5.396	7.736	7.277	6.843	7.246
		Total de demandas laborais	6.306	8.818	8.029	7.797	8.222
		Homens	3.796	5.225	4.749	4.717	5.471
		Mulheres	2.509	3.593	3.280	3.080	2.751
		Sexo não especificado	1	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	2.352	2.550	2.630	2.699	2.951
		Total de demandas laborais	2.457	2.648	2.787	2.938	3.093
		Homens	1.758	1.860	1.855	1.824	2.018
		Mulheres	697	787	931	1.109	1.066
		Sexo não especificado	2	1	1	5	9
Outros serviços, exceto atividades governamentais	Nacional	Número de litígios	19.842	19.487	17.859	18.907	18.540
		Total de demandas laborais	21.565	23.518	20.000	21.923	21.153
		Homens	13.501	14.866	12.280	13.404	12.814
		Mulheres	8.053	8.641	7.718	8.424	8.332
		Sexo não especificado	11	11	2	95	7
	Cidade do México	Número de litígios	1.792	3.020	1.965	2.365	2.167
		Total de demandas laborais	2.146	3.751	2.245	2.727	2.580
		Homens	1.084	1.882	1.022	1.435	1.439
		Mulheres	1.062	1.869	1.223	1.292	1.141
		Sexo não especificado	0	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	5.160	4.648	4.123	4.096	4.687
		Total de demandas laborais	5.416	4.840	4.347	4.298	4.934
		Homens	3.801	3.370	2.895	2.850	3.158
		Mulheres	1.610	1.465	1.451	1.442	1.771
		Sexo não especificado	5	5	1	6	5

Fonte: INEGI.

Ao analisar os dados, percebe-se que houve um aumento no número de litígios e no número de trabalhadores demandantes tanto no âmbito nacional como nos estados de Guanajuato e Cidade do México, entre 2015 e 2019. Isso também é verdadeiro para homens e mulheres em quase todos esses locais; a única exceção é o número de ações

judiciais demandadas por homens de Guanajuato que tiveram uma queda muito pequena (3 homens). Apesar do aumento desses números em nível nacional, dois setores tiveram redução no número de litígios em nível nacional: "Construção" e "Outros serviços, exceto atividades governamentais". No entanto, a Cidade do México apresentou um aumento nesses dois setores, na contramão das tendências nacionais e de Guanajuato. Os outros três setores da tabela tiveram aumento em todas as dimensões analisadas, com destaque para o setor "Indústrias de manufatura" que teve o número total de trabalhadores demandantes em litígios que quase triplicou entre 2015 e 2019. Em relação ao gênero, em todos os cinco setores em nível nacional, as mulheres estão pouco representadas entre os trabalhadores que demandam litígios. As demandas dos homens são sempre majoritárias no número de trabalhadores em litígios, embora em alguns casos a diferença possa ser considerada baixa (dezenas de trabalhadores).

FIGURA 7.8 Litígios trabalhistas de acordo com os cinco principais setores econômicos com mais registros de litígios em Guanajuato, na Cidade do México e em âmbito nacional, de acordo com o INEGI (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores.

Para complementar a análise anterior, segue abaixo o gráfico dos litígios trabalhistas nos setores econômicos mais relevantes entre 2015 e 2019, na federação mexicana, em Guanajuato e na Cidade do México. Nota-se que as "categorias restantes", apesar de não representarem individualmente os números mais elevados, justas estas 16 categorias são bastante representativas, sobretudo a nível nacional. Observa-se também que, tanto na Cidade do México como em Guanajuato, os três principais setores econômicos que se destacam em números são "Comércio", "Serviços de apoio às empresas e serviços de tratamento de resíduos e despoluição" e "Outros serviços, exceto atividades governamentais".

A Tabela 7.40 ilustra os litígios trabalhistas vistos sob a ótica dos setores da economia, separando por setor primário, secundário e terciário[41], entre 2017 e 2019. É evidente que o setor primário é praticamente irrelevante em termos de número de litígios quando comparado aos setores secundário e terciário (especialmente o setor terciário, que tem quase 80% dos litígios em nível nacional nestes anos).

TABELA 7.40 Os litígios laborais por setor de atividade econômica a nível nacional segundo o INEGI (2017–2019)

Setor de atividade econômica	2017	2018	2019
Primário	1,1%	1,1%	1%
Secundário	20,1%	19,7%	19,8%
Terciário	78,8%	79,2%	79,2%

Fonte: INEGI.

Relativo aos litígios laborais face à reforma da Ley Federal del Trabajo, o INEGI (2020b) explica o papel dos Tribunais do Trabalho do Poder Judiciário da Federação (Tribunales Laborales del Poder Judicial de la Federación) e das *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje*:

> Em relação à resolução de litígios trabalhistas (individuais ou coletivos), o artigo 123 da Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos e o artigo 604 da Lei Federal do Trabalho em vigor estipula que corresponde aos Tribunais do Trabalho do Poder Judiciário da Federação ou dos entes federativos, o conhecimento e a resolução dos litígios laborais que surjam entre trabalhadores e empregadores [...]
>
> As Juntas Locais de Conciliação e Arbitragem continuar cabe continuar a tomada do conhecimento dos procedimentos individuais, coletivos e cadastrais que se iniciam após a entrada em vigor do Decreto que reformou a Lei Federal do Trabalho, até o inicio do funcionamento dos *Centros de Conciliación* e dos Tribunais em cada localidade. (p. 7, tradução nossa).

Há um grande aumento em esfera nacional nas conciliações iniciadas e concluídas de 2015 para o ano de 2019, com pico em 2018, representando um aumento de mais de quatro vezes. Percebe-se também que, com exceção de 2017, as conciliações iniciadas são sempre em maior número do que as concluídas.

Semelhante aos dados nacionais, também há aumento no número de conciliações no Distrito Federal e em Guanajuato, ambos com pico no ano de 2018, como ocorre nos dados

41. Segundo o INEGI, o setor primário refere-se às atividades baseadas na exploração de recursos naturais, o secundário à indústria transformadora e, por fim, o terciário engloba o setor dos serviços. Fonte: <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/>.

nacionais. E assim como na cifra nacional, os estados aqui analisados têm um número maior de conciliações iniciadas do que concluídas, com poucas exceções.

TABELA 7.41 Conciliações iniciadas e concluídas pelo ente federativo de acordo com o PROFEDET

Ente federativo	2015		2016		2017		2018		2019	
	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.
Total	**8.155**	**7.653**	**8.445**	**8.332**	**8.517**	**8.603**	**36.033**	**35.886**	**10.741**	**10.622**
Distrito Federal	949	851	884	916	821	804	9.231	9.202	1.301	1.274
Guanajuato	426	358	421	364	537	538	1.608	1.566	749	787

Fonte: PROFEDET (via Plataforma Nacional de Transparência).

Em relação ao número de ações judiciais iniciadas e concluídas, os dados do INEGI e do PROFEDET mostram que houve uma redução no âmbito nacional. O ano com o maior número de processos iniciados foi 2015. Os processos concluídos atingiram o pico em 2016, enquanto 2019 representou o ano com o menor número de processos iniciados e concluídos, a nível nacional.

No caso do Distrito Federal e de Guanajuato, ao contrário das conciliações acima, as ações geralmente apresentam mais processos encerrados do que iniciados, mas não há tendência aparente entre os estados ao longo dos anos. Por exemplo, 2018 foi o ano que menos iniciou ações judiciais em Guanajuato, ao contrário do Distrito Federal com o maior número de processos iniciados neste ano. Já o número de ações concluídas atingiu o pico em 2017 no Distrito Federal e em 2016 em Guanajuato.

Em relação aos litígios trabalhistas concluídos, a Tabela 7.42 apresenta os dados do INEGI que trazem os mesmos cinco setores econômicos principais vistos anteriormente, desagregados por sexo, de 2015 a 2019 em nível nacional, no estado de Guanajuato e na Cidade do México.

TABELA 7.42 Ações judiciais iniciadas e concluídas pelo ente federativo de acordo com o PROFEDET e INEGI

Ente federativo	2015		2016		2017		2018		2019	
	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.	Iniciadas	Concl.
Total	**15.127**	**15.755**	**14.414**	**19.394**	**14.246**	**19.335**	**13.232**	**18.292**	**12.280**	**12.772**
Distrito Federal	1.855	1.591	1.827	3.228	1.890	4.417	1.933	2.855	1.710	2.721
Guanajuato	431	584	419	657	417	330	304	366	352	314

Fonte: PROFEDET (via Plataforma Nacional de Transparência).

Percebe-se um aumento em todos os números, independente da entidade federativa ou gênero. Quando analisamos separadamente os cinco principais setores econômicos, quatro dos cinco apresentaram aumento, com exceção do setor denominado "Outros serviços, exceto atividades governamentais". Ainda na questão de gênero, assim como no caso de litígios iniciados, os litígios trabalhistas resolvidos também contam com uma sub-representação do sexo feminino entre os trabalhadores demandantes. Portanto, as mulheres representam uma minoria nos litígios trabalhistas desses cinco setores em todo o país.

TABELA 7.43 Litígios trabalhistas resolvidos[42] de acordo com os cinco principais setores econômicos que registram litígios em Guanajuato, Cidade do México e em todo o país, por sexo e valores totais de acordo com o INEGI (2015–2019)

Setor de atividade econômica	Ente federativo	Categorias	2015	2016	2017	2018	2019
Total	Nacional	Número de litígios	135.222	143.837	140.532	143.507	148.699
		Total de demandas laborais	155.037	163.933	161 587	320.829	307.167
		Homens	100.737	105.355	102.489	182.710	183.780
		Mulheres	53.876	58.179	58.784	136.966	122.722
		Sexo não especificado	424	399	314	1.153	665
	Cidade do México	Número de litígios	13.145	16.367	19.311	23.023	23.826
		Total de demandas laborais	15.457	19.041	22.022	25.934	27.413
		Homens	9.234	10.908	12.191	14.751	16.796
		Mulheres	6.217	8.129	9.828	11.183	10.617
		Sexo não especificado	6	4	3	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	11.675	12.742	12.278	10.446	12.890
		Total de demandas laborais	12.312	13.578	13 255	11.196	14.791
		Homens	8.529	9.404	8.938	7.309	9.927
		Mulheres	3.772	4.164	4.315	3.876	4.824
		Sexo não especificado	11	10	2	11	40
Construção	Nacional	Número de litígios	9.617	10.021	9.329	9.023	10.106
		Total de demandas laborais	12.510	12.606	12.111	12.416	13.280
		Homens	11.043	11.084	10.562	10.552	11.525
		Mulheres	1.418	1.517	1.543	1.813	1.750
		Sexo não especificado	49	5	6	51	5
	Cidade do México	Número de litígios	567	266	297	351	1.620
		Total de demandas laborais	712	320	373	405	2.185
		Homens	613	251	284	310	1.815
		Mulheres	99	69	89	95	370
		Sexo não especificado	0	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	423	602	616	399	588
		Total de demandas laborais	486	777	781	462	691
		Homens	433	712	698	404	613
		Mulheres	53	65	83	58	77
		Sexo não especificado	0	0	0	0	1
Indústrias de manufatura	Nacional	Número de litígios	16.251	16.917	16.558	17.732	18.623
		Total de demandas laborais	18.803	19.365	19.535	106.760	91.984
		Homens	12.577	13.091	12.877	60.698	51.769
		Mulheres	6.140	6.149	6.609	45.493	39.964
		Sexo não especificado	86	125	49	569	251
	Cidade do México	Número de litígios	937	1.105	1.280	1.434	1.122
		Total de demandas laborais	1.186	1.418	1.500	1.636	1.455
		Homens	691	884	882	940	864
		Mulheres	495	534	616	696	591
		Sexo não especificado	0	0	2	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	1.374	1.580	1.513	1.480	1.659
		Total de demandas laborais	1.407	1.611	1.620	1.774	1.703
		Homens	1.016	1.171	1.087	1.257	1.134
		Mulheres	391	440	532	516	569
		Sexo não especificado	0	0	1	1	0

→

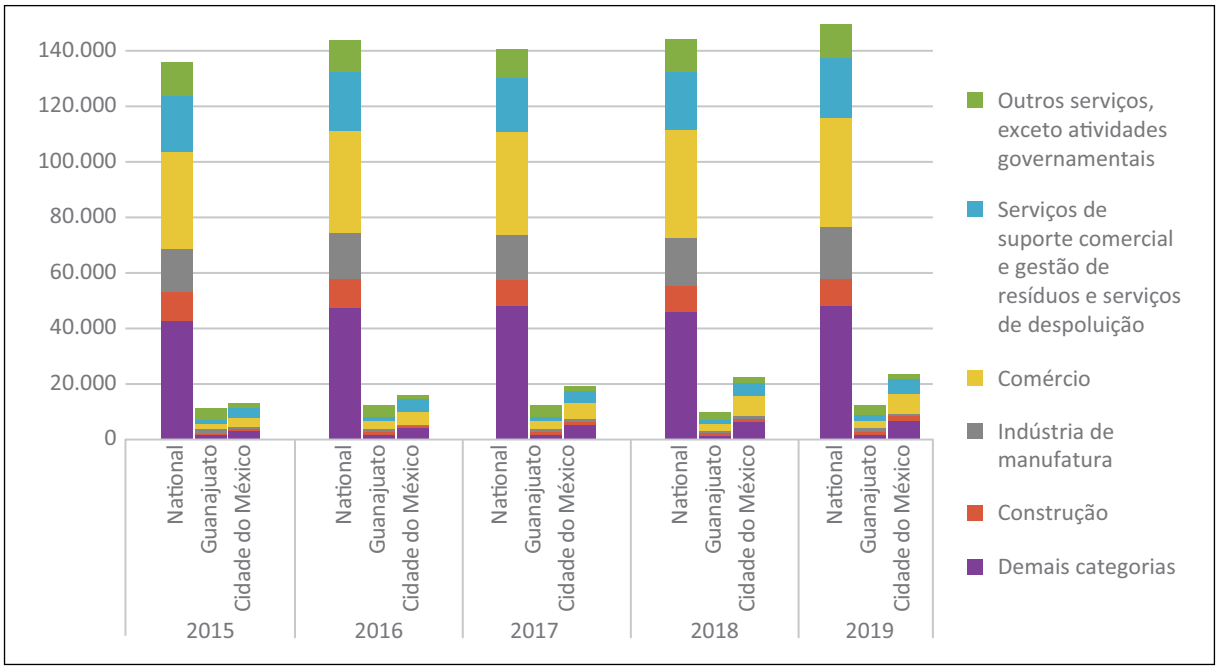
42. Litígios trabalhistas resolvidos: "É o arranjo ou solução final apresentada por litígios trabalhistas individuais ou coletivos." (INEGI, n.d., tradução nossa).

Comércio	Nacional	Número de litígios	33.900	35.989	36.483	38.580	38.691
		Total de demandas laborais	36.959	39.442	39.660	54.617	62.666
		Homens	22.143	23.612	23.287	30.846	37.155
		Mulheres	14.754	15.771	16.304	23.724	25.479
		Sexo não especificado	62	59	69	47	32
	Cidade do México	Número de litígios	3.371	4.286	5.528	6.829	7.071
		Total de demandas laborais	3.920	4.839	6.413	7.651	7.944
		Homens	2.145	2.638	3.432	4.098	4.719
		Mulheres	1.774	2.197	2.980	3.553	3.225
		Sexo não especificado	11	4	1	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	2.178	2.600	2.662	2.446	2.851
		Total de demandas laborais	2.237	2.784	2.805	2.564	4.054
		Homens	1.417	1.727	1.759	1.523	2.787
		Mulheres	817	1.055	1.046	1.034	1.263
		Sexo não especificado	3	2	0	7	4
Serviço de suporte comercial e gestão de resíduos e serviços de despoluição	Nacional	Número de litígios	20.085	21.613	19.428	20.742	21.518
		Total de demandas laborais	23.118	24.609	22.229	35.135	28.971
		Homens	15.583	16.236	14.740	21.686	18.729
		Mulheres	7.495	8.350	7.454	13.289	10.119
		Sexo não especificado	40	23	35	160	123
	Cidade do México	Número de litígios	3.571	4.598	4.771	5.546	5.221
		Total de demandas laborais	4.036	5.398	5.354	6.083	5.711
		Homens	2.558	3.294	3.183	3.817	3.685
		Mulheres	1.475	2.104	2.171	2.266	2.026
		Sexo não especificado	3	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	1.611	1.883	1.887	1 637	2.025
		Total de demandas laborais	1.718	1.958	1.978	1.726	2.126
		Homens	1.260	1.369	1.354	1.123	1.419
		Mulheres	458	588	624	602	699
		Sexo não especificado	0	1	0	1	8
Outros serviços, exceto atividades governamentais	Nacional	Número de litígios	11.782	11.316	10.448	11 278	11.670
		Total de demandas laborais	12.843	12.227	11.414	13.619	14.596
		Homens	8.065	7.460	6 870	7.970	8 885
		Mulheres	4.694	4.756	4.536	5.477	5.613
		Sexo não especificado	84	11	8	172	98
	Cidade do México	Número de litígios	967	1.355	1.222	1 703	1.567
		Total de demandas laborais	1.089	1 499	1.397	2.067	1 955
		Homens	527	688	593	1.041	934
		Mulheres	562	811	804	1 026	1 021
		Sexo não especificado	0	0	0	0	0
	Guanajuato	Número de litígios	3 732	3.693	3.114	2.490	3.215
		Total de demandas laborais	3.896	3.841	3.294	2.578	3.471
		Homens	2.769	2.750	2.305	1.709	2.275
		Mulheres	1.120	1.086	988	868	1.174
		Sexo não especificado	7	5	1	1	22

Fonte: INEGI.

A Figura 7.9 relaciona o número de processos trabalhistas concluídos no mesmo período e setores econômicos presentes na tabela anterior. Aqui se vê muita semelhança em termos de proporção de cada setor nas entidades federativas com o gráfico de conflitos trabalhistas apresentado anteriormente. Também aqui é significativo o item "categorias restantes", além dos outros cinco setores apresentados. Os setores econômicos menos significativos em números são "Construção" e "Indústrias de manufatura".

FIGURA 7.9 Litígios trabalhistas resolvidos de acordo com os cinco principais setores econômicos que registraram litígios em Guanajuato, Cidade do México e em âmbito nacional, de acordo com o INEGI (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 7.44 Percentual de conclusão de serviços de procuração da justiça do trabalho proporcional às solicitações dos trabalhadores de acordo com o PROFEDET

Ano	Serviços completados	Solicitações de serviços de procuração	Porcentagem de serviços concluídos
2015	149.894	204.983	73,10%
2016	171.777	154.220	111,30%
2017	176.631	180.752	97,70%

Fonte: PROFEDET.

Os dados da Tabela 7.44 mostram a quantidade de serviços de procuração na Justiça do Trabalho, que segundo o PROFEDET seriam orientações, assessoria jurídica personalizada, conciliações e demandas atendidas por esses órgãos. Aqui é possível observar uma queda dessas demandas entre 2015 e 2017, sendo 2016 o ano que menos demandou, mesmo com o aumento do número de serviços concluídos, o que leva a um aumento no percentual de serviços concluídos pela Procuradoria.

7.4.2 Indicadores de tipo de pedido, tipo de processamento, tempo médio, taxa de sucesso, condenação média e taxa de conformidade

Nesta seção, são discutidos os principais motivos de litígios que levam a ações judiciais trabalhistas no México. De acordo com o PROFEDET, "Contribuições" e "Designação de

Beneficiários" são os principais impulsionadores dessas ações, embora as "Contribuições" tenham diminuído cerca de um terço entre 2015 e 2018. Em geral, há uma redução no número total de ações judiciais no mesmo período.

TABELA 7.45 Ações judiciais de acordo com os cinco principais motivos de litígios de acordo com o PROFEDET (2015–2018)

Ano	Contribuições	Designação de beneficiários	Dispensa	Pensão IVCM* Risco de Trabalho	Benefícios Lei Federal do Trabalho	Outros[43]	Total
2015	6.186	4.987	1.393	1.146	1.079	336	15.127
2016	5.117	5.072	1.338	1.295	1.241	351	14.414
2017	4.657	5.395	1.396	1.330	1.091	377	14.246
2018 (até novembro)	3.871	4.421	1.518	1.181	1.312	274	12.577

Nota: (*) Invalidez, vejez, cesantía em edad avanzada y muerte.

Fonte: PROFEDET.

As categorias referem-se a: (a) "Designação de Beneficiários", quando o empregado morre e os seus dependentes e/ou familiares solicitam o valor referente às contribuições feitas pelo trabalhador à previdência social; (b) "Contribuições" refere-se a questões relativas às contribuições dos trabalhadores e empregadores para o sistema de previdência social. Um exemplo de uma ação legal potencial na temática "Contribuições" seria quando o empregador não faz as contribuições em tempo hábil ou de maneira correta. A categoria (c) "Outros" refere-se a 11 motivos que levaram a uma ação trabalhista no país, os quais têm pouca relevância em termos numéricos quando comparados aos demais motivos.

Em relação aos motivos dos litígios individuais de trabalho, a Tabela 7.46 apresenta os dados dos anos de 2017, 2018 e 2019. Nesse sentido, as dispensas sem justa causa são um dos principais motivos que geram litígios individuais de trabalho.

TABELA 7.46 Litígios trabalhistas individuais como principais motivadores de acordo com o INEGI (2017–2019)

Razões	2017	2018	2019
Dispensa sem justa causa	92,9%	88,1%	87,8%
Rescisão de contrato	1,2%	2,9%	2,3%
Outros	5,9%	9%	9,9%

Fonte: INEGI.

No que se refere às motivações para litígios coletivos, nota-se que as questões que envolvem a titularidade do contrato de trabalho muitas vezes geram litígios, embora tenham diminuído

43. O PROFEDET separa esses dados por 16 motivos de litígios, portanto, o item outros referem-se a outros 11 motivos de litígios, a saber: Bônus, Condições Gerais de Trabalho, Medidas Disciplinares, Pagamento de Participação nos Resultados, Preferência de Direitos, Benefícios da Previdência Social, Rescisão de Contrato, Rescisão por Assédio, e Retenção de Salário, Aposentadoria Voluntária, Outras Instâncias.

nos últimos anos, todavia segue sendo o motivo que influecia mais da metade dos conflitos coletivos laborais. Além disso, aumentaram os litígios coletivos motivados por outros motivos.

TABELA 7.47 Litígios coletivos de trabalho como principais motivadores do INEGI (2017–2019)

Razões	2017	2018	2019
Propriedade contratual	84,5%	61%	63,6%
Novas condições de trabalho	6,6%	3,5%	6,3%
Outros	5,9%	35,5%	30,1%

Fonte: INEGI.

A próxima tabela mostra os números de litígios individuais, coletivos e resolvidos. Com base nesses dados, entende-se que os valores relacionados aos litígios resolvidos são sempre inferiores aos dos litígios individuais, ou seja, sempre há um acúmulo de litígios não resolvidos. Além disso, observa-se que o número de litígios individuais é constantemente maior do que o de litígios coletivos.

A Cidade do México representa uma grande proporção dos litígios coletivos, especialmente entre 2015 e 2017. Por outro lado, o número de litígios coletivos em Guanajuato não representa nem 1% do total dos valores nacionais. Além disso, o número médio de litígios individuais ocorridos na Cidade do México foi o dobro dos litígios registrados em Guanajuato, como em 2017.Com exceção dos litígios coletivos em Guanajuato, todos os demais dados mostraram um aumento em todos os setores apresentados entre 2015 e 2019.

TABELA 7.48 Litígios trabalhistas individuais, coletivas e resolvidas, de acordo com o INEGI (2015–2019)

Ano		2015	2016	2017	2018	2019
Total	**Litígios trabalhistas individuais[44]**	**221.257**	**232.225**	**228.828**	**226.886**	**237.067**
	Litígios trabalhistas coletivos[45]	**664**	**811**	**636**	**1.014**	**1.465**
	Litígios trabalhistas resolvidos	**135.222**	**143.837**	**140.532**	**143.507**	**148.699**
Guanajuato	Litígios trabalhistas individuais	16.072	16.671	15.988	16.452	17.827
	Litígios trabalhista coletivos	ND[46]	ND	ND	9	1
	Litígios trabalhistas resolvidos	11.675	12.742	12.278	10.446	12.890
Cidade do México	Litígios trabalhistas individuais	25.111	31.373	32.134	33.484	33.358
	Litígios trabalhista coletivos	317	323	287	358	394
	Litígios trabalhistas resolvidos	13.145	16.367	19.311	23.023	23.826

Fonte: INEGI.

44. Litígios trabalhistas individuais "São as divergências ou litígios de natureza trabalhista que surgem entre o(s) trabalhador(es) individualmente determinado(s) e o empregador devido a omissões, faltas ou incumprimento por qualquer uma das partes nas condições de trabalho que foram acordadas, ou daquelas cláusulas que estão estipuladas na lei." (INEGI, n.d., tradução nossa).

45. Os Litígios coletivos de trabalho são: "Desentendimentos derivados da oposição de interesses entre o(s) sindicato(s) e o(s) empregador(es), a fim de lograr a efetividade das cláusulas trabalhistas pactuadas no contrato coletivo, ou decorrentes de pretensão de qualquer das partes para modificação as condições de trabalho em vigor ou previamente acordadas" (INEGI, n.d., tradução nossa).

46. Dados não disponíveis.

Atendendo ao pedido feito à Plataforma Nacional de Transparência, o PROFEDET informou que o tempo médio para a conclusão de uma ação judicial no Distrito Federal é de cinco anos, para o período 2012-2021. Para conciliações neste mesmo ente federativo, a duração média é de três meses (104 dias). No caso de Guanajuato, o tempo médio de conciliação acabou sendo de quatro meses (133 dias), e para as ações judiciais, de dois anos. Na esfera federal, a média de conciliações é de três meses (96 dias), enquanto as ações judiciais têm duração média de três anos. Portanto, o Distrito Federal resolve as conciliações com mais rapidez do que outros estados, mas os suas ações judiciais demoram mais do que no estado de Guanajuato.

Vale ressaltar também que, em geral, as conciliações no país duram de zero a dez meses, enquanto os processos judiciais duram de um a seis anos.

TABELA 7.49 Conciliações concluídas por tipo de resultados de acordo com o INEGI (2015 –2019)

Ano	Tipo de solução	Números nacionais	Percentual de soluções favoráveis aos trabalhadores
2015	Favorável para o trabalhador (Acordo)[47]	6.096	79,6%
	Não favorável para o trabalhador (Defensoria)	532	
	Não favorável para o trabalhador (Arquivo)	978	
	Não favorável para o trabalhador (Jurisdição local)	47	
2016	Favorável para o trabalhador (Acordo)	6.944	83,34%
	Não favorável para o trabalhador (Defensoria)	472	
	Não favorável para o trabalhador (Arquivo)	856	
	Não favorável para o trabalhador (Jurisdição local)	60	
2017	Favorável para o trabalhador (Acordo)	7.125	82,81%
	Não favorável para o trabalhador (Defensoria)	491	
	Não favorável para o trabalhador (Arquivo)	903	
	Não favorável para o trabalhador (Jurisdição local)	84	
2018	Favorável para o trabalhador (Acordo)	34.761	96,89%
	Não favorável para o trabalhador (Defensoria)	512	
	Não favorável para o trabalhador (Arquivo)	580	
	Não favorável para o trabalhador (Jurisdição local)	21	
2019	Favorável para o trabalhador (Acordo)	9.061	85,30%
	Não favorável para o trabalhador (Defensoria)	567	
	Não favorável para o trabalhador (Arquivo)	969	
	Não favorável para o trabalhador (Jurisdição local)	25	

Fonte: INEGI.

Os números do INEGI na Tabela 7.49 representam as conciliações concluídas, e quais foram favoráveis ou não aos trabalhadores entre 2015 e 2019. Pode-se inferir a partir dos dados que há

47. Definição de "acordo": "Acordo formalizado entre um trabalhador ou trabalhadores (sindicato) e o seu empregador ou empregadores, que resolve desavenças decorrentes de um litígio trabalhista." (INEGI, n.d., tradução nossa).

um aumento no percentual de casos resultando em favoráveis aos trabalhadores entre esses anos. No entanto, esse aumento não é linear. Globalmente, verifica-se também um aumento no número de conciliações, sendo 2018 o ano a maior média de processos favoráveis aos trabalhadores.

Vale ressaltar que tratando-se dos acordos, tais soluções são celebradas nas *Juntas Locales de Conciliación y Arbitraje*, sendo então uma esfera administrativa e não envolvendo, portanto, a esfera judicial. Além disso, em relação aos acordos, quase metade deles (entre 48 a 46%) de 2017 a 2019 foram motivados pela rescisão de um contrato. Um segundo motivo seria a aposentadoria voluntária, que nesse mesmo período variou entre 44% e 47% dos casos de conciliação via convênio.

A Tabela 7.50 mostra a quantia recebida pelos trabalhadores, em milhões de pesos mexicanos, nas conciliações que lhes foram favoráveis. Um grande aumento significativo nestes valores ocorreu entre 2015 e 2018. Quando olhamos para o número de conciliações favoráveis aos trabalhadores (quadro anterior), também vemos um grande aumento entre 2015 e 2018, o que justifica o crescimento dos valores demonstrados na tabela a seguir.

Ao considerar os dados de conciliações concluídas, nota-se que os valores em conciliação aumentaram proporcionalmente ao longo dos anos. Em 2015, o valor médio das conciliações era de 7 mil pesos, enquanto em 2016 esse valor subia para 17 mil pesos, e em 2017 e 2018 esse valor era de 20 mil pesos em média.

TABELA 7.50 Valores recuperados pelos trabalhadores em conciliações que lhes foram favoráveis em milhões de pesos mexicanos de acordo com o PROFEDET (2015–2018)

Ano	Valores recuperados pelos trabalhadores em milhões de pesos
2015	43
2016	121
2017	148
2018 (até novembro)	613

Fonte: PROFEDET.

TABELA 7.51 Número de conciliações que cumpriram e incumpriram decisões da entidade federativa conforme PROFEDET (2015–2019)

Ente federativo	2015		2016		2017		2018		2019	
	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.
Federação	6.096	1.557	6.944	1.388	7.125	1.478	34.772	1.114	9.061	1.561
Guanajuato	211	147	216	148	292	246	1 338	228	428	359

Fonte: PROFEDET (via Plataforma Nacional de Transparência).

Embora o número de conciliações de litígios trabalhistas tenha variado entre 2015 e 2019, o incumprimento de decisões tem se mantido bastante constante na esfera federal. Da mesma

forma, o incumprimento em Guanajuato e no Distrito Federal não variaram significativamente. Por mais que variasse muito o número das conciliações de conflitos trabalhistas, o descumprimento variou pouco. Em relação ao número de cumprimentos, 2018 foi o ano com maior número também em todos os entes federativos, seguindo o mesmo padrão apresentado no número de conciliações em 2018.

Por fim, também em relação ao cumprimento e incumprimento nas ações judiciais, o quadro a seguir mostra tendências distintas das conciliações apresentadas acima.

Guanajuato e a federação mexicana apresentaram uma redução significativa nos números de incumprimento no período analisado. Os números de conformidade do Distrito Federal, por outro lado, não melhoraram tanto quanto no caso de incumprimento, apesar de que, da mesma forma, os números de cumprimento do Distrito Federal também aumentaram.

TABELA 7.52 Número de ações judiciais que cumpriram e não cumpriram decisões do ente federativo segundo o PROFEDET (2015–2019)

Ente federativo	2015		2016		2017		2018		2019	
	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.	Cump.	Incump.
Federação	14.193	3.612	17.304	8.681	16.214	3.121	15.963	2.355	10.938	1.834
Guanajuato	372	222	497	254	268	62	304	62	256	58

Fonte: PROFEDET (via Plataforma Nacional de Transparência).

7.5 REFERÊNCIAS

Armenta, A. M. (2006). El sindicalismo corporativo mexicano y los partidos políticos en tiempos de alternancia. *Nueva antropología, 20(66)*, 133–155. Disponível em: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185- 06362006000100007&lng=es&tlng=es>.

Castro, L. M. R. (2019). *Reforma a disposiciones de la ley federal del trabajo - blog*. Disponível em: <https://auren.com/mx/blog/reforma-a-disposiciones-de-la-ley-federal- del-trabajo/>. Acessado em 13 de maio de 2019.

Barajas Montes de Oca, S. (1998). El trabajo de tiempo parcial. *Boletín Mexicano de Derecho Comparado*, n.º 92, págs. 561-566.

Bensusán, C. (2016). *Nuevas tendencias en el empleo: retos y opciones para las regulaciones y políticas del mercado de trabajo*. Santiago: Comissão Econômica para America Latina e o Caribe.

Bensusán, G., & Alcalde, A. (junho de 2013) El sistema de justicia laboral en México: situación actual y perspectivas. *Análises, 1/2013*. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/mexiko/10311.pdf>.

Bouzas Ortíz, J. A. (julho-dezembro de 2009) Contratación colectiva de protección. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, nº 9, p. 29–52.

Câmara de Deputados do Congresso da União. (2019). *Gaceta Parlamentaria, año XXII, número 5188-II, jueves 3 de enero de 2019*. Cidade do México: Câmara de Deputados do Congresso da União

Câmara de Deputados do Congresso da União. *Ley Federal del Trabajo*. Cidade do México, Distrito Federal, Estados Unidos Mexicanos. Disponível em: <http://www.sutinaoe.org.mx/images/docs/LeyFederaldelTrabajo2020.pdf>. Acessado em 02 de junho de 2019, recuperado em 24 de maio de 2021.

Câmara de Deputados do Congresso da União. *Ley Federal del Trabajo*. Cidade do México, Distrito Federal, Estados Unidos Mexicanos. Disponível em:<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125_230421.pdf>. Acessado em 23 de abril de 2021, recuperado em 24 de maio de 2021.

Campos, J. (2017). *Sindicalización y precariedad laboral en México*. Región y Sociedad, ano 29, nº 68.

Carbonell, M. (2003). El federalismo en México: principios generales y distribución de competencias. págs. 379-396. Disponível em: <http://brd.unid.edu.mx/recursos/Ley%20Suprema%20en%20Derecho%20Constitucional/Bloque%205/Lecturas/1.%20El%20federalismo%20en%20Mexico.pdf>.

Congress, L. o. (s.f.). *La Revolución Mexicana y los Estados Unidos en las colecciones de la Biblioteca del Congreso*. (U. Government, Editor) Disponível em: <https://www.loc.gov/exhibits/mexican-revolution-and-the-united-states/constitution- 1917-sp.html>. (Biblioteca do Congresso). Recuperado em 23 de outubro de 2020.

Conselho Nacional de Avaliação da Política de Desenvolvimento Social. (2018) *Informe de la pobreza en los municipios de México 2015*. Mexico: CONEVAL. Disponível em: <https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/InformesPublicaciones/Document s/Informe-pobreza-municipal-2015.pdf>. Recuperado em 1º de junho 2020.

Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos. México. (5 de fevereiro de 1917). Disponível em: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf_mov/Constitucion_Politica.pdf>. Recuperado em 07 de junho de 2021.

Córdova, E. (1997). Naturaleza y Elementos del Contrato de Trabajo. En N. y.

Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (p. 297–314). Cidade do México: UNAM, Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Corella, L. (2019). *Productividad, Salarios y Trabajo Digno en México*. Cidade do México: Fundación Friedrich Ebert. Disponível em: <https://library.fes.de/pdf- files/bueros/mexiko/15508.pdf>. Recuperado em 19 de abril de 2021.

Daen, A. (13 de fevereiro de 2020). *Nueva escuela de jueces, evaluación y cambio de funciones: la reforma planteada para el Poder Judicial*. Disponível em: <https://www.animalpolitico.com/2020/02/reforma-poder-judicial-puntos-clave/>.

Dávalos, J. (2016). *El Constituyente laboral. Colección INEHRM*. Cidade do México: Secretaria de Governação, Secretaria de Cultura, INHERM, UNAM, Instituto de Investigações Jurídicas.

De la Garza Toledo, E. (2016). La Reforma Laboral en México de 2012 y el Desarrollo Económico. *X Diplomado Historia del siglo XX mexicano: Reformas, Estado y movimientos sociales*. (p. 1–25). Instituto Nacional de Antropologia e História.

De la Peña Gutiérrez, L. G. (1 de fevereiro de 2020). Perspectiva de la reforma laboral en México. *Nova Iustitia — ano 8, n.º 30 — Reforma al Sistema de Justicia Laboral*, p. 8–18.

De la Vega, O. (6 de maio de 2019). *Mexico - An Overview of the Recent Labour Reform in Mexico*. American Bar Association — Labour and Employment Section — International Committee Newsletter, edição de maio de 2019. Disponível em: <https://www.americanbar.org/groups/labor_law/publications/ilelc_newsletters/issue-may-2019/an-overview-of-the-recent-labor-law-reform-in-mexico/>.

Díaz, E., & González, E. (dezembro de 2019). México: Reforma Laboral (2012): una formalización empobrecedora. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*. Disponível em: <httpd://sitios.vtte.utem.cl/rches/wp-content/uploads/sites/8/2020/01/revista-CHES- vol13-n2-2019-Loria-Salas.pdf>. Recuperado em 20 de abril de 2021, Gabinete do Representante de Comércio dos Estados Unidos da América. (novembro de 2020). *U.S.–Mexico Trade Facts*. Disponível em: <https://ustr.gov/countries- regions/americas/mexico>.

Governo do México - Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral. (2021). *Reforma Laboral*. Disponível em: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/>. Governo do México, S. d. (10 de 2020). *Trade and Investment*. Disponível em: <https://www.gob.mx/se/acciones-y-programas/trade-and-investment>.

Handelman, H. (1979). Organized Labor in Mexico: Oligarchy and Dissent. *North America Working paper*. Disponível em: <http://www.icwa.org/wp- content/uploads/2015/11/HH-7.pdf>.

Hernández, P. F. (2019). *La negociación colectiva en México. Desafíos y alcances.* Ciudad de México: Fundación Friedrich Ebert — Representação no México.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI) (n.d.). *Glossário*. Disponível em: <https://www.inegi.org.mx/app/glosario/default.html?p=rsl>.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI), Instituto Nacional de Estatística e Geografia. (2017). *Conociendo la Ciudad de México 7° Ed.* Disponível em: <http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/prod_serv/ contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/conociendo/702825095680.pdf>. Recuperado em 1º de junho de 2019.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI). (2015). Mujeres y hombres en México 2015. México. Disponível em: <http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos _download/101256.pdf>. Recuperado em 13 de abril de 2021.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI). (2017). Conociendo Guanajuato. Disponível em: <http://internet.contenidos.inegi.org.mx/contenidos/Productos/ prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/estudios/conociendo/702825095673. pdf>. Recuperado 1º de junho de 2020.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI). (2020). *Banco de Indicadores — Empleo y ocupación*. Disponível em: <https://www.inegi.org.mx/app/indicadores/?t=007#D00700060#divFV1007000015>. Acessado em 27 de agosto de 2020.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI). (2020a). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo ENOE, Primer trimestre de 2020 Principales indicadores laborales de las ciudades.* Disponível em: <https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/ 15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2020_trim1.pdf>.

Instituto Nacional de Estatística e Geografia (INEGI). (2020b). *Nota Técnica — Estadísticas sobre relaciones laborales de jurisdicción local, 2019.* Disponível em: <https://inegi.org.mx/contenidos/programas/rellaborales/doc/laborales_2019_nota_tec nica.pdf>. Recuperado em 12 de agosto de 2021.

Justia Mexico (2020). *Preguntas y Respuestas Sobre Riesgos de Trabajo e Incapacidad Laboral.* Disponível em: <https://mexico.justia.com/derecho-laboral/riesgos-de-trabajo- e-incapacidad-laboral/preguntas-y-respuestas-sobre-riesgos-de-trabajo-e-incapacidad- laboral/>. Acessado em 30 de junho de 2020.

Kurczyn Villalobos, P. (enero–junio de 2012). La Reforma Constitucional en Materia de Derechos Humanos Laborales. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 207-214.

Marquet Guerreiro, P. (2014). Fuentes y antecedentes del derecho mexicano del trabajo. *Derechos Humanos en el Trabajo y la Seguridad Social — Liber Amicorum: em homenaje al doctor Jorge Carpizo McGregor* (p. 226–243). Cidade do México: Universidade Nacional Autônoma do México, Instituto de Investigações Jurídicas.

Martínez, J. M. (2019). *Derecho procesal del trabajo.* Cidade do México: Oxford University Press México.

Medina-Gómez, O., & López-Arellano, O. (2019). Informalidad laboral y derecho a la salud en México, un análisis crítico. *Ciênc. Saúde Colet., 24 (7)*. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018247.14342017>. Acessado em 22 de julho de 2019.

MGGL. (2020) *New Rules of Procedure for Labour Disputes.* Disponível em: <https://www.mggl.mx/mggl-informa-labor-reform-4>. Acessado em 29 de junho de 2020.

MOLINA MARTÍNEZ, S. J. (2020). *Reforma en Materia de Justicia Laboral — Informaci*ón *relevante.* Disponível em Consejo de la Judicatura Federal — Unidad de Implementación de la Reforma en Materia de Justicia Laboral: <https://www.cjf.gob.mx/micrositios/ uirmjl/resources/infografias/Nuevo_Sistema_Procesal_Laboral_Mexicano.pdf>. Acessado em 29 de junho de 2020.

Morales Moreno, H. (2019). El naciente derecho laboral mexicano: 1891-1928. *Derecho (nº 82)*, p. 257-277.

Morales Saldaña, H. I. (2020). El nuevo procedimiento laboral (aspectos del Derecho Procesal). *Nova Iustitia — ano 8, nº 30 — Reforma al Sistema de Justicia Laboral*, p. 62–82. Acessado em 1 de fevereiro de 2020.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2015). Comitê de Aplicação de Normas. *Extracts from the Record of Proceedings — 104th International Labour Conference.* OIT, Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018). *Overview of the Mexican labour market.* Recuperado el 1 de june de 2020, de NOTES, Organização Internacional do Trabalho, Serviços de Emprego Público. Disponível em: <https://www.ilo.org/ emppolicy/units/country-employment-policy-unit-empcepol/WCMS_618066/lang-- en/index.htm>.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2018). *Public employment services in Latin America and the Caribbean: Mexico.* ILO Notes. Disponível em:<https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/--- cepol/documents/publication/wcms_618066.pdf>.

Organização Internacional do Trabalho (OIT) (2020). *Global Wage Report 2020–21: Wages and minimum wages in the time of COVID-19.* OIT, Genebra.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). (2014). *El empleo informal en México: situación actual, políticas y desafíos. Notas sobre formalización.* Escritório Regional para América Latina e o Caribe.

Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2018). *La nueva Estrategia de empleo de la OCDE: Empleo de calidad para todos en un entorno laboral cambiante.* Disponível em: <https://www.oecd.org/mexico/jobs-strategy- MEXICO-ES.pdf>. Recuperado em 20 de abril de 2021.

Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE) (2018b). *OECD Regions and Cities at a Glance 2018.* Paris: OECD Publishing. Disponível em: <https://doi.org/10.1787/reg_cit_glance-2018-en>.

Ortiz Porras, C. (2019). *Antecedentes y Generalidades de la Reforma al Sistema de Justicia Laboral — Modulo I — Curso de Actualización El Nuevo Sistema de Justicia Laboral* . Disponível em Governo do México — Unidad de Enlace para la Reforma al Sistema de Justicia Laboral: <https://reformalaboral.stps.gob.mx/rl/capacitacion/ presentaciones/modulo1_bloque_A.pdf>.

Pérez Chávez, J. a. (2015). *Ley Federal del Trabajo: Análisis y comentarios.* Cidade do México: Tax Editores.

Podetti, H. A. (1997). Los Principios del Derecho del Trabajo. Em: N. a. Buen Lozano, *Instituciones de derecho del trabajo y de la seguridad social* (p. 139–154). Cidade do México: UNAM Instituto de Investigaciones Jurídicas.

Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD). (2019). *Human Development Report 2019, Inequalities in Human Development in the 21st Century, Briefing note for countries on the 2019 Human Development Report.* PNUD, Genebra. Disponível em: <http://hdr.undp.org/sites/all/themes/hdr_theme/country-notes/MEX.pdf>.

Quintana, O., Euler, N., e Varona, R. (2014). Federalism and Legal Unification in Mexico. Em: D. Halberstam, & M. Reimann, *Federalism and Legal Unification: A Comparative Empirical Investigation of Twenty Systems* (Vol. IUS GENTIUM: Comparative Perspectives on Law and Justice, p. 339–353). Nova York: Springer.

Quiñones Tinoco, C. S. (julho–dezembro de 2015). La reforma laboral, la precarización del trabajo y el principio de estabilidad en el empleo. *Revista latinoamericana de derecho social* (nº 21).

Reforma Laboral para Todos. (2019). *Los temas más importantes sobre las huelgas y los sindicatos en la Reforma Laboral*. Disponível em: <https://reformalaboralparatodos.mx/2019/03/27/los-temas-mas-importantes-sobre-las- huelgas-y-los-sindicatos-en-la-reforma-laboral/>. Acessado em 24 de março de 2019.

Rivera León, M. A. (2017). Understanding Constitutional Amendments in Mexico: Perpetuum Mobile Constitution. *Mexican Law Review,* n.º 2, janeiro–junho de 2017, p. 1–27.

Rodríguez Garcés, C., Padilla Fuentes, G., & Valenzuela Orrego, M. (2019). *La inactividad laboral como invisibilización del trabajo femenino: aportes a la nueva cartografía del mercado laboral rural en Chile*. Cuadernos de Desarrollo Rural, 16 (83). Disponível em: <https://doi.org/10.11144/Javeriana.cdr16-83.ilit>.

Sánchez Castañeda, A. (2016). *Derechos de los trabajadores. Colección Nuestros Derechos.* Cidade do México: Universidade Nacional Autônoma de México — Instituto de Investigações Jurídicas.

Suprema Corte de Justiça da Nação. (2005). *Manual del Justiciable — Materia Laboral.* Cidade do México: Suprema Corte de Justiça da Nação.

Walker, D. (1981). Porfirian Labor Politics: Working Class Organizations in Mexico City and Porfirio Diaz 1876–1902. *The Americas , 37(3)*. Disponível em: doi:10.2307/980703

Yañes, R., & Alvarado, A. (2016). *Análisis Económico* (Vol. XXXI). Análisis Económico, Universidade Autônoma Metropolitana.

CAPÍTULO 8. ESTUDO DE CASO: ARGENTINA

8.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO

A. Evolução da legislação trabalhista substantiva

A Constituição de 1853, além de consagrar os direitos civis e políticos, também previa a igualdade dos habitantes da Argentina, desta maneira abolindo formalmente a escravidão (art. 15). Do ponto de vista trabalhista, apenas o direito do indivíduo de trabalhar e participar de qualquer negócio lícito foi concedido (art. 14). As relações de trabalho, de acordo com a ideologia liberal fundamentada na liberdade de contrato e propriedade privada, eram reguladas principalmente pelo Código Civil de 1869, mediante o instituto jurídico de localização de serviços.

A origem da legislação trabalhista está interligada ao advento do capitalismo e à consequente divisão entre os donos do capital e os trabalhadores, incluindo crianças e mulheres, que trabalhavam em condições desumanas por uma retribuição mínima. Como resultado, foram introduzidas medidas de proteção. Em 1905, introduziu-se o descanso obrigatório aos domingos. Em 1907, o trabalho de mulheres e crianças foi regulamentado, estabelecendo, por exemplo, a idade mínima para trabalhar (dez anos) e oferecendo alguma proteção às mulheres grávidas. O Departamento Nacional do Trabalho, responsável, entre outras questões, pela aplicação da legislação e pela mediação em conflitos entre trabalho e capital, foi criado nesse mesmo ano.

Em 1915, foi promulgada a Lei nº 9.688, sobre riscos relacionados ao trabalho que, apesar de várias alterações, permaneceu válida até 1991. Fundamentalmente, a lei introduziu a responsabilidade do empregador em determinadas hipóteses e a correspondente indenização ao trabalhador acidentado. Ademais, a lei que atualmente regulamenta a jornada de trabalho (Lei nº 11.544, com alterações) foi promulgada em 1929, limitando a sua duração a oito horas por dia (ou 48 horas por semana). No ano seguinte, o descanso obrigatório foi ampliado e a Confederação Geral do Trabalho foi fundada.

Em 1933, a lei que altera o Código Comercial, além de introduzir o princípio da estabilidade no emprego, também garantiu aos trabalhadores do setor comercial a indenização contra dispensa arbitrária e férias remuneradas. A década de 1940 foi um momento marcante na evolução da legislação trabalhista. Em primeiro lugar, é reconhecida a função social do emprego, pretendido como elemento dignificante e garantidor da mobilidade social.
Em segundo lugar, as relações coletivas de trabalho são fomentadas a partir da criação de novos sindicatos e do fortalecimento dos existentes, que colaboram para a melhoria das condições de trabalho. Além disso, em 1944 são criados tribunais do trabalho na Capital Federal.

No ano seguinte, a estabilidade no emprego, o salário-mínimo e a suplementação são garantidos a todos os trabalhadores. Finalmente, em 1949 a Constituição é reformada e o direito ao trabalho é reconhecido juntamente com os direitos à justa remuneração, capacitação, condições dignas de trabalho, seguridade social, progresso econômico e defesa dos interesses profissionais (que inclui o direito de associação), entre outros. Conforme mencionado na Subseção 1A, essa Constituição foi anulada em 1955 e o artigo 14-bis foi introduzido pelo constituinte de 1957 (que não pôde progredir por não ter quórum) e tacitamente aplicado até a reforma de 1994. Essa norma, analisada na próxima subseção, está no cerne da proteção aos trabalhadores.

A lei sobre convenções coletivas (Lei nº 14.250) foi promulgada em 1953 e ainda hoje é aplicada com várias emendas. No que diz respeito às relações individuais de trabalho, o contrato de trabalho foi regulamentado em 1974 pela Lei nº 20.744, também em vigor hoje (com alterações). Deve-se destacar que a lei permite a terceirização com responsabilidade trabalhista, tanto para a empresa terceirizada, quanto para a terceirizadora, assim como contratos sazonais. Em 1988, três leis foram promulgadas: a Lei nº 23.546, que regulamenta o procedimento de negociação coletiva; a Lei nº 23.551, que regulamenta as atividades internas das organizações representativas; e a Lei de Atos Discriminatórios (Lei nº 23.592), que também se aplica às relações de trabalho.

Três anos depois, em 1991, foi promulgada a Lei Nacional do Trabalho (Lei nº 24.013, em vigor coma alterações), que trata da promoção do emprego, da proteção dos desempregados e da regularização dos trabalhadores informais. Em particular, prevê os casos em que o empregador não registre a relação de trabalho, aqueles em que o registro é posterior ao início da prestação da atividade pelo trabalhador e também aqueles em que a remuneração indicada é superior àquela realmente ganhou. A mesma lei também introduziu aprendizagens e estágios para menores de 24 anos, assim como novas formas de contrato de trabalho com duração determinada. Estes últimos foram incentivados pela redução ou isenção das contribuições para a previdência social: essas formas contratuais foram derrogadas em 1998 em decorrência da Lei nº 25.013. A mesma lei também tornou a terceirização e o trabalho sazonal mais flexíveis. Por fim, permitiu às partes nas relações coletivas de trabalho negociar e eventualmente incluir nos acordos coletivos a mobilidade funcional dos trabalhadores, flexibilizando assim a organização da produção. A flexibilidade no emprego foi posteriormente fortalecida em 1995, como resultado das Leis nº 24.465 e nº 24.467.Conforme relatado por Bertranou *et al*. (2013, p. 12), os contratos a prazo determinado foram incentivados e a compensação pela rescisão do contrato foi eliminada para aqueles celebrados com pequenas e médias empresas. A Lei de Riscos no Local de Trabalho foi alterada pela primeira vez no mesmo ano pela Lei nº 24.028 e posteriormente substituída pela Lei nº 24.557, em 1995. Esta última é complementada desde 2017 pela Lei nº 27.348, que fundamentalmente exige que os trabalhadores se submetam a uma instância administrativa obrigatória perante uma comissão médica antes de recorrer à Justiça Comum do Trabalho. Em 1998, a Lei nº 25.013 introduziu um novo

regime compensatório, derrogado em 2004 pela Lei nº 25.877, que reduziu a compensação por dispensa de trabalhadores.

A Lei nº 25.877, de 2004 (*Ley del Ordenamiento del Regimen Laboral*), trouxe alterações importantes nos contratos de trabalho, relações coletivas de trabalho (em particular, relacionadas com a negociação coletiva, o seu procedimento e conflitos coletivos de trabalho), administração do trabalho e fiscalização do trabalho, entre outros assuntos. Como resultado das alterações introduzidas, no mesmo ano o Decreto n.º 1.135/2004 regulamentou as Leis n.º 14.250 (sobre convenções coletivas) e n.º 23.546 (sobre acordos coletivos). O Decreto nº 1.964/ 006 regula as empresas de serviços temporários (*empresas de servicios eventuales*), isto é, pessoas jurídicas que se dediquem exclusivamente disponibilizar pessoal para a prestação temporária de serviços extraordinariamente predeterminados ou decorrentes de requisitos extraordinários e transitórios a terceiros, sempre que o prazo para a conclusão do contrato não possa ser antecipado.

A Lei nº 26.485, promulgada em 2009, garante o direito das mulheres a uma vida sem violência e promove o desenvolvimento de políticas institucionais. Designa o Conselho Nacional da Mulher como órgão encarregado de tornar efetivas as disposições da lei e define as diretrizes básicas para políticas estatais. Por fim, a lei cria o Observatório da Violência contra a Mulher.

Em 2011, a Lei nº 26.727 previu o regime de trabalho agrário, posteriormente regulamentado pelo Decreto nº 301/2013. Também, no mesmo ano, foi promulgada a Lei n.º 26.488 que estabeleceu as normas relativas ao regime especial de contrato de trabalho em casas particulares, posteriormente regulamentado pelo Decreto n.º 467/2014.

Em 2016, o governo apresentou o "Plano Nacional de Produção", que propunha fundamentalmente uma reestruturação do mercado de trabalho e uma reconversão do emprego decorrente das novas formas de organização da produção. Desde 2017, várias tentativas foram feitas para reformar a legislação trabalhista argentina, mas sem sucesso, sem contar a já mencionada complementação em 2017 da legislação sobre acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Para concluir, vale observar que mudanças importantes ocorreram no mundo do trabalho desde meados da década de 1970: a descentralização produtiva e a consequente segmentação do processo produtivo, o desenvolvimento tecnológico, a globalização e a economia digital podem ser citadas entre as mais significativas. A típica relação de emprego subordinado e aberto inserida em uma única empresa coordenada horizontalmente tem se complementado com diversos tipos de relações de emprego atípicas, que vêm ganhando cada vez mais importância no mercado de trabalho. Como em outros lugares, na Argentina há um debate entre quem defende a proteção integral do trabalhador e quem exige limites menos rígidos para a contratação e a dispensa de empregados. Essa questão assume ainda mais relevância quando se considera o tamanho da economia informal e a taxa de desemprego.

B. Constituição e trabalho

De acordo com a seção 12 do artigo 75 da Constituição, a competência para legislar substantivamente sobre o trabalho é do Congresso Nacional, cabendo a sua aplicação/execução aos tribunais federais e provinciais. Em outras palavras, a legislação trabalhista substantiva é aplicada de maneira uniforme em toda a Argentina, pois o seu âmbito é nacional.

Conforme mencionado anteriormente, o artigo 14-bis está no cerne da proteção dos trabalhadores: de acordo com tal disposição, "o trabalho em todas as suas formas deve ser protegido por lei". Esta cláusula consagra a nível constitucional o princípio protetor, que confere proteção à parte mais débil da relação laboral ao conferir-lhe direitos mínimos: desta forma, fica assegurada a dignidade humana da pessoa/trabalhador ao mesmo tempo em que o trabalho prestado não pode ser pretendido como uma mera mercadoria (Caubet, 2018).

A norma cria direitos para trabalhadores, sindicatos e previdência social, conforme descrito na Tabela 8.1:

TABELA 8.1 Direitos dos trabalhadores, sindicatos e previdência social

Direitos dos trabalhadores no contrato/relação de trabalho
Condições de trabalho dignas e equitativas
Direito a descanso, incluindo horas de trabalho limitadas, descanso remunerado e férias
Regime de remuneração, englobando remuneração justa, salário-mínimo vital e ajustável, remuneração igual para trabalho igual, assim como participação nos lucros das empresas, com controle da produção e colaboração na gestão
Proteção contra dispensa injusta
Estabilidade no emprego para funcionários públicos
Direitos relacionados aos sindicatos
Direito à organização sindical livre e democrática, reconhecida pelo simples registro em cartório especial
Direito de participar em acordos coletivos de trabalho
Direito de recorrer à conciliação e arbitragem
Direito de greve
Garantias aos representantes sindicais necessárias ao desempenho das suas funções sindicais e à estabilidade do seu emprego
Direitos relacionados à previdência social
Concessão de benefícios previdenciários integrais e inalienáveis
Seguro social obrigatório
Aposentadoria e pensões móveis
Proteção abrangente da família, compensação financeira familiar e acesso a moradia digna

Fonte: Elaboração dos autores.

A Constituição da Cidade Autônoma de Buenos Aires (doravante CABA) garante explicitamente ao trabalhador os direitos estabelecidos na constituição nacional (art. 43). O mesmo se aplica à Lei Fundamental de Córdoba, como resultado do artigo 18. Enquanto a primeira constituição também contém disposições adicionais relacionadas ao desenvolvimento profissional e cultural do trabalhador, ao regime de emprego público e à interpretação da legislação trabalhista, a última constituição inclui vários outros direitos

no artigo 23. Por exemplo, os habitantes da província têm direito à capacitação, ao bem-estar e à melhoria de suas condições econômicas. A mesma norma também determina a gratuidade da ação administrativa ou judicial trabalhista, previdenciária ou sindical. Por fim, deve-se ressaltar que a Constituição de Córdoba prevê explicitamente que, em caso de dúvida na aplicação da legislação trabalhista, prevalecerá a interpretação que for mais favorável ao trabalhador.

C. Legislação trabalhista substantiva

a) Contextualização e características do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho argentino pode ser entendido como parte do Direito Privado, embora limitado e integrado por normas pertinentes à ordem pública. Ou seja, a autonomia privada das partes é limitada: se no contrato de trabalho for inserida cláusula que viole as normas mínimas previstas na legislação trabalhista, essa cláusula é nula e automaticamente substituída pela norma pertinente. Além disso, os direitos decorrentes das normas imperativas que constituem a ordem pública do trabalho são inalienáveis e indisponíveis. As fontes da legislação trabalhista argentina são as seguintes:

1. Constituição;
2. Tratados internacionais;
3. Legislação, decretos e resoluções;
4. Jurisprudência, com controle constitucional pela Corte Suprema de Justiça da Nação e função nomofilática exercida pela Corte Suprema da Nação, assim como pela Câmara Nacional de Recursos do Trabalho, em plenário;
5. Usos e costumes, desde que não violem as normas trabalhistas da ordem pública;
6. Acordos coletivos;
7. Leis especiais/profissionais;
8. Sentenças arbitrais (voluntárias e obrigatórias);
9. Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) das quais a Argentina é Estado-Parte;
10. Regulamentos internos das empresas.

A ordem hierárquica entre as fontes é determinada pelos artigos 31 e 75 (Seção 22) da Constituição Nacional. A Constituição e os tratados internacionais de direitos humanos estão no topo dessa ordem. Em segundo lugar, estão os outros tratados internacionais, além dos instrumentos de direitos humanos. Legislação, decretos e resolução vêm em seguida. Abaixo destes, acordos coletivos e sentenças arbitrais (com o mesmo valor dos primeiros). Finalmente, usos e costumes devem ser mencionados. Neste contexto, vale lembrar que, em decorrência do princípio protetor, a norma de hierarquia inferior pode prevalecer sobre a norma superior, caso esta seja mais favorável ao trabalhador.

A Tabela 8.2 descreve os principais princípios subjacentes à legislação trabalhista argentina.

TABELA 8.2 Principais princípios subjacentes à legislação trabalhista da Argentina

Princípio
Protetor, que se desdobra em: • *In dubium pro-operario,* na interpretação da lei ou avaliação das provas pelo juiz; • Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, no caso de duas normas aplicáveis à mesma situação jurídica; • Condição mais benéfica, garantindo que as condições de trabalho acordadas no contrato individual de trabalho não podem ser modificadas no futuro, se forem prejudiciais para o trabalhador.
Inalienabilidade/indisponibilidade de direitos
Continuidade da relação de trabalho (em caso de dúvida em relação à continuação do contrato ou à sua duração): o contrato de trabalho típico é indeterminado, enquanto outros contratos de duração determinada constituem exceções
Primazia da realidade sobre a forma
Boa-fé na conduta das partes na relação de trabalho
Não discriminação e igualdade de tratamento (em situações idênticas)
Equidade, que permite ao juiz ir além da formulação literal de uma norma, caso a sua aplicação produzisse um resultado irracional/injusto
Justiça social, como meio subsidiário para o juiz, em caso de falta de regulamentação de determinada situação
Gratuidade no acesso dos trabalhadores à justiça
Razoabilidade
Progressividade

Fonte: Elaboração dos autores.

Em conclusão, as seguintes características podem ser atribuídas à legislação trabalhista argentina (Grisolia, 2019):

1. É um ramo do direito dinâmico, em constante evolução;

2. É um ramo do direito com integração social, os seus princípios e normas obedecem ao interesse geral e estão interligados à realidade social;

3. Protege o trabalhador, que é a parte mais fraca da relação de trabalho;

4. É um ramo especial do direito, as normas trabalhistas se aplicam à legislação civil, podendo complementá-la;

5. É um ramo autônomo do direito.

D. O contrato de trabalho

A Lei do Contrato de Trabalho (doravante LCT) regula as relações individuais de trabalho. Como em outros sistemas jurídicos, o contrato de trabalho está funcionalmente interligado à relação de trabalho. De acordo com a LCT, o contrato de trabalho existe, independentemente da sua forma ou denominação, sempre que uma pessoa assuma a obrigação de realizar ações, executar obras ou prestar serviços em benefício de outrem e na dependência deste, por um período indeterminado ou prazo determinado e em correspondência de uma remuneração (art. 21).

Várias características decorrem do contrato de trabalho subordinado. Primeiramente, como qualquer outro acordo, o contrato de trabalho é consensual, conforme observaremos no próximo parágrafo. Em segundo lugar, o contrato é pessoal: a obrigação do empregador sobre o trabalhador não é fungível, uma vez que apenas este trabalhador pode executar o que foi acordado com base nas competências e aptidões específicas para as quais o indivíduo foi contratado. Além disso, em terceiro lugar, é caracterizado pela subordinação do funcionário, conforme analisado no próximo subitem. Em quarto lugar, a execução do contrato se desenvolve ao longo do tempo, mesmo quando o contrato tem prazo determinado. Por fim, o contrato de trabalho é sinalagmático e de natureza patrimonial, sendo o pagamento de uma remuneração a principal obrigação do empregador.

O contrato é celebrado com o mero consentimento entre ambas as partes: tal consentimento manifesta-se através da proposta de uma das partes do contrato dirigida à outra e da aceitação desta (art. 45). Para expressar tal consentimento, é suficiente indicar o objeto do contrato (ou seja, as principais obrigações assumidas pelas partes), enquanto o resto é regido pela legislação aplicável, estatuto profissional, acordo coletivo e costumes/usos (art. 46). No que se refere à capacidade das partes para celebrar o contrato, aplicam-se ao empregador os princípios gerais do direito civil e comercial, não estando prevista nenhuma norma específica na legislação trabalhista. No que diz respeito ao trabalhador, é importante observar que a LCT proíbe, em princípio, a contratação de menores de 16 anos (art. 189)[1], ao passo que

1. Embora o artigo 189-Bis permita que maiores de 14 anos trabalhem em uma empresa familiar, desde que determinadas condições de trabalho sejam atendidas.

aqueles com idade entre 16 e 18 anos podem celebrar qualquer tipo de contrato, desde que autorizados pelos pais ou tutores legais (art. 187 e 32).

O objeto do contrato corresponde à prestação de uma atividade pessoal e não fungível (art. 37) e deve ser possível e lícita, isto é, que não seja proibido nem vá contra a moral e a decência da sociedade (art. 38).

Nenhuma forma particular é, em princípio, exigida para a celebração do contrato, exceto quando a lei ou o acordo coletivo o exigir expressamente (art. 48).

Para concluir, o artigo 23 da LCT implica a presunção da existência do contrato de trabalho na correspondência de uma prestação de serviços, salvo prova em contrário. Vale observar que o ônus da prova recai sobre o empregador.

E. A relação de trabalho

Existe relação de trabalho quando uma pessoa voluntariamente realiza ações, executa trabalhos ou presta serviços em benefício de outra, na dependência desta e em correspondência de uma remuneração (art. 22). Uma das partes dessa relação é o funcionário, ou seja, pessoa física com capacidade jurídica, que assume a obrigação de prestação de serviços em situação de dependência e pessoalmente em troca de retribuição. O outro é o empregador, a pessoa física ou jurídica que necessita dos serviços de um empregado (art. 26).

A Tabela 8.3 descreve os direitos e deveres das partes, constantes da LCT (do art. 62 ao art. 89). É importante observar que outros deveres e direitos podem surgir a partir de estatutos profissionais e acordos coletivos.

A subordinação é o elemento central das relações de trabalho que se enquadram no âmbito da LCT, mas não existe uma norma jurídica que a defina, apesar das referências explícitas nessa lei. Como consequência, além dos casos nos quais o legislador interveio, reconhecendo uma determinada atividade como subordinada, a jurisprudência define o conceito por meio da resolução de casos em que a existência de dependência do trabalhador é incerta. Estudiosos argentinos também contribuíram para delinear tal conceito. De acordo com Grisolia (2019), a subordinação do funcionário resulta de:

1. Uma dependência técnica, visto que os serviços prestados ou as ações realizadas pelo trabalhador devem obedecer às instruções dadas pelo empregador ou direção;

2. Uma dependência econômica, pois o trabalhador disponibiliza a sua força de trabalho em troca de uma retribuição. Em contrapartida, o trabalhador não usufrui do produto do seu trabalho nem assume os riscos da atividade econômica; e

3. Uma dependência jurídica, pois o trabalhador está sujeito à autoridade do empregador, que se desdobra na organização, direção, controle e poderes disciplinares sobre aquele.

TABELA 8.3 Direitos e deveres das partes

Deveres comuns a ambas as partes	
• Dever de agir de boa-fé na celebração, execução e extinção da relação de trabalho; • Dever de colaboração e solidariedade.	
Direitos do trabalhador	**Deveres do trabalhador**
• Direito de invenção ou descoberta; • Direito à formação profissional nas pequenas e médias empresas; • Direito à liberdade de expressão; • Direito à privacidade; • Direito de perceber remuneração; • Direito ao emprego efetivo; • Direito à igualdade de tratamento e não-discriminação.	• Dever de diligência e colaboração; • Dever de fidelidade; • Dever de guardar informações confidenciais; • Dever de obediência; • Dever de preservação de instrumentos e equipamentos; • Responsabilidade por danos; • Dever de não-concorrência; • Dever de prestar ajuda extraordinária; • Dever de não aceitar subornos.
Direitos do empregador	**Deveres do empregador**
• Poder de organização; • Poder para promulgar os regulamentos internos da empresa; • Poder de direção; • Poder de controle • *Ius variandi* (isto é, a faculdade unilateral do empregador de modificar as condições não essenciais do contrato);[2] • Poder disciplinar (necessidade de proporcionalidade entre a má conduta do trabalhador e a sanção).	• Dever de remunerar; • Dever de cuidado e provisão (adoção de medidas, considerando a atividade específica, para evitar danos ao trabalhador ou aos seus bens);[3] • Dever de proporcionar emprego nas condições pactuadas; • Dever de diligência e iniciativa; • Dever de formação profissional; • Dever de informação; • Dever de não-discriminação e igualdade de tratamento; • Dever de observar as obrigações sindicais e previdenciárias.

Fonte: Elaboração dos autores com base em Grisolia, 2019.

A posição de dependência (ou subordinação) do trabalhador é o que distingue o emprego subordinado de outros tipos de emprego não regulamentados pela LCT, como o trabalho autônomo. É importante frisar que as mudanças na economia, a descentralização da produção e a consequente reorganização do trabalho têm resultado em um número cada vez maior de trabalhadores que prestam serviços juridicamente independentes, mas em situação de dependência econômica. Em vez de manter uma grande empresa na qual todo o processo produtivo ocorre, hoje as grandes corporações costumam recorrer a empresas menores para

2. De acordo com o artigo 66 da LCT, a modificação do contrato, além de estar exclusivamente relacionada a aspectos não essenciais do contrato, deve ser razoável (ou seja, justificada com base nas necessidades da empresa) e não pode resultar em um material ou preconceito moral do trabalhador.

3. Isso se desdobra no dever de segurança pessoal (saúde física e mental), no dever de segurança econômica (reembolso de despesas e indenização por danos) e no dever de proteger a vida e os bens do trabalhador.

terceirizar funções não estratégicas ou determinadas fases do processo (Seco, *Evolución y futuro del derecho del trabajo*, 2020). Isso resulta em, tal como preconiza Sanguineti (2009), empresas juridicamente independentes, mas funcionais e economicamente dominadas pela central, cuja posição preponderante permite condicionar externamente o exercício das suas atividades, incluindo a gestão da mão-de-obra sem criação de vínculo laboral.

Para concluir, é importante notar que o artigo 2º exclui do âmbito de aplicação da LCT:

1. Funcionários da administração pública nacional, provincial e municipal;

2. Trabalhadores domésticos; e

3. Trabalhadores rurais.

Esses empregados estão sujeitos a um regime regulatório *ad hoc*. No que se refere às duas últimas categorias, é importante notar que as normas do LCT são aplicáveis, desde que compatíveis com a natureza do regime regulamentar específico.

F. Formas não padronizadas de emprego

O Título III da LCT regula vários tipos de contratos de trabalho. O artigo 90 da LCT estabelece que o contrato de trabalho é por tempo indeterminado, a menos que: seja explicitamente previsto por escrito por um determinado período; e que as modalidades das tarefas ou atividades o justificam razoavelmente. Em caso de litígio quanto à qualificação de um contrato com duração determinada, o ônus da prova recai sobre o empregador (art. 92).

Desconsiderando o período experimental (art. 92-Bis da LCT) que faz parte do contrato de trabalho por tempo indeterminado, a LCT inclui várias formas de contrato de trabalho com duração determinada:

1. Contrato de trabalho a termo certo: A LCT inclui vários requisitos para que o empregador recorra a este contrato. Em primeiro lugar, o contrato deve ser celebrado por escrito e a sua duração não pode ultrapassar cinco anos (art. 93). O limite de cinco anos aplica-se também aos contratos múltiplos entre o mesmo empregador e trabalhador, exceto quando o trabalhador for pessoa com deficiência: nesse caso, a duração máxima é de dez anos (art. 42, Lei n.º 24.013/91). Caso esse limite seja ultrapassado, o contrato é considerado sem termo. Em uma perspectiva mais substancial, é necessário observar que a LCT exige a existência de uma razão objetiva que justifique este tipo de contrato com base nas tarefas ou na natureza da atividade; tal motivo deve ser explicitamente declarado no contrato, de modo a evitar o uso indevido de contratos por prazo determinado;

Desconsiderando os casos em que a duração do contrato seja inferior a um mês, as partes devem comunicar a resolução do contrato com uma antecedência de um a dois meses do termo do prazo acordado (art. 94). Desta forma, o edital ratifica o vencimento do prazo e a consequente extinção do contrato. Na falta de tal notificação e a menos que o contrato seja renovado, considera-se que o contrato foi convertido em indeterminado. Em correspondência com o término do prazo, se a duração do contrato for de um ano ou mais e o acordo tiver sido integralmente executado, o trabalhador tem direito a 50% da indenização prevista no artigo 245 pela dispensa sem justa causa (art. 95, 250 e 247 da LCT). Em contrapartida, se a duração do contrato for inferior a um ano, não é devida qualquer indenização, desconsiderando os pagamentos obrigatórios.

Por fim, em caso de dispensa sem justa causa antes do decurso do prazo, o trabalhador tem direito à indenização pelos danos morais e materiais que se somam às indenizações previstas no artigo 245;

2. Contrato de trabalho sazonal: De acordo com o artigo 96, existe um contrato sazonal quando a relação entre as partes, originada por atividades inerentes ao negócio normal da empresa ou exploração, é cumprida apenas em determinadas épocas do ano e pode ser repetida em cada ciclo, devido à natureza da atividade. Tal contrato é por prazo indeterminado, porém de natureza descontínua. Como consequência, quando a atividade não se realiza, as obrigações das partes são suspensas. Cabe observar que o contrato sazonal é permitido também quando a atividade é realizada continuamente ao longo do ano, mas em um determinado período (temporada) exige mais mão-de-obra. Neste caso é necessário um aviso de rescisão de época (Grisolia, 2019): o empregador deve avisar 30 dias antes do início da temporada (por meio de cartas, publicação em jornais e/ou rádio) aos trabalhadores a sua intenção de reiterar os contratos nos mesmos termos do ciclo anterior. O trabalhador deve manifestar a intenção de continuar ou interromper a relação de trabalho dentro do prazo de cinco dias (art. 98). Caso o empregador não proceda à notificação, considera-se que o contrato foi rescindido unilateralmente por este, com as consequências associadas. Os trabalhadores sazonais têm direito a férias no final de cada ciclo de trabalho (art. 163): a cada 20 dias de trabalho corresponderá um dia de férias (art. 153).

   Em caso de dispensa sem justa causa durante a temporada, o trabalhador tem direito à reparação econômica prevista no artigo 95 (isto é, indenização por dispensa sem justa causa e indenização civil por danos morais e materiais);

3. Contrato de trabalho temporário: Tal contrato existe "quando a atividade do trabalhador é exercida sob a dependência de um empregador para o alcance de objetivos específicos em relação a serviços extraordinários predeterminados ou demandas extraordinárias e transitórias da empresa ou estabelecimento, sempre que um determinado prazo não possa ser previsto para a celebração do contrato" (art. 99).

De acordo com a mesma norma, a relação começa e termina com a execução do trabalho, a execução do ato ou a prestação do serviço para o qual o trabalhador foi contratado. O ônus da prova recai sobre o empregador (art. 99).

Uma série de normas da Lei nº 24.013 complementam o regime deste contrato. Em primeiro lugar, existe a proibição de utilizar tal contrato para substituir trabalhadores que estejam exercendo licença de ação sindical (art. 70). Além disso, as empresas que suspenderam ou despediram trabalhador nos seis meses anteriores por motivo de redução ou inatividade não podem recorrer a este contrato em substituição de pessoal (art. 71). O artigo 69 regula a hipótese em que o contrato vise à substituição temporária de trabalhadores permanentes da empresa: quando o trabalhador substituído for reincorporado e o substituto continuar trabalhando, o contrato temporário é convertido em indeterminado. Além disso, quando os contratos visam atender às necessidades extraordinárias do mercado, é necessário observar que o artigo 72 limita a duração do motivo pelo qual os contratos temporários foram celebrados de seis meses por ano até o máximo de um ano em um período de três anos. Cabe observar também que, em princípio, esse contrato não precisa ser celebrado por escrito. No entanto, os artigos 69 e 72 da Lei nº 24.013 exigem a forma escrita: em uma primeira instância é necessário indicar no contrato o nome do trabalhador substituído, neste último é necessário indicar a causa que justifica o contrato.

Duas observações finais são necessárias. Em primeiro lugar, o artigo 73 exclui explicitamente o dever do empregador de notificar a finalização do contrato. Em segundo lugar, nenhuma indenização é devida ao trabalhador quando a tarefa ou trabalho for realizado ou quando a causa (referida no art. 72) deixar de existir (art. 74);

4. Empresas de terceirização: O artigo 2º do Decreto Presidencial n.º 1964/2006 define tal empresa como a entidade que, constituída como pessoa jurídica, tem por finalidade exclusiva disponibilizar pessoal industrial, administrativo, técnico, comercial ou profissional a terceiros ("empresas utilizadoras") para a prestação, a título temporário, de serviços extraordinários determinados antecipadamente ou de demandas extraordinárias e transitórias da empresa, operação ou estabelecimento, sempre que não puder ser previsto determinado prazo para a finalização do contrato. É importante ressaltar que essas empresas precisam ser homologadas junto ao órgão competente, ou seja, o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social (MTEySS).

O artigo 29 da LCT esclarece que os trabalhadores contratados por tais empresas são considerados em relação de dependência (contínua ou descontínua) com estas. Ou seja, o empregador são as empresas terceirizadas. No entanto, o artigo 29-Bis prevê a responsabilidade solidária da empresa usuária por todas as obrigações trabalhistas, assim como a obrigação de retenção dos recolhimentos às contribuições previdenciárias da empresa que terceiriza.

O artigo 6º do Decreto nº 1964 permite a terceirização exclusivamente nas seguintes hipóteses:

a) Quando um trabalhador permanente está ausente, durante o período de ausência;

b) No caso de licenças ou suspensões legais ou convencionais (exceto quando estas decorram de greve, força maior, falta ou diminuição de atividades);

c) Em correspondência com um aumento das atividades da empresa utilizadora, que extraordinariamente e ocasionalmente requer mais trabalhadores;

d) Em correspondência com a organização/participação em congressos, conferências, exposições, etc.;

e) Em correspondência com uma execução inadiável de obra de prevenção de acidentes, medidas urgentes de segurança ou de reparação de equipamentos, instalações ou edifícios perigosos para os trabalhadores e terceiros, desde que essas tarefas não possam ser realizadas pelo pessoal da empresa utilizadora; e

f) Em geral, quando por necessidades transitórias ou extraordinárias, tarefas que não se enquadram nos negócios normais e habituais da empresa usuária.

Por fim, para evitar fraudes, o artigo 7º indica que deve haver uma proporção razoável e justificada entre terceirizados efetivos.

5. Contrato de equipe/grupo: Este contrato existe quando é celebrado um acordo entre um empregador e um grupo de trabalhadores que atua por intermédio de um delegado ou representantes, com vista à prestação de serviços inerentes à atividade do empregador (art. 101 da LCT). O intermediário é quem pactua as condições de trabalho em nome do grupo, mas a cada trabalhador parte do grupo corresponde um contrato individual de trabalho. Em consequência, o empregador tem os mesmos deveres e obrigações previstos na lei para com cada trabalhador;

6. Contrato a tempo parcial: O contrato de trabalho a tempo parcial é aquele em que o trabalhador se obriga a prestar serviços durante um determinado número de horas por dia ou por semana, menor que dois terços da jornada habitual de trabalho. Neste caso, a remuneração não pode ser proporcionalmente inferior à que corresponde ao trabalhador a tempo integral, prevista por lei ou acordo coletivo, da mesma categoria ou posto de trabalho. Se o dia acordado ultrapassar essa proporção, o empregador deve pagar a remuneração correspondente a um trabalhador em tempo integral (art. 92-Ter).

Os trabalhadores a tempo parcial não podem trabalhar horas suplementares, exceto no caso do artigo 89, ou seja, em correspondência com um perigo grave e iminente para pessoas ou bens da empresa. A violação do limite de jornada de trabalho acarreta o pagamento de uma jornada completa de trabalho.

Os acordos coletivos determinam a proporção máxima de trabalhadores a tempo parcial em cada estabelecimento: os mesmos também podem atribuir prioridade aos trabalhadores a tempo parcial para o preenchimento de vagas na empresa.

Para concluir, convém observar que o regime de tempo parcial é aplicável tanto aos contratos por prazo indeterminado como àqueles com duração determinada;

7. Contrato de aprendizagem: Conforme determina o artigo 1º da Lei nº 25.013, esse contrato caracteriza-se por uma finalidade teórico-prática e dirige-se especificamente a jovens desempregados com idade entre 16 e 28 anos. O contrato deve ser celebrado por escrito e a sua duração vai de um mínimo de três meses a um máximo de um ano.A jornada de trabalho dessa categoria não pode ultrapassar 40 horas semanais, incluindo formação teórica. O contrato é rescindido com o vencimento do prazo. Ainda assim, o empregador deve avisar com 30 dias de antecedência sobre a rescisão ou pagar meio mês de salário. O empregador também deve emitir um certificado com os conhecimentos/experiência adquiridos. Caso o empregador não cumpra as obrigações aplicáveis previstas na Lei nº 25.013, o contrato é convertido em prazo indeterminado. Por fim, a Lei impõe alguns limites aos estágios: em primeiro lugar, nenhum ex-empregado pode ser contratado como aprendiz. Além disso, o número de aprendizes não pode, em princípio, ultrapassar os 10% dos empregados permanentes do estabelecimento, sem prejuízo de algumas exceções. Por fim, as cooperativas de emprego e empresas terceirizadas não podem utilizar essa forma de contrato.

G. Rescisão do contrato de trabalho

As causas de rescisão do contrato de trabalho podem ser classificadas da seguinte forma (Grisolia, 2019):

1. Extinção dependendo da vontade do empregador:

    1.1 dispensa por justa causa (art. 242 e 243 LCT);

    1.2 dispensa sem justa causa (art. 242 e 245 LCT).

2. Extinção por causas independentes da vontade das partes que:

Afetam o empregador:

Razões econômicas:

2.1 Diminuição ou falta de atividades (art. 247 LCT);

2.2 Força maior (art. 247 LCT);

2.3 Processos de falência ou pré-falência (art. 251 LCT);

Razões biológicas:

2.4 Morte (art. 249 LCT);

Afetam o funcionário:

2.5 Incapacidade absoluta (art. 212 LCT);

2.6 Desqualificação profissional (art. 254 LCT);

2.7 Aposentadoria ordinária (art. 252 e 253 LCT);

2.8 Morte (art. 248 LCT);

3. Extinção dependendo da vontade do trabalhador:

3.1 Dispensa indireta (art. 246 LCT);

3.2 Pedido de dispensa (art. 240 LCT);

3.3 Abandono do emprego (art. 244 LCT);

4. Extinção dependendo da vontade de ambas as partes:

4.1 Acordo mútuo/vontade simultânea (art. 241 LCT);

4.2 Expiração do prazo (art. 250);

4.3 Realização do objeto ou finalização do trabalho (art. 99 LCT).

Do ponto de vista patrimonial, é importante notar que o pedido de dispensa do trabalhador, a extinção por mútuo acordo das partes, a caducidade do contrato a termo cuja duração é inferior a um ano, o cumprimento do objeto em regime temporário de emprego, a dispensa com justa causa e a aposentadoria ordinária não implicam qualquer indenização para o trabalhador, apenas o pagamento do 13º salário (*aguinaldo*) e férias proporcionais, com base nos artigos 123 e 156 da LCT. Nas demais hipóteses, o trabalhador tem direito ao pagamento de indenização, que pode ser reduzida, integral ou agravada.

Embora por restrições de espaço não seja possível abordar cada hipótese de rescisão do contrato de trabalho, uma breve descrição da regulamentação da dispensa de trabalhadores é oferecida aqui. Em primeiro lugar, o princípio da segurança do emprego implica que o trabalhador tem o direito de manter a relação durante o período acordado (indeterminado ou determinado). Embora a Constituição Nacional preveja a proteção contra a dispensa arbitrária, a legislação não garante a duração efetiva do contrato de trabalho em termos absolutos: à dispensa sem justa causa corresponde uma indenização que tem função reparadora, sancionadora e persuasiva.

O artigo 231 da LCT dispõe expressamente que o contrato de trabalho não pode ser resilido por vontade de uma das partes sem prévio aviso à outra. Quando a entidade patronal pretende despedir um trabalhador sem a referida notificação, é devida uma indenização em função da antiguidade deste. Tal notificação é particularmente relevante na medida em que a extinção ocorre juridicamente quando a intenção de rescindir o contrato é do conhecimento da outra parte. Vários prazos mínimos, que podem ser prolongados pelas parte, são definidos pela LCT: 15 dias para o funcionário; 15 dias para o empregador quando o trabalhador estiver em período de experiência; um mês quando o trabalhador tiver trabalhado menos de cinco anos e dois meses quando a antiguidade for superior a cinco anos. A notificação de tal aviso deve ocorrer por escrito (art. 235).

A dispensa do trabalhador é, em princípio, uma decisão unilateral do empregador e pode ser com ou sem justa causa. A dispensa sem justa causa corresponde à decisão do empregador de fazê-lo sem invocar qualquer motivo (ou quando tal motivo não for expresso ou provado de forma clara) que se pretenda juridicamente como justa causa. Conforme já mencionado, neste caso o empregador tem a obrigação de pagar a indenização em substituição ao aviso, a integralização do mês (ou seja, o pagamento do vencimento de cada dia até o final do mês, art. 233 da LCT) assim como a indenização por antiguidade (art. 245), a que se somam às férias e 13º salário. Além dessas pode haver indenização adicional (p. ex.: no caso de maternidade da trabalhadora dispensada) e eventuais multas. Vale ainda observar que o Decreto Presidencial nº 1.043/2018 concede uma verba não remuneratória de $ 5.000 pesos argentinos aos trabalhadores dispensados sem justa causa. O mesmo Decreto também introduz um

procedimento transitório (até final de março de 2019): o empregador que pretenda despedir sem justa causa deveria comunicar a decisão ao (então) Ministério da Produção e Emprego, com dez dias de antecedência. O Ministério pode *ex officio* ou, a pedido de uma das partes, convocar as partes para que considerem as condições em que ocorrerá a extinção da relação. O incumprimento de tal disposição não tem efeito sobre a validade da dispensa, mas resulta em sanção administrativa e multa para o empregador.

A dispensa com justa causa, em contrapartida, assenta na violação do que está estipulado no contrato de trabalho. Porém, nem toda quebra de contrato constitui justa causa para a sua rescisão: a infração (*injuria*) deve ser grave o suficiente para impossibilitar a continuidade da relação (art. 242). A mesma disposição atribui ao juiz a avaliação prudencial da existência da infração, tendo em conta a natureza das relações decorrentes do contrato e as circunstâncias pessoais específicas de cada caso. A LCT não tipifica as hipóteses que constituem uma causa justa. São exemplos de hipóteses que podem ser pretendidas como justa causa pelo juiz (Grisolia, 2019): ausência e falta de pontualidade; embriaguez ou consumo de substâncias psicoativas; agressões, brigas e insultos; uso indevido de internet e e-mail; cometimento de crime contra a empresa; perda de confiança; diminuição da produtividade do trabalhador. Ressalta-se, ainda, que o artigo 243 exige que a notificação seja feita por escrito, nela expressando com clareza os motivos da intenção de resolução do contrato. Os motivos expressos na comunicação não podem ser modificados no eventual processo trabalhista.

Para concluir, vale destacar que o sistema jurídico argentino também permite a dispensa indireta. Neste caso, a dispensa depende da vontade do trabalhador em caso de incumprimento do empregador, o que constitui uma infração que impossibilita a continuidade do contrato. Deve ser notificado por escrito e precedido de intimação ao empregador para o cumprimento das suas obrigações, expondo os motivos que justificam tal decisão. Neste caso, o ônus da prova recai sobre o trabalhador: se a causa for demonstrada pelo trabalhador, este tem direito às mesmas indenizações da dispensa sem justa causa. As infrações graves ao empregador incluem: o não pagamento da remuneração, o uso abusivo do *ius variandi*, o não registro da relação de trabalho, o não pagamento das contribuições para a segurança social, entre outros (Grisolia, 2019).

H. Relações coletivas de trabalho

O direito coletivo do trabalho trata das relações entre os sujeitos coletivos (sindicatos e organizações representativas dos empregadores), das negociações e dos acordos coletivos, assim como dos litígios coletivos.

Os sindicatos são regulamentados pela Lei nº 23.551/1988 (com alterações). Um sindicato pode ser entendido como uma coalizão permanente de trabalhadores que exercem uma atividade profissional ou econômica, para a defesa e a promoção dos seus interesses. Os trabalhadores são livres para se filiarem, não se filiarem ou se desfiliarem de um sindicato (art. 4º).

No sistema jurídico argentino, um sindicato pode ser composto por (art. 10º):

a) trabalhadores da mesma atividade (ou similar);

b) trabalhadores da mesma profissão ou categoria, embora desenvolvam atividades diferentes; e

c) trabalhadores que trabalham na mesma empresa.

Além disso, a Lei nº 23.551 inclui as seguintes formas de organizações representativas dos trabalhadores, o que resulta em uma organização piramidal: (a) sindicatos; (b) federações, agrupando aquelas na letra a); e (c) confederações (setoriais ou não), compostas por sindicatos e federações (art. 11).

Para constituir um sindicato é necessário encaminhar pedido de inscrição à autoridade administrativa: a inscrição efetiva do sindicato no registro especial e a consequente publicação conferem à organização personalidade jurídica e os direitos enumerados no artigo 23, que são:

1. Requerer e representar, a pedido de uma das partes, os interesses individuais dos seus membros;

2. Representar os interesses coletivos, quando não houver outra associação com personalidade sindical na mesma atividade ou categoria;

3. Promover a formação de sociedades cooperativas e mútuas, o aprimoramento da legislação trabalhista, previdenciária e pensões, a educação geral e a formação profissional dos trabalhadores;

4. Impor contribuições às suas afiliadas; e

5. Realizar reuniões ou assembleias, sem necessidade de autorização prévia.

É vital notar que apenas os sindicatos com personalidade sindical têm os direitos conferidos pelo artigo 31:

1. Defender e representar perante o Estado e os empregadores os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores;

2. Participar de instituições de planejamento e controle;

3. Participar das negociações coletivas e fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias;

4. Colaborar com o Estado no estudo e na solução dos problemas dos trabalhadores;

5. Constituir bens com os mesmos direitos das cooperativas e sociedades mútuas;

6. Gerir as próprias obras sociais e, conforme o caso, participar na administração das criadas por lei ou por acordos coletivos de trabalho.

A personalidade sindical é concedida pelo MTEySS à associação mais representativa em uma determinada atividade, ofício ou profissão. O artigo 25 exige que o sindicato se inscreva nos termos da lei, funcione há pelo menos seis meses e filie mais de 20% dos trabalhadores que pretende representar. A qualificação de "mais representativa" é atribuída à associação que apresenta o maior número médio de membros contribuintes, acima do número médio de trabalhadores que tenta representar.

Por outro lado, conforme mencionado no caput, existem as associações patronais, regulamentadas pela Lei nº 14.295/1953. O único aspecto relevante a ser destacado é que estas entidades, ao contrário das organizações representativas dos trabalhadores, não só defendem o interesse dos seus associados no direito do trabalho, mas também em outros aspectos da atividade econômica (p. ex.: análise de mercado, assessoramento técnico, etc.).

O principal papel dessas associações, no contexto do trabalho, é ser as contrapartes dos sindicatos nas negociações coletivas.

A negociação coletiva, regulamentada pela Lei nº 23.546/1988 (com alterações), resulta da autonomia coletiva da vontade das partes. Como consequência, em primeiro lugar, deve haver uma intenção dos representantes dos trabalhadores e empregadores de negociar um acordo coletivo: a negociação ocorre perante as chamadas "comissões de negociação", integradas por um número igual de representantes sindicais (com personalidade sindical) e representantes dos empregadores. O procedimento previsto na referida lei prevê que (Grisolia, 2019):

1. A parte que promove a negociação (empregador ou representante dos trabalhadores) notifique a outra por escrito (e transmita uma cópia à autoridade administrativa do trabalho), indicando o assunto a ser negociado e o escopo territorial e pessoal do acordo pretendido;

2. No quinto dia a contar da recepção, as partes deverão apresentar ao MTEySS os documentos que comprovem a sua representatividade e nomear os que comparecerão à comissão de negociação;

3. A parte receptora deve responder e nomear os respectivos representantes;

4. Ambas as partes devem negociar de boa-fé. É considerado contrário ao dever de negociar de boa-fé, por exemplo: ausência às reuniões, designação de negociadores sem mandato suficiente, etc.;

5. No prazo de 15 dias a partir da resposta, a comissão de negociação deve ser constituída;

6. As partes têm o direito de ser informadas sobre diversos aspectos relevantes para a negociação coletiva, listados no artigo 4º da Lei nº 23.546;

7. No prazo de 15 dias a partir da convocação da autoridade para uma audiência, as partes apresentarão a minuta do acordo e decidirão se a negociação será conduzida diretamente ou sob a coordenação de um funcionário designado;

8. Os acordos são adotados com a anuência do setor representado e, quando em uma das partes não há unanimidade, as decisões são tomadas por maioria;

9. As convenções coletivas são homologadas pelo MTEySS no prazo de 30 dias, desde que cumpridos os requisitos legais. Uma vez expirado esse prazo, a convenção é considerada homologada tacitamente.

Os acordos coletivos são regulamentados pela Lei nº 14.250/1953 (com alterações). De acordo com o artigo 2º, um acordo coletivo deve ser celebrado por escrito e conter:

1. Local e data da sua celebração;

2. Nome dos participantes e credenciamento do seu mandato;

3. As atividades e categorias de trabalhadores a que se referem;

4. A área de aplicação;

5. O período de validade.

Em uma perspectiva mais substancial, os acordos coletivos estabelecem normas que regulam as relações de trabalho e as condições de trabalho de uma determinada categoria profissional. Uma vez homologado pelo MTEySS, o acordo coletivo é obrigatório não só para quem o subscreve, mas também para todos os trabalhadores e empregadores da atividade (ou seja, *erga omnes*).

Os acordos coletivos podem ser classificados da seguinte forma:

1. Acordo nacional, regional ou outro acordo territorial;

2. Acordos coletivos de empresas;

3. Acordos coletivos de profissão, comércio ou categoria;

4. Acordos coletivos de atividades, que abrangem todos os trabalhadores e empresas de uma determinada atividade econômica;

5. Acordos coletivos intersetoriais, celebrados para estabelecer condições ou princípios aplicáveis a determinados setores de atividade, às quais os futuros acordos coletivos devem se conformar;

6. Acordos coletivos de pequenas e médias empresas, que contam com regime próprio, na forma dos arts. 99 a 103 da Lei nº 24.467/1995.

Para concluir, é importante observar que na Argentina os acordos coletivos são tipicamente nacionais, envolvem uma determinada atividade (mas na última década houve um aumento dos acordos coletivos em nível de empresa) e *erga omnes* (Grisolia, 2019).

Ação industrial. Antes de se examinar a regulamentação das greves, é preciso lembrar que a Lei nº 14.786/1959 exige, na ocorrência de litígio coletivo, conciliação obrigatória perante a autoridade administrativa, antes de recorrer à ação sindical. Paralelamente, a Lei nº 7.565/1989 faz o mesmo para a província de Córdoba. O MTEySS (ou o Departamento Provincial do Trabalho) também pode intervir *ex officio* quando considerado oportuno, tendo em conta a natureza do conflito. Se não for possível chegar a uma conciliação, o conciliador convidará as partes a submeterem o assunto a arbitragem.

O artigo 11 indica o prazo de 15 dias para o procedimento de conciliação, podendo ser prorrogado por mais cinco dias, quando o conciliador, com base na atitude das partes, prevê a possibilidade de chegar a um acordo: uma vez que o prazo tenha expirado sem conciliação (ou arbitragem) as partes estão autorizadas a recorrer à ação industrial.

Um conflito coletivo surge da contraposição de interesses entre um sindicato e uma organização representativa do empregador. Em correspondência a um conflito coletivo, a Constituição reconhece o direito de greve aos sindicatos com personalidade sindical.

A greve consiste na abstenção coletiva de prestação de trabalho, de caráter temporário, com abandono do local de trabalho: é uma forma de pressionar o empregador para obter

um benefício decorrente da promulgação de uma nova disposição, a reforma de uma existente ou a sua implementação efetiva. O principal efeito da greve é a suspensão das condições básicas do contrato de trabalho (prestação de serviços e remuneração).

A greve pode ser lícita ou ilícita, em correspondência com a determinação do MTEySS ou da justiça do trabalho. Uma greve pode ser declarada ilegal se (Grisolia, 2019): os procedimentos para a autocomposição do conflito (conciliação) não tiverem sido totalmente esgotados; o objeto da greve não é relacionado ao trabalho; a greve não foi decidida por um sindicato com personalidade sindical; e se durante a greve o estabelecimento foi invadido ou ocorreram ações de violência. Se a greve for declarada ilegal, os trabalhadores que participam podem ser intimados pelo empregador a retornarem ao trabalho com a informação contextual de que a sua conduta pode ser considerada como uma ofensa grave, que pode resultar em dispensa por justa causa.

Para concluir, faz-se necessária uma breve observação sobre greves em serviços essenciais. Nesse caso, há uma contraposição entre o direito garantido constitucionalmente à greve e o direito do cidadão aos serviços essenciais (p.ex.: o direito à saúde). Nesse caso, serviços mínimos devem ser garantidos também durante a greve (art. 24 Lei nº 25.877/2004). A mesma norma identifica como serviços essenciais os relacionados com a saúde e hospitais, a produção e distribuição de água potável, eletricidade e gás, assim como o controle do tráfego aéreo. Além disso, também outros serviços podem ser "excepcionalmente" considerados essenciais por uma comissão independente quando: (a) a duração e a extensão territorial da interrupção da atividade puserem em perigo a vida, a segurança ou a saúde de uma parte da população; (b) quando o serviço público for de "importância transcendental".

I. Aspectos quantitativos

a. Indicadores de emprego e mercado de trabalho

O primeiro indicador considerado são as projeções populacionais da Argentina, a nível nacional, na CABA e na província de Córdoba.

As seguintes tendências demográficas devem ser consideradas para a Argentina (Gragnolati, Rofman, Apella e Troiano, 2015, p. 7):

1. A transição demográfica começou muito antes e é avançada em comparação com outros países latino-americanos, mas ainda é relativamente recente em comparação com outros países da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE);

2. O ritmo recente do declínio da fertilidade e da mortalidade foi mais lento do que em muitos outros países latino-americanos, e as diferenças foram reduzidas substancialmente nas últimas três décadas;

3. A estrutura etária da população tem mudado significativamente e continuará mudando nas próximas décadas; e

4. A Argentina iniciou em 2010 o seu período de 30 anos de estrutura etária mais favorável, que é potencialmente propício a um maior crescimento econômico.

TABELA 8.4 Projeções populacionais da Argentina no nível nacional, na CABA e em Córdoba

		2015	2016	2017	2018	2019
Nacional	**Total**	**43.075.000**	**43.508.000**	**43.937.000**	**44.361.000**	**44.781.000**
	Homens	20.989.000	21.206.000	21.420.000	21.632.000	21.841.000
	Mulheres	22.068.000	22.303.000	22.517.000	22.729.000	22.939.000
CABA	**Total**	**3.054.267**	**3.059.122**	**3.063.728**	**3.068.043**	**3.072.029**
	Homens	1.426.582	1.430.531	1.434.323	1.437.936	1.441.350
	Mulheres	1.627.685	1.628.591	1.629.405	1.630.107	1.630.679
Córdoba	**Total**	**3.567.654**	**3.606.540**	**3.645.321**	**3.683.937**	**3.722.332**
	Homens	1.741.325	1.761.138	1.780.905	1.800.593	1.820.172
	Mulheres	1.826.329	1.845.402	1.864.416	1.883.344	1.902.160

Fonte: Departamento das Nações Unidas para Assuntos Econômicos e Sociais (UN DESA), Divisão de População, 2019; Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2021.

Os mesmos autores (Gragnolati, 2015, p. 28 *et seq*.) concluem que a Argentina está passando por uma janela de oportunidade demográfica durante a qual uma grande população em idade ativa resulta em mais pessoas na força de trabalho, o que, por sua vez, tudo o mais permanecendo igual, resulta na geração de mais riqueza. No entanto, para tirar proveito desse padrão, a taxa de dependência econômica precisa ser reduzida, ao mesmo tempo em que se aumenta a produtividade da força de trabalho.

Para a maioria dos indicadores reportados a seguir, faltam dados para os anos de 2015 e 2016. Tal deve-se provavelmente ao fato de o Instituto Nacional de Estatística e Censos (INDEC) ter suspendido a publicação de estatísticas no âmbito da declaração do estado de emergência administrativa do sistema estatístico nacional, decorrente do Decreto n.º 55/2016.

É importante ressaltar que a qualidade das estatísticas da Argentina, incluindo censos e pesquisas, se deteriorou substancialmente no período 2007–15. Em 2011, o Fundo Monetário Internacional (FMI) observou uma violação dos seus requisitos mínimos que, por sua vez, levou a Diretoria Executiva do FMI a emitir uma Declaração de Censura em 2013 — levantada em 2016 (OCDE, 2017).

TABELA 8.5 População em idade ativa da Argentina e das províncias selecionadas (em milhares)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total			**21.462,7**	**21.709,2**	**22.152,8**
Homens			10.116,1	10.178,1	10.481,3
Mulheres			11.346,6	11.531,1	11.671,5

Fonte: ILOSTAT, 2021.

Os dados não puderam ser recuperados para cada ano a nível provincial. No entanto, no quarto trimestre de 2017, a população em idade ativa era de, respectivamente, 2.560.000 e 2.677.000 pessoas na CABA e em Córdoba (Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020).

TABELA 8.6 Força de trabalho (em milhares)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total			**12.621,8**	**12.937,6**	**13.355,7**
Homens			7.174,4	7.227,1	7.484,7
Mulheres			5.447,4	5.710,5	5.871

Fonte: ILOSTAT, 2021.

Quanto à população em idade ativa, os dados estavam disponíveis exclusivamente para o quarto trimestre de 2017: na CABA a população ativa correspondia a 1.650.000 indivíduos, enquanto em Córdoba a 1.668.000.

TABELA 8.7 Taxa de participação na força de trabalho

	2015	2016	2017	2018	2019
Total			**58,8%**	**59,6%**	**60,3%**
Homens			70,9%	71%	71,4%
Mulheres			48%	49,5%	50,3%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

A taxa de participação da força de trabalho da CABA no terceiro trimestre de 2018 foi de 53,8%, aumentando 3,1 pontos percentuais no mesmo trimestre de 2019 (56,9%); a taxa de participação da força de trabalho nos aglomerados de Córdoba e Río Cuarto ao contrário manteve-se estável em torno de 49% e 45%, respectivamente, entre o mesmo período.

TABELA 8.8 Proporção emprego/população

	2015	2016	2017	2018	2019
Total			**53,9%**	**54,1%**	**54,4%**
Homens			65,6%	65%	64,9%
Mulheres			44%	44,3%	44,9%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

No quarto trimestre de 2017, a relação emprego/população em Córdoba era de 58,27%, enquanto a da CABA era de 60,66%.

TABELA 8.9 Distribuição nacional do emprego na Argentina por atividade econômica em 2019 (ISIC-Rev.4, em milhares)

Total	**12.041.14**
G. Comércio atacadista e varejista; conserto de veículos motorizados e motocicletas	2.184.819
C. Manufatura	1.432.789
F. Construção	1.088.140
P. Educação	994.232
O. Administração pública e defesa; previdência social obrigatória	981.761
T. Atividades domésticas como empregadores; atividades de produção de bens e serviços não diferenciadas das famílias para uso próprio	925.465
Q. Saúde humana e atividades de assistência social	757.999
H. Transporte e armazenamento	640.776
M. Atividades profissionais, científicas e técnicas	500.693
N. Atividades administrativas e de serviço de apoio	475.555
S. Outras atividades de serviço	466.303
I. Atividades de hospedagem e alimentação	463.072
J. Informação e comunicação	274.603
K. Atividades financeiras e de seguros	254.430
R. Artes, entretenimento e recreação	241.261
U. Atividades de organizações e órgãos extraterritoriais	139.211
L. Atividades imobiliárias	81.394
E. Abastecimento de água; saneamento, tratamento de resíduos e despoluição	54.350
D. Fornecimento de eletricidade; abastecimento de gás, vapor e ar condicionado	42.668
X. Não classificado em outro lugar	29.521
A. Agricultura, silvicultura e pesca	6.969
B. Mineração e pedreiras	5.119

Fonte: ILOSTAT, 2021.

TABELA 8.10 Distribuição do emprego na Argentina em 2019 por setores econômicos agregados (%)

Agricultura	0,1%
Manufatura	11,9%
Construção	9%
Mineração e pedreiras; Fornecimento de energia, gás, abastecimento de água	1%
Comércio, transporte, moradia e alimentação; Negócios e serviços administrativos	40,5%
Administração pública, comunidade, social e outras serviços e atividades	37,4%
Não classificado	0,2%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

TABELA 8.11 Distribuição de empregos na Argentina por amplos setores econômicos (em milhares)

Ano	Agricultura	Não relacionado com agricultura	Indústria	Serviços	Não classificado	Total
2015			N. D.			
2016			N. D.			
2017	6,84	11.561,38	2.589,004	8.943,493	28,88	11.568,22
2018	11,153	11.733,55	2.566,49	9.135,842	31,213	11.744,7
2019	6,969	12.034,17	2.623,066	9.381,578	29,521	12.041,14

Fonte: ILOSTAT, 2021.

A nível provincial, a situação é a seguinte:

TABELA 8.12 Distribuição de empregos em Córdoba e CABA por amplos setores econômicos (em milhares)

	Córdoba				CABA			
	Emprego		Variação IV trimestre 16/17		Emprego		Variação IV trimestre 16/17	
	IV trim. 2016	IV trim. 2017	Empregos	%	IV trim. 2016	IV trim. 2017	Empregos	%
Agricultura, pecuária e pesca	30,569	30,941	372	1,2%	9,939	9,374	-205	-2,1%
Mineração e petróleo	1,736	1,786	50	2,9%	7,771	7,688	-83	-1,1%
Indústria	107,162	108,644	1,482	1,4%	206,896	199,59	-7,306	-3,5%
Fornecimento de energia, gás e abastecimento de água	7,676	7,815	139	1,8%	17,286	17,996	710	4,1%
Construção	32,858	39,576	6,718	20,4%	87,578	97,206	9,628	11%
Comércio	110,509	112,22	1,711	1,5%	238,376	238,563	187	0,1%
Serviços	237,437	242,858	5,421	2,3%	1.064.234	1.083.876	19,642	1,8%

Fonte: Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020.

TABELA 8.13 Distribuição do emprego por situação de emprego (2015–2019)

Categoria	2015	2016	2017	2018	2019
Empregados	N. D.		74,7%	74,5%	73,5%
Empregadores			3,8%	3,9%	3,8%
Trabalhadores por conta própria			20,9%	21,1%	22,2%
Trabalhadores familiares contribuintes			0,6%	0,5%	0,6%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

TABELA 8.14 Distribuição do emprego por situação de emprego nas províncias selecionadas, IV trimestre de 2017 (em milhares)

	IV trimestre de 2017			
	Empregados	Empregadores	Trabalhadores por conta própria	Trabalhadores familiares contribuintes
CABA	1.227 (79%)	56 (4%)	267 (17%)	2 (0,1%)
Córdoba	1.125 (72%)	62 (4%)	361 (23%)	4 (0,2%)

Fonte: Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020.

TABELA 8.15 Parcela de empregados temporários (2015–2019)

2015	2016	2017	2018	2019
N. D.		9,4%	10,3%	10,2%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

TABELA 8.16 Incidência de trabalho a tempo parcial (2015–2019)

2015	2016	2017	2018	2019
N. D.		37,3%	37,8%	39,5%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

Não foram encontrados dados para as províncias selecionadas.

TABELA 8.17 Taxa de emprego informal na Argentina (série harmonizada) (2015–2019)

2015	2016	2017	2018	2019
N. D.		47,9%	48,1%	49,4%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

Ressalte-se que os dados fornecidos pelo MTEySS são significativamente inferiores aos informados pelo ILOSTAT, embora a fonte dos dados seja a mesma, ou seja, a *Encuesta Permanente de Hogares* (EPH), que conta com 31 aglomerados urbanos. A Tabela 8.18 reporta os dados do Ministério para o terceiro trimestre de cada ano.

TABELA 8.18 Taxa de emprego informal na Argentina (2015–2019)

2015	2016	2017	2018	2019
N. D.	33,8%	34,4%	34,3%	35%

Fonte: MTEySS; SSPEyE; Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales, 2021.

No que diz respeito às províncias selecionadas, na CABA a taxa de emprego informal passou de 19,5% no terceiro trimestre de 2018 para 25% no terceiro trimestre de 2019; da mesma forma, nos aglomerados urbanos de Córdoba e Río Cuarto, a taxa passou, respectivamente, de 42% para 42,9% e de 39% para 41,8% no mesmo período.

TABELA 8.19 Distribuição de empregadores e trabalhadores da CABA e de Córdoba (por categoria, em milhares)

Categoria		Córdoba	CABA	
Empregadores		26 (42%)	9 (16%)	IV trimestre de 2017
Trabalhadores por conta própria		259 (72%)	111 (42%)	
Empregados	Setor público	11 (6%)	21 (8%)	
	Setor privado	340 (42%)	201 (23%)	
	Serviço doméstico	70 (61%)	45 (71%)	

Fonte: Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020.

TABELA 8.20 Taxa de crescimento anual da produção por trabalhador (PIB constante de 2011 $ internacional em PPC, %) (2015–2019)

2015	2016	2017	2018	2019
1,4%	-3,5%	1,3%	-4%	-3,5%

Fonte: ILOSTAT, 2021

Não foram encontrados dados no nível provincial.

TABELA 8.21 Rendimento médio nominal mensal dos empregados na Argentina por sexo e ocupação — Série harmonizada — anual ($ PPC, 2017) (2015–2018)

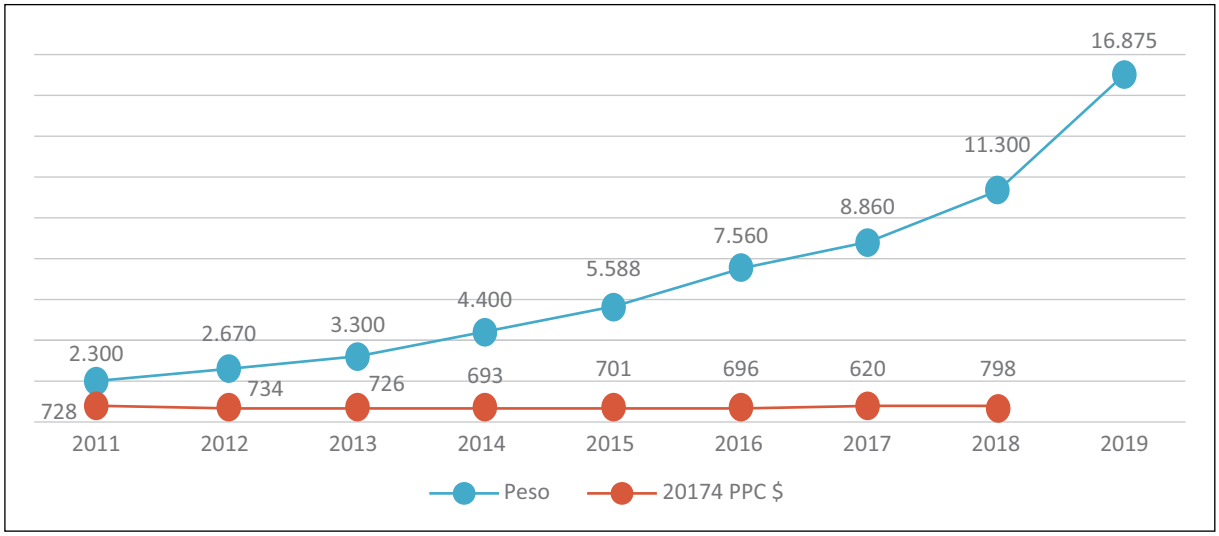
2015	2016	2017	2018
N.D.		1.340,9	1.302,9

Fonte: ILOSTAT, 2021.

A remuneração média mensal dos empregados do setor formal privado correspondeu a $ 30.623 pesos argentinos (2017) na CABA e a $ 23.162 pesos argentinos em Córdoba (Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020).

A taxa de desemprego nos aglomerados de Gran Córdoba e Río Cuarto passou de 9,1% para 11% e 7,8% para 4,5% do terceiro trimestre de 2018 para o mesmo trimestre de 2019; na CABA a taxa passou de 8,4% para 7,9% no mesmo período (Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020).

FIGURA 8.1 Salário mínimo mensal bruto legal — anual (2011–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base em ILOSTAT, 2021.

TABELA 8.22 Taxas de desemprego, NEET[4] e inatividade na Argentina (2015–2019)

		2015	2016	2017	2018	2019
	Total			**8,3%**	**9,2%**	**9,8%**
Taxa de desemprego	Homens			7,5%	8,2%	9,2%
	Mulheres	N. D.		9,4%	10,5%	10,7%
Taxa NEET				19,2%	19,5%	19,2%
Taxa de inatividade				41,2%	40,4%	39,7%

Fonte: ILOSTAT, 2021.

4. *Pessoas que não participam de ações relacionadas com estudos, emprego ou treinamento/formação.*

a. Taxa de densidade sindical e cobertura da negociação coletiva

Na Argentina, existem 3.419 organizações representativas: 3.290 são sindicatos, 110 federações e 19 confederações (Klipphan, 2020).

TABELA 8.23 Taxa de densidade sindical (%) (2009–2014)

2009	2010	2011	2012	2013	2014
31,9	30,1	31,8	30	30,4	27,7

Fonte: ILOSTAT, 2021.

É importante ressaltar como premissa que a taxa de densidade sindical do ILOSTAT, calculada com base em cadastros administrativos e fontes relacionadas, exclui sindicalizados que não exercem atividade remunerada (autônomos, desempregados, aposentados, etc.) (ILOSTAT, 2021). Embora os dados não estejam disponíveis para o período de referência considerado no estudo de caso (2015-2019), é importante destacar que, de acordo com a mesma fonte, em 2001 a taxa de densidade sindical na Argentina era de 42%, enquanto em 2005 foi de 37% (ILOSTAT, 2021). Assim, os dados indicam uma queda de dez pontos percentuais na taxa de densidade sindical entre 2001 e 2009. Entre 2010 e 2013, o indicador permaneceu relativamente estável para diminuir ainda mais em quase três pontos percentuais em 2014. Considerando o contexto regional, é importante destacar que a taxa de densidade sindical da Argentina (27,7% em 2014) é superior à do Brasil (18,9%) e à da média dos países da América Latina (ALC, 16,3%) (Kugler, 2019).

Ao longo do tempo, o Ministério do Trabalho vem realizando, em colaboração com outras instituições, diversos levantamentos que podem ajudar a esclarecer ainda mais esse indicador.

Em 2005, a *Encuesta a Trabajadores en Empresas sobre Empleo y Trabajo* pesquisou empresas privadas (excluindo as que operam no setor primário) com dez ou mais funcionários em Buenos Aires, Rosario, Mendoza, Córdoba e Tucumán: a densidade sindical desses trabalhadores foi estimada em 37,6% (Cardoso, 2009).

Em 2009, a *Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral* considerou, em vez disso, empregados em empresas registradas com cinco ou mais empregados nos setores secundário e terciário da economia nas capitais provinciais de todo o país, Rosario e Trelew. A estimativa para a densidade sindical foi de 37,2% (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social *et al*., 2009).

Finalmente, a *Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad,* de 2018, consultou 8.966 funcionários entre a população ocupada com 15 anos de idade ou mais, residentes em áreas urbanas em mais de 2.000 habitantes em todo o país. Essa pesquisa estima que 36,9% dos empregados registrados são filiados a um sindicato (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social *et al*., 2018).

O quadro a seguir descreve, com base no último levantamento referido, a taxa de filiação sindical por ramo de atividade

TABELA 8.24 Taxa de filiação sindical por ramo de atividade

Manufatura	49,3
Serviços comunitários, sociais e pessoais (outros)	46,8
Docência	44
Hotéis e restaurantes	39
Construção	36,9
Serviços sociais e de saúde	35,4
Serviços financeiros	35,1
Administração pública e defesa	34
Transporte, armazenamento e comunicação	31,4
Comércio	29,4
Atividades primárias	28,1
Serviço doméstico	16,1

Fonte: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social et al., 2018.

Também para a taxa de cobertura de negociação coletiva não estão disponíveis dados para o período de referência 2015–2019.

TABELA 8.25 Taxa de cobertura de acordo coletivo (%) (2008–2016)

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Taxa de cobertura de negociações coletivas (%)	50,9	50,6	52,4	51,2	50,5	51,5	51	52,9	51,8

Fonte: ILOSTAT, 2021.

É importante esclarecer que se trata de estimativas baseadas nos registros do MTEySS da Argentina. Nenhum padrão claro de crescimento ou diminuição pode ser inferido da tabela.

Além disso, a maior estimativa de cobertura foi em 2015 (ou seja, 52,9%), enquanto a menor cobertura foi estimada em 2012 (50,5%): entre as duas existe uma diferença de quase 2,4 pontos percentuais. Duas observações podem ser feitas, de acordo com Kugler (2019): primeiro, o indicador é consideravelmente superior à média da ALC (24,8%); segundo, o Brasil tem uma taxa de cobertura de negociação coletiva de 70,5%, apesar de ter uma taxa de densidade sindical de 18,9%. Esta segunda observação representa bem o fato de que países com baixas taxas de densidade sindical podem ter uma cobertura de negociações coletivas muito alta (e vice-versa).

Conforme relatado pelo MTEySS (Dirección General de Información y Estudios Laborales — Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, 2016), em 2015 — ano em

que o ILOSTAT indica a maior taxa de cobertura — foram homologados 1.957 contratos coletivos e acordos coletivos (*convenios colectivos y acuerdos colectivos*),[5] que representam 86% dos empregados registrados no setor privado. Dessas homologações, 72% foram no nível da empresa, enquanto os restantes 28% abrangeram todo um ramo de atividade (predominantemente a indústria transformadora). Em 2015, 82% dos contratos e acordos coletivos continham pelo menos uma cláusula relativa a salários, outros 54% regulavam as relações de trabalho e finalmente 31% dos instrumentos homologados referiam-se às condições de trabalho. Conforme referido no mesmo relatório, após 2010 — em que se registrou o maior número de homologações (2.038) nos últimos 20 anos — o número de contratos e acordos coletivos diminuiu em 2011 (-9% ou 1.864), 2012 (-6% ou 1.744) e 2013 (-3% ou 1.699) para crescer ainda mais 16% em 2014, com 1.963 homologações. No ano seguinte o número manteve-se estável com 1.957 instrumentos homologados. É importante observar que em 2016 houve uma contração considerável na figura, com 483 homologações (MTEySS — Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo — Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales, 2017): isso representa uma redução de 75%.

Finalmente, não foram encontrados dados para ambos indicadores nas províncias selecionadas.

a. Ação industrial

TABELA 8.26 Número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos na Argentina (2014–2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Número de greves	1.336	1.235	1.321	1.010	833
Número de dias de trabalho perdidos	11.057.860	4.955.667	10.385.401	10.648.393	12.273.316
Número de trabalhadores envolvidos	1.458.238	1.147.777	1.705.169	1.266.601	1.303.493

Fonte: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social — Dirección de Estudios y Relaciones del trabajo, 2021.

O país se destaca pelo número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos. Após a inadimplência da dívida em 2001, a economia reviveu, com o consequente declínio da desigualdade e da pobreza. No entanto, uma série de questões importantes (ou seja, alto déficit fiscal, alta inflação, baixa produtividade, declínio da competitividade, baixa qualidade da educação e instituições fracas) foram deixadas sem solução e desencadearam uma série de intervenções políticas insustentáveis que levaram a um crescimento do PIB próximo ao zero entre 2011 e 2015 (OCDE, 2017). Em abril de 2018, uma grave crise econômica levou a economia a uma recessão profunda, reduzindo o valor da moeda pela metade e aumentando as taxas de juros, o desemprego e a inflação: em 2019,

5. De acordo com o MTEySS, os contratos coletivos são "acordos novos ou que renovem substancialmente um precedente e o substituam; trata-se de corpos normativos autônomos que regulam todo o conjunto das relações de trabalho", enquanto os acordos coletivos são "negociações de conteúdo parcial que modificam os contratos coletivos (às vezes apenas uma cláusula específica) ou incorporam correções salariais".

27% dos argentinos eram pobres e 5% extremamente pobres — metade do nível depois da crise do início dos anos 2000 (OCDE, 2019). Tais fatos contribuíram para fortalecer a tensão social, bem representada pela quantidade de greves gerais ocorridas entre 2014 e 2019.

Em 2014 foram registradas 1.336 greves, envolvendo cerca de 1.458.000 trabalhadores e 11.057.000 dias de trabalho perdidos: este foi o pico registrado na série histórica 2006-2014 (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, 2015). As greves do setor público (868 casos) representaram quase 65% do total, 66% dos trabalhadores envolvidos (964.818) e cerca de 92% (10.170.655) dos dias de trabalho perdidos naquele ano. O setor de educação foi responsável por 42% dos trabalhadores envolvidos e 60% dos dias de trabalho perdidos.

As demandas salariais foram o principal motivo de protesto, devido à alta nos preços das *commodities*. O número de greves do setor privado (480) em 2014 manteve-se semelhante ao do ano anterior (439), com aumento do número de trabalhadores envolvidos e diminuição dos dias de trabalho perdidos. Embora as greves do setor privado por atividade econômica tenham atingido 15% do total, estas envolveram 86% dos trabalhadores e representaram 78% dos dias de trabalho perdidos. Transporte foi a atividade econômica mais afetada. Esse tipo de greve foi motivado predominantemente por demandas salariais (46%). Por outro lado, os conflitos a nível de empresa foram responsáveis por 85% das greves do setor privado, com números significativamente menores de trabalhadores envolvidos e dias de trabalho perdidos.

No ano seguinte, o número total de greves diminuiu em 100 (ou -7%, permanecendo relativamente alto), junto com o número de trabalhadores envolvidos (-21%) (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, 2016). Ainda assim, a contração mais significativa foi registrada em relação ao número de dias de trabalho perdidos que passou de 11.057.000 em 2014 para 4.955.000 em 2015 (-55%). O setor público mais uma vez foi responsável por mais greves (65%), trabalhadores envolvidos (64%) e dias perdidos (85%), confirmando a tendência 2005-2015. Educação, administração pública e saúde foram os setores mais afetados, enquanto os principais motivos de protesto foram demandas salariais (34%) seguidas de pagamentos devidos (20%). Das greves do setor privado, 87% permaneceram no nível de empresa, enquanto as greves do setor privado por atividade econômica (13%) representaram 90% dos trabalhadores envolvidos e 77% dos dias de trabalho perdidos.

No nível de empresa, as greves foram em grande parte impulsionadas por pagamentos devidos (41%) e dispensas (23%), enquanto as demandas salariais (52%) induziram a maioria das greves setoriais, com os transportes sendo a atividade mais afetada em cada um dos indicadores.

O ano de 2016 caracterizou-se por um aumento relativo do número de greves (+90%), enquanto o número de dias de trabalho perdidos aumentou 52% e o número de trabalhadores envolvidos em 32% (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, 2017).

O setor público foi responsável pela maioria das greves (866, mais 7% em comparação ao ano anterior), com um aumento de 65% dos trabalhadores envolvidos e uma mudança de 4.210.000 dias de trabalho perdidos em 2015 para 9.429.000 em 2016. Também neste caso, as causas subjacentes mais frequentes foram as demandas salariais, seguidas de pagamentos devidos e condições de trabalho, enquanto o setor mais afetado foi a educação. Houve um ligeiro aumento nas greves do setor privado (+40%), que chegaram a 482: as que afetavam uma atividade econômica (5%) envolviam 70% dos trabalhadores (ou seja, 353.000 de um total de 505.000) e resultaram em uma perda de meio milhão de dias úteis (52%). Os principais motivos de protesto permaneceram com pagamentos devidos (33%, redução em relação ao ano anterior) e dispensas (28%, aumento em relação ao ano anterior). Os setores mais afetados foram transportes, indústria, educação e intermediação financeira.

Em 2017, foram registradas 1.021 greves (setor público 687; setor privado 334), com redução de 300 litígios em relação ao ano anterior. O número de trabalhadores envolvidos diminuiu de forma consistente, passando de 1.705.169 em 2016 para 1.266.600 em 2017, enquanto os dias de trabalho perdidos permaneceram relativamente estáveis (Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo, 2018). As greves do setor público envolveram cerca de 944.000 trabalhadores (260.000 menos) e foram caracterizadas por um ligeiro aumento nos dias de trabalho perdidos (9.922.700). A educação representou mais de 70% dos trabalhadores parados e dias perdidos. Todos os três indicadores diminuíram para greves no setor privado, com o número de trabalhadores envolvidos (309.000) diminuindo 39% em comparação com 2016. Os setores mais afetados foram transporte, indústria e educação. As razões para greve nos setores público e privado permaneceram inalteradas.

Em 2018, o número de greves diminuiu ainda mais em 188, totalizando 833 greves (Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo, 2019). Em comparação com 2017, registrou-se um ligeiro acréscimo no número de trabalhadores envolvidos (cerca de 36.900) enquanto os dias de trabalho perdidos aumentaram 13%, totalizando 12.273.316, o valor mais elevado da série 2014-2018. As greves do setor público (547), motivadas principalmente por demandas salariais e pagamentos devidos, envolveram cerca de 950.000 trabalhadores e resultaram em 11 milhões de dias de trabalho perdidos. As greves relacionadas à educação representaram 56% dos trabalhadores envolvidos em greves do setor público e 68% dos dias de trabalho perdidos. Este último valor é o mais alto da série 2006-2018. Em relação às greves do setor privado — que afetaram predominantemente transportes, indústria e educação — vale destacar que: (a) os dias de trabalho perdidos aumentaram 60% em relação ao ano anterior; (b) as greves do setor privado que afetaram setores de atividade econômica a nível nacional (5%), além de envolverem 70% dos trabalhadores e 57% dos dias de trabalho perdidos, caracterizaram-se por um aumento significativo dos três indicadores: total de grevs (de 10 em 2017 para 16 em 2018), número de trabalhadores envolvidos (de 208.000 em 2017 para 293.000 em 2018) e dias de trabalho perdidos (de 287.000 em 2017 para 676.000) em 2018.

TABELA 8.27 Número de greves, dias de trabalho perdidos e trabalhadores envolvidos na CABA e em Córdoba (2014–2018)

		2014	2015	2016	2017	2018
CABA	Número de greves	69	67	62	51	53
	Número de dias de trabalho perdidos	114.837	105.439	83.379	92.557	148.314
	Número de trabalhadores envolvidos	54.077	56.941	64.474	49.694	56.352
Córdoba	Número de greves	129	115	104	50	36
	Número de dias de trabalho perdidos	169.864	108.438	400.026	115.991	62.397
	Número de trabalhadores envolvidos	52.203	30.708	80.622	34.717	20.028

Fonte: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Dirección de Estudios y Relaciones del trabajo, 2021.

Como pode-se observar na Tabela 8.27, nos três primeiros anos Córdoba teve um número maior de paralisações se comparado à CABA. Em 2017, o número de greves foi quase o mesmo, enquanto em 2018 o número diminuiu em Córdoba, enquanto na CABA aumentou ligeiramente.

As greves na CABA diminuíram (ou seja, -23%) entre 2014 e 2017, para permanecer relativamente estáveis em 2018 com mais duas greves em comparação com o ano anterior. Da mesma forma, o número de greves de Córdoba vem diminuindo continuamente durante o período de referência, com uma queda mais significativa (ou seja, -72%).

Quanto aos dias úteis perdidos, na CABA o número diminuiu de 2014 a 2016, para depois aumentar em 2017 e 2018: neste último ano foi registrado o maior número de dias úteis perdidos, apesar de registrar o segundo menor valor em número de greves. A maior parte dos dias de trabalho perdidos (ou seja, 129 mil) deve-se a greves no setor público: as reclamações contra dispensas se destacaram em 47% dos casos; o aumento do número de dias é explicado principalmente pelo aumento do número de professores com o possível encerramento das escolas noturnas e pelo pedido de contratação coletiva de funcionários da administração pública nacional (Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas, 2020). Em média, 108.905 dias de trabalho foram perdidos a cada ano como resultado de paralisações.

Em Córdoba, o maior número de dias de trabalho perdidos ocorreu em 2016, cifra que supera significativamente os demais anos da mesma província assim como os reportados para a CABA. Também neste caso, foram perdidos cerca de 340.000 dias de trabalho devido a greves no setor público (MTEySS, Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo, 2021). Em contrapartida, em 2018 foi registrado o menor número geral de dias úteis perdidos e greves. A média de Córdoba é de 171.343 dias úteis perdidos por ano.

O maior número de trabalhadores envolvidos em greves foi registrado tanto na CABA quanto em Córdoba em 2016. Em média, 56.308 estiveram envolvidos em greves na CABA, enquanto 43.656 pessoas participaram de paralisações de trabalho em Córdoba. Na última província, menos de 35 mil pessoas estiveram envolvidas em greves em 2015, 2017 e 2018 (valor geral mais baixo), enquanto na CABA o número ficou abaixo de 50 mil grevistas exclusivamente em

2017. Também é interessante observar que em Córdoba em 2017 foi registrado o segundo maior número de greves, mas o segundo menor número de trabalhadores envolvidos.

8.2 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

A. Organização do sistema de resolução de litígios, jurisdição e distribuição territorial

Contextualização da resolução de litígios. Conforme claramente enunciado por Arese (2020, p. 39), a Constituição Nacional legisla sobre a organização da justiça com abrangência em todo o país, enquanto as províncias e a CABA, além de possuir constituição, organização judiciária e códigos processuais do trabalho próprios, conforme dispõe o artigo 5º, retêm todos os poderes não delegados ao Governo Federal (art. 121 e 116). O Poder Judiciário da Nação está investido no Supremo Tribunal e nos tribunais inferiores, conforme determinado pelo Congresso Nacional (art. 108). O Supremo Tribunal e os tribunais inferiores da Nação têm poderes para ouvir e decidir casos em que "a Nação é uma parte" (ou seja, empregador ou réu) (art. 116). É importante esclarecer que na CABA os litígios trabalhistas são da competência de juízes nacionais, uma vez que até o momento não houve transferência de poderes judiciais da Nação para a Cidade. Por este motivo, os juízes responsáveis pelas questões do trabalho na CABA continuam sendo denominados "juízes nacionais", embora tratem de processos que, em princípio, corresponderiam à jurisdição territorial (regional) (Bronstein, 2021). Isso porque, após a reforma constitucional de 1994, o artigo 129 dispõe que a Cidade de Buenos Aires terá um sistema autônomo de governo com poder de legislação e jurisdição, a ser implementado progressivamente.

Neste contexto, é importante observar que, por meio do Decreto nº 635/2020, o Poder Executivo criou um Conselho Consultivo para o Fortalecimento do Poder Judiciário e do Ministério Público. Este Conselho, composto por 11 juristas, tem a função de preparar parecer com recomendações e propostas sobre o funcionamento dos seguintes institutos: Supremo Tribunal de Justiça da Nação, Conselho da Magistratura, Ministério Público, Execução do julgamento por júri e Transferência de Competências para a CABA (Asociación por los Derechos Civiles, 2020, p. 7).

Organização do sistema de resolução de litígios. A resolução de litígios trabalhistas na CABA pode ser dividida em duas etapas diferentes. A primeira corresponde à instância administrativa obrigatória que deve ser esgotada antes da ação judicial: o *Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria* (SECLO), que é institucionalmente dependente do MTEySS (art. 1º da Lei nº 24.635/1996).

A segunda ocorre nos tribunais. O Poder Judiciário Nacional é composto pela Corte Suprema de Justiça da Nação, tribunais inferiores (art. 108 da constituição nacional) — ou seja, os

tribunais de primeira instância, as câmaras de apelação e o Conselho Nacional da Magistratura, que não tem função jurisdicional. O artigo 1º da Lei nº 1.258/1958 (com alterações), que regulamenta a organização da Justiça Nacional e Federal, dispõe que o Poder Judiciário da Nação é exercido pelo Supremo Tribunal de Justiça e pelos tribunais nacionais da Capital Federal, entre outros. Por sua vez, o artigo 32 determina que os tribunais nacionais da CABA incluam uma câmara nacional de recurso do trabalho (seção 6, alínea f) dividida em salas, cada uma composta por três juízes, e tribunais do trabalho de primeira instância (seção 8, alínea i), que são unipessoais.

No que diz respeito a Córdoba, a Lei nº 8.435/1995 (com alterações) organiza a justiça provincial. Conforme determina o artigo 1º, o Poder Judiciário é exercido pelo Tribunal Superior de Justiça (...), Câmara do Trabalho e (...) juízes de conciliação. A província está dividida em dez circunscrições. As câmaras de trabalho geralmente ficam na capital da circunscrição, enquanto os tribunais de conciliação são descentralizados em outras cidades principais. É importante observar que nas circunscrições menos povoadas as câmaras de trabalho e os tribunais de conciliação podem ser substituídos por câmaras e tribunais de competência múltipla (art. 17 e 36 da Lei n.º 8.435). Também neste contexto, as câmaras de trabalho são constituídas por salas, cada uma delas integradas por três membros, enquanto o tribunal de conciliação é unipessoal.

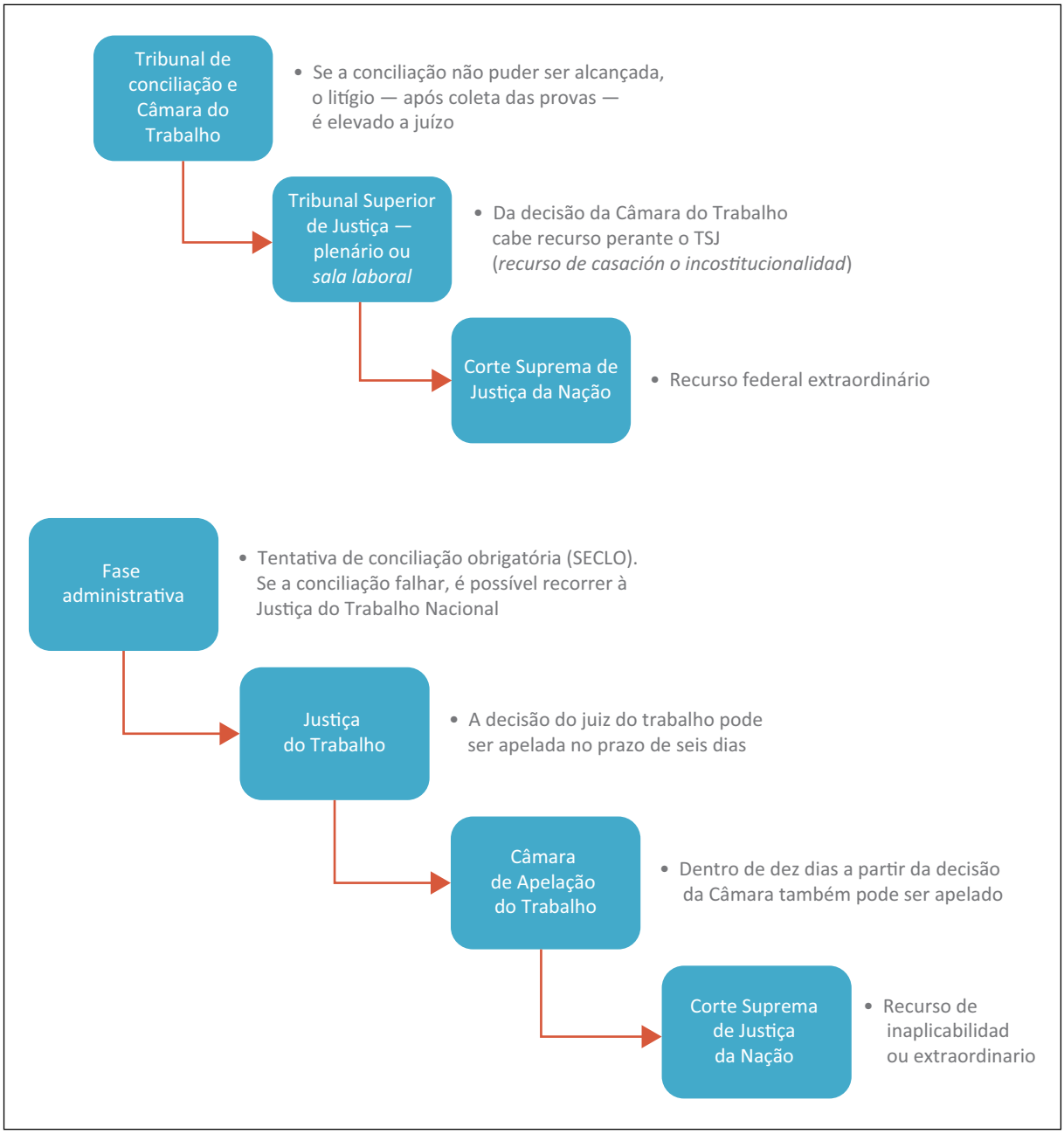
Além do exposto, na CABA e em Córdoba o Ministério Público desempenha um papel no litígio trabalhista em decorrência da função de promover a participação da justiça para a defesa dos interesses gerais da sociedade (art. 120 da Constituição Nacional). O órgão subdivide-se em Ministério Público e Ministério Público da Defesa: o primeiro reúne e coordena a ação dos promotores e o segundo dos defensores públicos. É importante observar que perante os tribunais do trabalho de primeira e segunda instância ambos atuam. O Procurador-Geral da República e o Procurador-Geral Adjunto, que atuam perante a Câmara, e os demais promotores da primeira instância têm uma função que se limita ao controle da legalidade. Na CABA, o Ministério Público de Defesa é exercido pelos Defensores Públicos de Menores, Incapazes e Ausentes de Primeira Instância em Matéria Cível. Em contrapartida, em Córdoba o serviço é prestado por assessores jurídicos (*asesores letrados*) do Ministério Público da Defesa, que fazem parte do Poder Judiciário. Vale ressaltar, ainda, que, enquanto na CABA o Ministério Público é um órgão independente com autonomia funcional e financeira, em Córdoba esse órgão faz parte do Poder Judiciário, embora com independência orgânica funcional.

Para finalizar, a Figura 8.2 reporta os graus de julgamento que um litígio trabalhista pode ter na CABA e em Córdoba. Referindo-se a esta última, é importante observar que pode haver uma outra etapa não obrigatória, antes de recorrer aos tribunais: a Lei nº 8.015/1990 permite a conciliação administrativa provisória para conflitos individuais de trabalho, quando as partes assim o solicitarem (art. 21).

Administração da justiça. A administração da justiça nacional é simultaneamente partilhada entre o Supremo Tribunal e o Conselho da Magistratura. Em particular, o Supremo Tribunal

Federal elabora o orçamento do Poder Judiciário e apresenta-o ao Poder Executivo Nacional para a sua incorporação no projeto de Orçamento Nacional, que é apresentado anualmente ao Congresso Nacional. O Conselho, por sua vez, administra os recursos e executa o orçamento atribuído por lei à administração da justiça. Além disso, esse órgão é responsável pela seleção dos magistrados (com exceção dos que exercem funções no Supremo Tribunal) e pelo exercício dos poderes disciplinares sobre eles, incluindo a destituição dos cargos. Ademais, o conselho pode ditar os regulamentos relativos à organização judiciária e os que resultem necessários para garantir a independência do poder judicial e a prestação de serviços eficazes.

FIGURA 8.2 Graus de julgamento que um litígio trabalhista pode ter na CABA e em Córdoba



Fonte: Elaboração dos autores.

Um discurso semelhante se aplica a Córdoba. O Tribunal Superior de Justiça (TSJ) supervisiona a administração da justiça, incluindo a vigilância sobre a conduta dos juízes, funcionários, auxiliares e empregados e a eventual aplicação contextual de sanções. O regime disciplinar também é determinado por tal órgão. Também, o tribunal também é responsável pelo cálculo dos recursos, despesas e investimentos do Poder Judiciário e a sua submissão ao Poder Executivo para consideração do Legislativo, dentro do Orçamento Geral da Província. Por fim, entre outras funções, compete ao TSJ propor ao Legislativo provincial, com a intermediação do Executivo, propostas legislativas relativas ao funcionamento e organização do poder judiciário. Por sua vez, o Conselho da Magistratura é o principal responsável pelas atividades que giram em torno da seleção dos juízes — analisada na Seção 4.

Tanto na CABA como em Córdoba, o Administrador Geral, respectivamente sob a égide da Corte Suprema e do TSJ, é a figura de destaque na área de administração. A tal servidor compete a programação, a execução, a coordenação e o controle da administração geral do Poder Judiciário e o cumprimento das funções de superintendência, assim como a resolução de questões administrativas delegadas.

TABELA 8.28 Principais funções dos ministérios nacional e provincial

MTEySS (nacional)	MdT (provincial)
• Determinação dos objetivos e políticas da sua competência; execução de planos, programas e projetos; • Promoção e regulamentação dos direitos dos trabalhadores e fiscalização do cumprimento das obrigações dos empregadores; • Atenção aos regimes de contrato de trabalho e outras regulamentações trabalhistas; negociações e acordos coletivos; • Disposição sobre os conflitos de trabalho individuais, multi-individuais e coletivos, exercendo poderes de prevenção, conciliação, mediação e arbitragem; • Aplicação das normas relativas à constituição e funcionamento das associações profissionais e de trabalhadores e à organização do registro das associações patronais; • Exercício do poder de polícia no trabalho como autoridade central e de Superintendência de Inspeção do Trabalho, coordenando as políticas e planos nacionais de inspeção; • Elaboração e controle dos regulamentos gerais e particulares referentes à saúde e segurança nos locais ou ambientes de trabalho; • Elaboração e execução das diretrizes que norteiam a política salarial do setor privado e intervêm no estabelecimento daquelas do setor público nacional; e, • Intervenção nas políticas e ações voltadas para o aumento da produtividade do trabalho e sua distribuição equitativa.	• Promoção, regulamentação e fiscalização do cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, especialmente liberdade de associação, negociação coletiva, igualdade de oportunidades e tratamento e eliminação do trabalho forçado e/ou infantil; • Atenção aos regimes de contrato de trabalho e outros regulamentos de proteção do trabalho; • Tratamento dos conflitos trabalhistas individuais e coletivos, exercendo os poderes de conciliação, mediação e arbitragem; • Exercício do poder de polícia do trabalho como autoridade central e de Superintendência de Inspeção do Trabalho, coordenando as políticas de fiscalização provinciais e nacionais e as relacionadas com o emprego sem carteira; • Elaboração e fiscalização de regulamentos gerais e particulares relativos à higiene, saúde, segurança e ambiente de trabalho; • Elaboração e execução das diretrizes que norteiam a política salarial do setor privado e intervêm na definição daquelas do setor público nacional; • Prevenção e resolução de conflitos trabalhistas e/ou salariais, salvaguardando o direito ao trabalho digno, devidamente remunerado, respeitando os acordos e leis em vigor; e • Atenção e assessoramento nas delegações regionais, com abrangência em todo o território provincial.

Fonte: Elaboração dos autores.

Administração pública. O MTEySS é um órgão nacional integrante do Poder Executivo nacional: propõe, concebe, elabora, administra e aplica as políticas relativas às relações individuais e coletivas de trabalho, regime jurídico das relações e acordos coletivos de trabalho, emprego, capacitação e segurança social. O mesmo se aplica ao Ministério do Trabalho (MdT), órgão do governo provincial de Córdoba. A Tabela 8.28 descreve as principais funções do ministério nacional e provincial.

Em suma, no âmbito das relações individuais de trabalho, esses órgãos exercem poderes de fiscalização e controle, sancionadores e conciliadores. No âmbito das relações coletivas de trabalho, ao Ministério nacional compete a qualificação e controle dos sujeitos coletivos, a concertação e homologação, assim como a conciliação e mediação.

Para finalizar, é necessário também esclarecer que o Sistema de Inspeção Integral do Trabalho e Previdência Social (SIDITYSS), instituído pela Lei nº 25.877/2004, permite ao Estado federal atuar nacionalmente na matéria, embora as províncias mantenham poderes no campo trabalhista (Arese, *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*, 2020).

B. Processos do sistema de resolução de litígios

Evolução da justiça do trabalho. Talvez o antecedente mais relevante da justiça do trabalho possa ser identificado na Lei Orgânica do Departamento Nacional do Trabalho, que previa a criação *ad hoc*, em correspondência a um conflito trabalhista, de "Conselhos de Trabalho": esses conselhos tripartites tinham a função de conciliar ou arbitrar o litígio (Palacio, 2013).

A criação da justiça trabalhista na Argentina está estritamente ligada ao golpe de 1943, que marcou uma maior intervenção do Estado na sociedade e levou Perón à Secretaria do Trabalho e Previdência Social. Os tribunais do trabalho foram criados pela primeira vez na CABA a partir do Decreto nº 32347/1944 — ratificado pela Lei nº 12.948/1947: o sistema de justiça do trabalho era composto por trinta juízes de primeira instância, uma câmara de recurso com nove membros e, como auxiliares, os Ministérios Públicos do Trabalho, em conjunto com comissões de conciliação e arbitragem. A Justiça do Trabalho foi instaurada em Córdoba alguns anos depois, como resultado da Lei nº 4.163/1949. Quanto à justiça trabalhista nacional, também os tribunais trabalhistas provinciais foram criados com base na assimetria de posição das partes na relação de trabalho. A Lei nº 4.163, além de instituir tribunais de conciliação e câmaras de trabalho na província, introduziu a gratuidade do procedimento, a sua oralidade para garantir a celeridade, a inversão do ônus da prova e a possibilidade de julgar *ultra e extra petitum* (Portelli, 2020).

Tanto na CABA, como em Córdoba, os tribunais tinham, à época da sua instituição, competência exclusivamente para conflitos individuais de trabalho.

Na CABA, a Lei nº 18.345/1969, que ainda é válida hoje, derrogou a lei anterior e, além de eliminar a Comissão de Conciliação da Justiça do Trabalho Nacional, ampliou o número de tribunais, somando quarenta, e também ampliou o número de membros da Câmara de Recursos, para dezoito. Desde a sua introdução, a lei foi alterada várias vezes. Entre as alterações mais significativas, figura: a Lei nº 22.473/1981, que altera a disposição aplicável do Código Processual Civil e Comercial Nacional elencado no artigo 155, e a Lei nº 24.635/1996 — que introduz a fase conciliatória obrigatória antes de recorrer aos tribunais do trabalho, perante um órgão administrativo (SECLO). O Decreto Presidencial nº 106/1998 ordenou o texto da lei, como resultado das diversas alterações introduzidas. Desde então, diversas leis complementaram a Lei nº 18.345, sendo que a única modificação do texto ocorreu em 2005, em decorrência da Lei nº 25.999, que modificou a notificação de que trata o artigo 119.

Em Córdoba, a Lei nº 7.725/1988 fundamentalmente ampliou o número de tribunais, mas o sistema em vigor — contando com uma tentativa de conciliação, um processo *ex officio* do tribunal de conciliação para a coleta de provas e a consequente decisão da câmara — resultou obsoleto como resultado do aumento significativo de litígios trabalhistas (Arese, *La reforma procesal en Córdoba, ponencia presentada en el II Seminario Internacional de Derecho del Trabajo*, San Marcos Sierras, Córdoba, março de 2018). A Lei nº 7987/1991— ainda em vigor — reformou a legislação trabalhista processual da província: a estrutura acima mencionada foi mantida, mas foram introduzidas *Salas Unipersonales*, permitindo decisões unipessoais. Em 2011, o número de tribunais de conciliação aumentou de sete para dez (Seco, 2018). Ainda assim, como apontado pelo mesmo autor, a duração dos processos de trabalho vem aumentando.

Em 2017, ocorreram duas mudanças importantes. Em primeiro lugar, a província aderiu à Lei nº 27.348 (Lei Complementar de Riscos Relacionados ao Trabalho), que introduz uma instância administrativa obrigatória e preventiva perante as "comissões médicas jurisdicionais", por força da Lei nº 10.456/2017. Além disso, o poder executivo da província apresentou um importante projeto de reforma da Lei nº 7.987: a Lei nº 10.596 foi aprovada pela legislatura provincial em dezembro de 2018.

A reforma assenta nos seguintes pontos fundamentais: (Seco, 2018, p. 5 *et seq*.; Arese, 2019, p. 13–14):

5. Dupla estrutura e procedimento: a reforma mantém, para causas mais complexas, a estrutura processual própria, ou seja, uma única instância processual subdividida em duas etapas processuais distintas. O pedido é recebido pelo tribunal de conciliação, que tenta conciliar as partes; se a conciliação não for bem-sucedida, o pedido é contestado pelo réu perante o mesmo órgão e são recolhidas provas. A Câmara do Trabalho, unipessoal na maioria das instâncias, realiza primeiro uma audiência pública oral e, em seguida, dita a decisão. Por outro lado, a reforma cria uma nova estrutura (ou seja, *Juzgados de Conciliación y Trabajo*, doravante tribunais do trabalho) e introduz um procedimento abreviado de resolução de litígios, com dupla instância;

6. Em um conjunto de determinados assuntos de menor complexidade, a conciliação e a resolução de causas ocorrem perante os tribunais do trabalho unipessoais de primeira instância, por meio de um processo abreviado (*procedimiento sumario*), aplicável às hipóteses previstas no artigo 83-Bis, e as sentenças devem ser proferidas em uma média estimada de seis a oito meses;

7. Serão constituídos novos tribunais do trabalho em parte das circunscrições judiciais em que existem tribunais do trabalho "puros" (e não de competência múltipla); na capital da província, são criados cinco novos tribunais, e três mais em Río Cuarto, Villa María e San Francisco;

8. Com a implementação gradual da reforma, o mesmo litígio pode ser tratado de forma diferente com base no processo aplicável, que, por sua vez, depende do estabelecimento efetivo do tribunal do trabalho na circunscrição. Além disso, onde coexistem tribunais de trabalho e tribunais de conciliação, pode surgir um problema de competência entre os dois — que são resolvidos pelas câmaras de trabalho — ampliando assim a duração do processo;

9. Para atender a uma resolução eficiente dos processos, a Justiça do Trabalho passa a contar com três secretarias administrativas, com funções de conciliação, processamento e relatoria;

10. A lei prevê o recurso de apelação às deliberações dos juízes do trabalho, tanto quando há restrições à apresentação de provas, como quando estas causam ônus irreparável ou são expressamente declaradas passíveis de recurso. O recurso deve ser resolvido em 35 dias úteis. O recurso de cassação também é instituído para os casos de sentenças proferidas pela Justiça do Trabalho, embora restrito aos casos de sentença contraditória;

11. No prazo máximo de dois anos, o processo deverá ser totalmente digitalizado e as audiências serão gravadas em vídeo, para garantir a fixação das provas e o direito de defesa;

12. Dentro de três anos, o novo sistema será avaliado, com atenção especial ao objetivo de encurtar a duração do processo;

13. Do ponto de vista temporal, a entrada em vigor da Lei nº 10.596 estava originalmente prevista para o final de junho de 2019, mas foi suspensa pela Lei nº 10.640 até o final de dezembro de 2019 e pela Lei nº 10.676 até abril de 2020. A Lei nº 10.640 remete ao Poder Executivo Provincial, por meio do Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos, em consonância com o Tribunal Superior de Justiça, o estabelecimento dos critérios e mecanismos para a aplicação progressiva da Lei nº 10.596. Por sua vez, a Lei nº 10.676, que altera o artigo 18 da Lei nº 10.596, dispõe que o processo abreviado será aplicado em uma primeira etapa apenas na Primeira Comarca, com sede na cidade de Córdoba e no que diz respeito às alíneas a, f, h e l do artigo 83-Bis do referido Código.

Meios de resolução de litígios. Conforme já mencionado, antes do recurso aos tribunais o litígio trabalhista deve passar por uma tentativa de conciliação obrigatória por meio do SECLO — regulamentado pela Lei nº 24.635/1996. Esta instância responde à necessidade de reduzir a conflituosidade e a duração do processo na justiça do trabalho nacional, funcionando como um filtro de potenciais litígios trabalhistas. A lei exclui explicitamente de tal instância:

1. A propositura de mandado de segurança e de medidas cautelares;

2. Processos preliminares e produção antecipada de provas;

3. Reclamações individuais ou multi-individuais que tiverem sido objeto das ações previstas na reestruturação produtiva, prevenção de crises ou procedimentos de conciliação obrigatória, previstos nas Leis nº 24.013/1991 e 14.786/1958;

4. Processos judiciais contra empregadores falidos/insolventes;

5. Ações judiciais contra o Estado nacional, provincial e municipal;

6. Ações promovidas por menores, que requeiram intervenção do Ministério Público.

Além disso, também devem ser excluídas as ações decorrentes de acidentes de trabalho regulamentadas pela Lei de Riscos do Trabalho. É importante esclarecer que a conciliação também pode ocorrer de forma voluntária, ou seja, quando uma das partes solicita a intervenção da autoridade competente para homologar e transitar em julgado o acordo que ambas as partes, voluntariamente, pactuaram.

O processo perante o SECLO é gratuito para o trabalhador. O procedimento é predominantemente oral, mas inicia-se com a formulação de uma reivindicação, por meio de um formulário que contém informações relacionadas ao trabalhador, ao empregador e ao objeto do litígio, inclusive uma estimativa do valor reivindicado. Admitida a reivindicação, procede-se ao sorteio de um conciliador, que é um advogado com experiência em direito do trabalho, inscrito no Registo Nacional dos Conciliadores do Trabalho, e é marcada uma primeira reunião, no prazo de dez dias. O conciliador pode ordenar novas reuniões com o objetivo de fazer com que as partes cheguem a um acordo. O processo pode ser concluído com ou sem acordo. Neste último caso, o conciliador pode propor às partes que submetam a questão à arbitragem. Além disso, emitirá uma certificação que comprove a conclusão da conciliação e que permitirá ao trabalhador propor uma ação judicial perante os tribunais. Se houver acordo, este é transmitido por escrito ao SECLO que, após revisão do seu conteúdo, pode proceder à sua homologação ou negar aprovação. Se o acordo não for posteriormente implementado, o trabalhador pode promover a sua execução perante os tribunais do trabalho. Em caso de falta de pagamento, o trabalhador tem direito a um adicional de 30% do valor.

O processo perante a Justiça do Trabalho, regulado pela Lei nº 18.345/1969, é predominantemente escrito e tem dupla instância. O processo se inicia com a apresentação da demanda escrita perante a Secretaria-Geral da Câmara Nacional de Recursos do Trabalho, que acionará o juízo de primeira instância responsável pelo litígio. De acordo com Mansueti (2018), o processo tem as seguintes características: (a) só pode ser iniciado a pedido de uma das partes; (b) o juiz está vinculado aos pedidos formulados por cada uma das partes em suas petições; (c) o juiz deve limitar o seu pronunciamento às pretensões das partes, com base nos fatos tal como foram expostos por escrito na demanda e na contestação; (d) o juiz decide o direito que se aplicará ao caso, ou seja, aos fatos apresentados pelas partes, independentemente do que tenham alegado; e (e) compete às partes fornecerem as provas ao processo, sem prejuízo da possibilidade que a lei confere extraordinariamente ao juiz de ordenar a produção de provas complementares que julgue cabíveis.

Em regra, o impulso do processo se dá *ex officio*, ou seja, está a cargo do Tribunal e dura até a sentença, quando o Tribunal faz a liquidação dos valores devidos e faz o pedido de pagamento. A partir daí, o impulso da execução da sentença fica a cargodos interessados. O juiz pode se pronunciar *ultra petita*, enquanto a questão da possibilidade de decisão *extra petita* é objeto de debate, em função da tensão entre o direito de defesa e o princípio tutelar.

O mesmo autor aponta como características complementares do procedimento trabalhista o seu caráter contraditório, a publicidade do processo, a preferência pela concentração dos procedimentos e abreviatura dos termos, o imediatismo e a gratuidade em favor do trabalhador.

O processo de resolução de conflitos trabalhistas em Córdoba conta com uma única instância, que pode ser subdividida em duas etapas distintas: a fase de instrução e conciliação perante os tribunais de conciliação e o processo perante as câmaras do trabalho. Os seguintes princípios governam o processo provincial:

1. Impulso processual *ex officio*;

2. Oralidade, embora a fase de instrução prévia à conciliação seja predominantemente escrita;

3. Concentração, que, por sua vez, acarreta celeridade e continuidade do processo;

4. Gratuidade;

5. Inversão do ônus da prova em certos assuntos;

6. Primazia da realidade;

7. Possibilidade de decidir *ultra petita*.

FIGURA 8.3 Processos de trabalho comuns na CABA e em Córdoba

→

Demanda

- Petição perante o juiz de conciliação;
- O juiz emite um decreto de admissão (eventual impedimento, inibição ou recusa (p. ex.: paternidade, amizade, credor/devedor, etc.);
- Citação de partes e terceiros.

Audiência de conciliação

- As partes devem comparecer pessoalmente (ou seus representantes) a tal tentativa de conciliação: do contrário, a petição é considerada como desistida (se o ator não estiver presente) ou a petição é considerada contestada com presunção de veracidade (se o réu não estiver presente);
- Exceções que requerem pronunciamento ad hoc e prévio do juiz (incompetência, *litis pendencia*, *res iudicata*, prescrição) — processo incidental — resolução — eventual recurso.
- Se houver acordo, será homologado pelo juiz;
- Se as partes não se conciliarem, a demanda é contestada e o processo segue em frente.

Coleta de evidências

- Em seis dias o juiz de conciliação determinará a abertura da coleta de provas;
- Propõem-se ao juiz provas e evidências: confissão, depoimento, fiscalização judicial, fiscalização documental, laudo técnico, etc.;
- O juiz admitirá as evidências com oferta contextual das evidências;
- O juiz, ex officio ou a pedido de uma das partes, pode determinar uma nova audiência de conciliação;
- A causa é levada a julgamento na Câmara do Trabalho.

Câmara de Trabalho

- Avocação: a câmara pode ser unipessoal ou colegiada (três juízes) As partes são citadas contextualmente (eventual recusa);
- Audiência instrutiva: testemunho e confissão mais fiscalização judicial. O tribunal pode decretar ex officio as demais provas consideradas essenciais para a emissão de uma decisão;
- Alegações orais;
- Encerramento do debate;
- Decisão em 30 dias.

Recursos

- Dez dias para propositura de recurso (cassação ou inconstitucionalidade) perante o Tribunal Superior de Justiça, que pode negar ou admitir;
- A Câmara ou Plenário do TSJ — após tramitar o recurso e submetê-lo à Procuradoria Geral (MP) — ou admite (deliberando ou remetendo à Câmara do Trabalho em caso de erro) ou indefere o recurso confirmando a decisão.

Recursos

- A decisão do TSJ pode ser apelada perante a Corte Suprema de Justiça da Nação no prazo de dez dias, de acordo com o recurso federal extraordinário;
- O Supremo Tribunal Federal primeiro determinará a sua competência e emitirá uma resolução substancial, com admissão (nova decisão) ou recusa (confirmação da decisão do TSJ).

Fonte: Elaboração dos autores.

Conforme relatado por Arese (2020, p. 46), em resposta à reivindicação de uma parte dos operadores jurídicos, acompanhados por sindicatos provinciais, quanto à excessiva duração dos processos judiciais, uma Reforma Processual do Trabalho foi aprovada por meio da Lei nº 10.596/2018. A reforma preserva parte do processo e da estrutura históricas da Justiça do Trabalho cordobesa, expressa num modelo processual de resolução de conflitos por meio de um processo oral, público e de instância única, instruído por um juiz conciliador e julgado por 11 câmaras, compostas por 33 juízes, que atuam na Capital Provincial. Foi introduzido um procedimento abreviado para a resolução das causas de menor complexidade, com dupla instância e recurso perante a atual Câmara de Trabalho, com processo oral, contínuo e concentrado. Esse novo procedimento declarativo abreviado coexiste com o processo ordinário tradicional. O principal objetivo da reforma é encurtar substancialmente a duração do processo, sem prejudicar o direito de defesa. Desde 2019, também opera integralmente o Arquivo Judicial Eletrônico no Trabalho, instituído pela mesma lei.

Para concluir a presente seção, propõe-se na Figura 8.3 uma representação gráfica dos processos trabalhistas ordinários na CABA e em Córdoba.

Tipos de processos trabalhistas. Em primeiro lugar, deve-se observar quem tanto a legislação processual da CABA, quanto a de Córdoba, admitem a adoção de medidas cautelares. Em particular, a Lei nº 18.345/1969, além de reiterar a aplicabilidade do regime do Código Processual Civil e Comercial, prevê explicitamente a apreensão preventiva dos bens do devedor a pedido da outra parte, ou do MP, em determinadas hipóteses (ou seja, não contestação da demanda, alienação ou ocultação dos bens, ou diminuição considerável da capacidade financeira) (art. 62). Por sua vez, a Lei nº 7.987, prevê que o reclamante — durante o processo e antes mesmo da demanda — pode solicitar a apreensão preventiva, que poderá ser eventualmente determinada pelo tribunal: caso seja admitido, o reclamante deverá depositar uma caução que, de acordo com o tribunal, deve ser suficiente para cobrir danos caso tal dívida não exista (art. 45).

Além disso, tanto a Lei nº 18.345/1969 quanto a Lei nº 7.987/1990 incluem diversos processos especiais, conforme descrito na Tabela 8.29.

TABELA 8.29 Processos especiais da Lei nº 18.345/1969 e Lei nº 7.987/1990

CABA	Córdoba
Acidentes de trabalho (art. 137)	Processo de execução (art. 68 a 76)
Execução de créditos reconhecidos ou firmes (art. 138)	Ações de despejo (art. 77 a 80)
Processo de execução (art. 139 a 144)	Procedimento aplicável a atos de jurisdição voluntária (art. 82)
Procedimento aplicável a petições fiscais (art. 145)	Procedimento de resumo (art. 83)
Ações de despejo (art. 147)	Processo Declarativo Abreviado (do art. 83-Bis ao art. 83-Septies)
Julgamentos contra a nação (art. 148)	
Arbitragem (art. 149 a 154)	

Fonte: Elaboração dos autores.

Além do exposto, cabe esclarecer que, tanto na CABA, quanto em Córdoba, se aplica a Lei Complementar de Riscos do Trabalho (Lei nº 27.348/2017), que obriga os trabalhadores afetados a comparecerem perante comissões médicas jurisdicionais do trabalho — instância administrativa obrigatória — antes de acessar os tribunais. O procedimento está previsto no Capítulo I da Lei Complementar. Em suma, a comissão médica competente territorialmente é responsável pela determinação do caráter profissional da doença ou contingência, pela determinação da incapacidade e pela correspondente compensação monetária prevista na Lei de Riscos do Trabalho (Lei nº 24.557/1995). Os honorários profissionais correspondentes à representação legal e demais despesas incorridas pelo trabalhador com a sua participação nas comissões médicas são da responsabilidade da respetiva seguradora de riscos laborais.

As partes podem solicitar a revisão da decisão da comissão médica perante a Comissão Médica Central, a qual, por sua vez, pode ser objeto de recurso para os tribunais de apelação com jurisdição trabalhista ou, na sua inexistência, para os tribunais de instância única com igual jurisdição. Em alternativa à revisão da decisão, o trabalhador pode apresentar recurso perante a justiça do trabalho provincial ou da CABA. A proposta de recurso do trabalhador tem, em princípio, efeito suspensivo — salvo as hipóteses previstas nas letras e b) do artigo 2º, em que o efeito é devolutivo.

Também vale a pena aprofundar um pouco o Processo Declarativo Abreviado de Córdoba, pois é uma das principais novidades trazidas pela última reforma da Lei nº 7.987/1990 para resolver, em um prazo mais curto, as causas de "menor complexidade", reduzindo a carga de trabalho dos tribunais e a duração do processo. A lei identifica diretamente e as hipóteses em que esse processo pode ser aplicado no artigo 83-Bis, que vai da letra a à letra l. Ainda, esse procedimento especial, de acordo com o artigo 18 da Lei nº 10.596/2019 (conforme alterada pela Lei nº 10.676/2019), prevê que o processo abreviado será aplicado em uma primeira etapa apenas na Primeira Comarca com sede na cidade de Córdoba e exclusivamente nas seguintes hipóteses do artigo 83-Bis:

a) Compensação derivada de dispensa direta sem invocação de causa;

b) Ações com base no artigo 66 da LCT, para restabelecimento de condições alteradas de trabalho;

c) Pagamento do vencimento correspondente ao mês da rescisão, do salário anual complementar e das férias, qualquer que seja o motivo da rescisão da relação; e

d) Ações decorrentes do Regime de Riscos do Trabalho, quando o acidente de trabalho ou doença ocupacional é reconhecido pela Comissão Médica Jurisdicional dependente da Superintendência de Riscos do Trabalho, e a determinação do grau de invalidez de acordo com as escalas, ou o valor da indenização é questionado exclusivamente quanto a custas ou em função do valor a ser pago, determinado na instância administrativa.

Uma vez admitida a demanda, há prazo de seis dias para a sua impugnação, apresentação de exceções e citação de terceiros, assim como para ofertar provas. Um prazo adicional de três dias é definido para estender a produção de provas ou admitir novas exceções.

Atendida a demanda e as exceções no caso, as partes e terceiros, se houver, serão convocados para audiência única, que deverá ser realizada no prazo máximo de dez dias após o término da etapa anterior, na qual, na presença do juiz, será solicitada a conciliação.

As partes devem comparecer pessoalmente, sem prejuízo do artigo 49: a ausência do querelante, sem justa causa, ensejará a desistência da ação e o contrário, nas mesmas condições, implicará em multa a favor do querelante. Se da contestação da demanda surgirem matérias controvertidas que requeiram, de acordo com o juiz, a produção de novas, provas o tribunal pode ordenar e fixar a continuidade da audiência, no prazo de 60 dias.

Em determinadas circunstâncias, previstas no artigo 83-Quinquies, o juiz, em despacho motivado, pode determinar a conversão do procedimento em processo ordinário. Tal resolução pode ser objeto de recurso perante a Câmara do Trabalho.

As provas confessionais e testemunhais são recebidas em um único ato oral, na ocasião do prosseguimento da audiência. Imediatamente após o recebimento da prova confessional e testemunhal, na mesma audiência as partes alegarão oralmente por vinte minutos e o juiz proferirá sentença no prazo de 15 dias, a menos que a matéria permita um pronunciamento imediato. A notificação da sentença é realizada por meio eletrônico.

Conforme determina o artigo 83-Septies, somente a sentença é passível de recurso. O recurso tem efeito suspensivo, salvo nos casos dos artigos 83-Bis alíneas f, k e l, em que o recurso será julgado com efeito devolutivo. O recurso deve ser interposto de forma fundamentada no prazo de cinco dias após a notificação e a outra parte tem cinco dias para responder aos agravos expressos ou dar seguimento ao recurso. Uma vez produzida a adesão, o oposto será transferido para respondê-la. Respondidos os agravos, o juiz, no prazo de cinco dias, decidirá sobre o deferimento do recurso e, se for o caso, ordenará o encaminhamento do processo à respectiva Câmara de Trabalho e recebido no prazo de cinco dias.

A Câmara deve agir no prazo de dez dias a partir do recebimento do processo e proferirá sentença no prazo de 20 dias a partir da assinatura da certificação. Ambos os termos são peremptórios. Quando o recurso incluir pedido de produção de prova que tenha sido negada, a Câmara poderá providenciar o que for pertinente para que a prova seja recebida diretamente perante ela. A decisão sobre a prova suspende o prazo a deliberar, até que as respectivas alegações sejam processadas. A suspensão não poderá, em caso algum, ultrapassar o prazo de 70 dias, a contar da data da decretação da medida.

C. Acesso à justiça

Várias condições devem ser cumpridas para ter acesso à justiça do trabalho. Algumas delas são comuns ao processo civil:

1. Jurisdição do tribunal, externa e interna (quanto à matéria, hierarquia, forma e território);

2. Capacidade jurídica;

3. Capacidade processual: o artigo 33 da LCT permite aos trabalhadores a partir de 16 anos estarem em processos trabalhistas em ações relativas ao contrato ou vínculo empregatício e serem representados por procuradores, por meio de mandato constituído na forma da legislação local.

Além disso, na CABA, há uma obrigatoriedade de cumprimento da etapa administrativa anterior à ação judicial (SECLO).

As partes devem ser assistidas por advogado, ou — no caso de trabalhadores — pela associação sindical da atividade com personalidade sindical, ou — no caso de empregadores — pelas respectivas organizações representativas. Da mesma forma, é necessária representação legal também em Córdoba.

No que se refere à representação em juízo, na CABA as partes podem atuar pessoalmente ou representadas de acordo com as disposições estabelecidas para a representação em juízo.

O trabalhador também pode ser representado por associação profissional legalmente autorizada para tanto (art. 35 da Lei nº 18.345/1969). O mesmo se aplica a Córdoba (art. 24 da Lei nº 7.987/1990).

Em termos de custas, rege o princípio da gratuidade para o trabalhador. Além disso, em Córdoba existem assessores jurídicos trabalhistas (art. 5º do *Código Procesal Laboral* — CPL) e o Ministério do Trabalho oferece assessoramento jurídico gratuito. Na CABA, existe o Ministério Público da Defesa (Lei nº 27.149/2015). No procedimento administrativo também há disponibilidade de assessoramento gratuito.

Em matéria de condenação a custas, prevalece o princípio da sucumbência, podendo o juiz distribuí-las conforme o caso.

Quanto aos honorários, são fixados judicialmente, de acordo com a legislação vigente, conforme estabelecido no art. 277 da LCT. O eventual pagamento que deva ser efetuado nas ações trabalhistas é realizado por meio de depósito bancário em favor do Tribunal

interveniente e posterior transferência judicial pessoal ao titular do crédito, ainda que tenha outorgado mandato. Em princípio, é vedado o contrato que estabeleça honorários superiores a 20%, o que, em cada caso, exigirá homologação pessoal e aprovação judicial.

A retirada dos créditos pelo trabalhador será pessoal e exigirá homologação. Qualquer pagamento feito sem observar a quota litis prescrita será nulo e sem efeito. A responsabilidade pelo pagamento das custas processuais, incluindo os honorários profissionais de todos os tipos, correspondentes à primeira ou única instância, não excederá 25% do valor da sentença, transação ou qualquer outro instrumento que pôs fim ao litígio. Caso a remuneração devida, de acordo com as normas tarifárias ou costumes locais, correspondentes a todas as profissões e especialidades, ultrapasse esse percentual, o juiz solicitará aos beneficiários que ratifiquem o valor. Para o cômputo do percentual indicado, não será considerado o valor dos honorários profissionais dos que representaram, patrocinaram ou auxiliaram a parte sentenciada às custas.

8.3 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA

A. Orçamento do sistema de justiça

A Corte Suprema de Justiça da Nação elabora o Orçamento de Despesas e Receitas do Poder Judiciário, o qual é enviado ao Poder Executivo Nacional para a sua incorporação no anteprojeto de Orçamento Geral da Administração Nacional, que é apresentado anualmente ao Honorável Congresso da Nação. O Conselho da Magistratura administra os recursos e executa o orçamento que a lei atribui à administração da justiça.

Em Córdoba, o Tribunal Superior de Justiça exerce a administração do Poder Judiciário. Em matéria de organização e orçamento, deve preparar e enviar o cálculo das receitas, despesas e investimentos do Poder Judiciário ao Governador, para a sua posterior consideração pelo Legislativo no âmbito do orçamento geral da província, e remeter ao Legislativo, por meio do Poder Executivo, projetos de lei sobre a organização e funcionamento do Poder Judiciário.

A Tabela 8.30 descreve o orçamento global, expresso em moeda nacional, alocado ao Poder Judiciário Nacional entre 2015 e 2019, que, também, compreende o orçamento alocado à justiça ordinária da CABA.

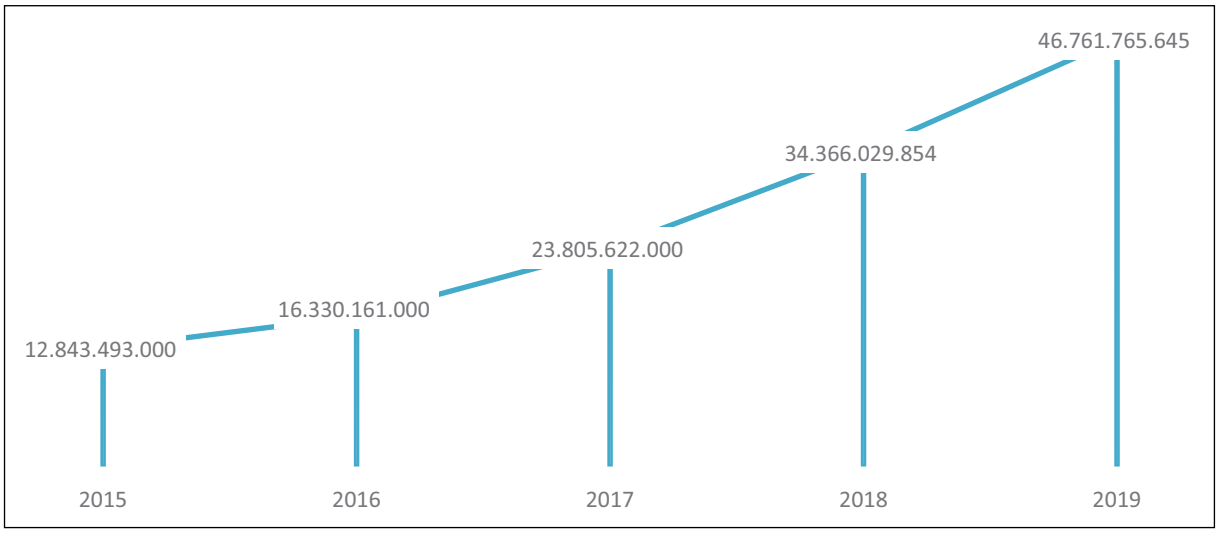
TABELA 8.30 Orçamento global, expresso em moeda nacional, atribuído ao Poder Judiciário Nacional (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
Poder Judiciário Nacional (pesos argentinos)	12.843.493.000	16.330.161.000	23.805.622.000	34.366.029.854	46.761.765.645

Fonte: Elaboração dos autores com base no Ministerio de Economía — Oficina Nacional de Presupuesto, 2021.

Como pode-se observar, em contexto altamente inflacionário, o orçamento destinado ao Poder Judiciário Nacional vem aumentando a cada ano da série histórica considerada. Em particular, o orçamento alocado aumentou 264% de 2015 a 2019.

FIGURA 8.4 Orçamento global, expresso em moeda nacional, atribuído ao Poder Judiciário Nacional (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados acima indicados

A Tabela 8.31 expressa em moeda nacional o orçamento geral alocado aos tribunais e câmaras da CABA, assim como o orçamento alocado à sua jurisdição laboral, entre 2015 e 2019.

TABELA 8.31 Orçamento geral alocado aos *juzgados* e *cámaras* da CABA e o orçamento alocado aos tribunais do trabalho da CABA (2015–2019)

	2015	2016	2017	2018	2019
CABA — Tribunais e Câmaras (total)	4.002.293.220	3.997.453.508	3.909.490.408	5.505.882.064	8.045.834.691
Jurisdição do Trabalho	846.880.619	805.925.119	853.061.501	1.230.113.172	1.724.069.867
% (Jurisdição do Trabalho/Total)	21%	20%	22%	22%	21%

Fonte: Ministerio de Economía — Oficina Nacional de Presupuesto, 2021.

O orçamento alocado aos tribunais da CABA, apesar de uma redução gradual, permaneceu relativamente estável de 2015 a 2017. O orçamento cresceu quase 41% de 2017 a 2018 e 46% de 2018 a 2019. Ainda assim, é importante notar que a relação entre o orçamento geral do Tribunal da CABA e o orçamento alocado à jurisdição do trabalho se manteve entre 20% e 22% no período considerado. Por fim, cabe destacar também que a cada ano as despesas com pessoal tiveram o peso mais significativo no orçamento: por exemplo, em 2019 tal rubrica representava quase 99% do orçamento alocado; as despesas permanentes com pessoal representaram 95% do orçamento total.

Menos informações podem ser encontradas para a província de Córdoba. A Tabela 8.32 descreve os dados disponíveis:

TABELA 8.32 Orçamento de Córdoba (aprovado e executado) — Poder Judiciário (2015–2019)

		2015	2016	2017	2018	2019
Poder Judiciário Provincial	Aprovado	4.226.135.000	5.585.378.000	7.925.968.000	N. D.	14.391.497.000
	Executado	4.625.930.000	6.538.445.516	8.607.912.040		N. D.
Proporção (executado/aprovado)		109%	117%	109%		N. D.
Despesas com pessoal (executado, exceto para 2019/aprovado)		4.257.800.000	6.016.073.846	7.970.472.979		12.443.308.000
Despesas pessoas (participação relativa ao orçamento provincial geral)		92%	92%	93%		86%

Fonte: Para anos 2017–2019: Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021; Para anos 2015–2016: Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016 e Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016.

Como a tabela sugere, o orçamento geral alocado ao poder judiciário da província tem aumentado a cada ano. De 2015 a 2019, o orçamento alocado aumentou 240%. Também é interessante observar que a cada ano em que os dados estavam disponíveis, as despesas ultrapassavam o orçamento aprovado. Também na província, como na CABA, a conta de despesas de pessoal tem uma participação relativa muito significativa no orçamento geral. Por fim, para concluir, é importante ressaltar que as despesas de pessoal cresceram 192% de 2015 a 2019.

B. Recursos humanos

Na CABA existem 80 tribunais unipessoais, enquanto em Córdoba existem outros 10 tribunais de conciliação unipessoais. Em decorrência da natureza unipessoal em ambas as instâncias, o número de juízes em princípio corresponde ao número de tribunais[6]: 80 magistrados na CABA e mais 10 em Córdoba, totalizando 90. No entanto, deve-se ter em conta que em Córdoba, se a conciliação perante o tribunal falhar, o litígio é remetido a uma das 11 Câmaras do Trabalho da província, responsáveis pelo julgamento. Cada Câmara é composta por três magistrados; no entanto, a Câmara da Capital é composta por 11 salas, cada uma composta por três juízes. Como resultado, o número de juízes de primeira instância na província é de 43 (33 operando nas Câmaras do Trabalho e 10 nos tribunais de conciliação).

A segunda instância na CABA é representada pela Câmara Nacional de Apelações — subdividida em dez salas, cada uma composta por três juízes. No que diz respeito a Córdoba, os recursos são apresentados perante as mesmas Câmaras do Trabalho.

6. Embora deva ser levado em consideração que nem todos os anos cada posição é preenchida.

TABELA 8.33 Número de juízes do trabalho de primeira instância por cidadão e por empregado

Território		Número de juízes de primeira instância para 100.000 cidadãos	Número de juízes de primeira instância por 100.000 empregados
CABA		2,604142	6,5199674
Córdoba		1,155189	3,822222
Dados usados para o cálculo	Juízes de primeira instância, CABA		80
	Juízes de primeira instância, Córdoba		43
	Cidadãos (2019), CABA		3.072.029
	Cidadãos (2019), Córdoba		3.722.332
	Empregados (IV Trim. 2017), CABA		1.227.000
	Empregados (IV Trim. 2017), Córdoba		1.125.000

Fonte: Elaboração dos autores.

C. Remuneração

Embora existam dados para outras províncias, não foi possível encontrar informação oficial sobre a remuneração dos magistrados, nem para a CABA, nem para Córdoba. Ainda assim, de acordo com uma pesquisa recente de um jornal (Noguera, 2020), o salário bruto médio de um juiz do TSJ com 20 anos de antiguidade acumulado é de cerca de $ 518.194 pesos argentinos por mês; o salário bruto médio de um juiz da Câmara com 15 anos de antiguidade é $ 402.379 pesos argentinos; e, finalmente, um juiz de primeira instância com 15 anos de antiguidade ganharia um salário bruto de $ 315.877 pesos argentinos.

D. Recrutamento, seleção e treinamento

Processo de seleção de juízes, justiça nacional (CABA). O Conselho da Magistratura (CM) é um órgão permanente do Poder Judiciário Nacional, com mandato constitucional para selecionar através de concurso público os candidatos aos tribunais inferiores e emitir propostas em listas vinculativas de três candidatos à nomeação (art. 114).

O CM é regulamentado pela Lei nº 24.937/1997j. A referida Lei atribui ao plenário do CM a regulamentação do concurso público, a organização da Escola Judiciária (incluindo a aprovação dos programas formativos e o planeamento da formação contínua de magistrados), assim como a instituição da Comissão de Seleção de Magistrados e Escola Judiciária (doravante CSMJS) que passa a convocar concursos públicos. Para os aprovados, é feita uma nomeação, válida por cinco anos. Nesse período, em função das vagas, o plenário fixará o número de listas tríplices a serem preenchidas com os candidatos, em estrita ordem de mérito. Uma vez que essas listas são formadas, a validade da nomeação expira.

De acordo com a mesma Lei, o CSMJS é responsável, além da convocação de concursos públicos, pela execução destes, pela designação das bancas, pela avaliação dos antecedentes

e idoneidade dos candidatos, pela produção das listas tríplices para serem submetidas ao plenário, assim como à direção da Escola Judiciária, para tratar da formação e capacitação de funcionários e candidatos.

O regulamento do plenário do CM, estabelece um conjunto detalhado de regras relativas ao procedimento, que se baseia fundamentalmente nas seguintes diretivas, estabelecidas na própria lei:

1. Candidatos: Para ser admitido como candidato, a lei exige que o indivíduo seja advogado e preencha os mesmos requisitos necessários para ser membro do CM. Além disso, não pode ser uma pessoa que tenha desempenhado qualquer papel público durante a última ditadura, nem quem tenha crenças éticas contrárias às instituições democráticas e aos direitos humanos. A indicação dos candidatos deve ser tornada pública, de forma a permitir eventuais oposições quanto à sua idoneidade.

   Além do exposto, o Decreto Presidencial nº 1258/1958 estabelece como requisitos para ser Juiz da Câmara Federal de Cassação Criminal, da Câmara Nacional de Cassação Criminal e das câmaras de apelações federais e nacionais: ser cidadão argentino, advogado com diploma que tenha validade nacional, seis anos de exercício da profissão ou função judicial que requeira esse título e 30 anos de idade (art. 5º). Além disso, para ser juiz nacional de primeira instância, é necessário ser cidadão argentino, advogado formado em universidade nacional, com quatro anos de exercício e 25 anos de idade (art. 6º);

2. Concorrência: Quando houver vaga, o CSMJS convocará o concurso, informando as datas, a composição da banca e as vagas a serem preenchidas. Antes da competição, os critérios e mecanismos de pontuação e avaliação de experiências anteriores devem ser determinados, garantindo a não discriminação entre aqueles com formação acadêmica e os que atuam na esfera judicial. Por fim, o conteúdo do exame será o mesmo para todos os candidatos. A prova escrita incidirá sobre matérias diretamente relacionadas com a vaga a preencher e avaliará conhecimentos práticos e teóricos;

3. Procedimentos: O CM elabora periodicamente, com base na proposta do CSMJS, listas de avaliadores para cada especialidade. A lista deve ser integrada por professores de direito de universidades públicas nacionais. O júri é composto por quatro avaliadores selecionados aleatoriamente pelo CSMJS, através de sorteio público. Membros do CM não podem ser avaliadores.

O júri, após o concurso, avaliará as provas dos candidatos, transmitindo as notas ao CSMJS, que procederá à avaliação das suas experiências anteriores. As avaliações da banca e do CSMJS são informadas aos candidatos, a fim de permitir eventuais recursos.

Com base nesses elementos e na entrevista dos candidatos, o CSMJS determina a lista de três candidatos e a ordem de precedência, que por sua vez são transmitidas ao plenário do CM. A entrevista dos candidatos com o plenário do CM é pública e avalia a idoneidade, aptidão funcional e vocação democrática do indivíduo. O plenário pode rever, em decisão motivada, a pontuação das provas escritas, a avaliação das experiências anteriores, eventuais recursos e opiniões expressas. O plenário decidirá com a maioria absoluta dos seus membros e tal decisão não poderá ser contestada. A duração do processo não pode ultrapassar 90 dias (prorrogável por mais 30, em caso de recurso) a contar da realização do exame escrito. A rejeição da lista proposta pelo Senado implica a convocação de novo concurso para preenchimento da vaga em questão. Ao contrário, se o Senado aprovar tal lista, o Poder Executivo Nacional procederá à indicação.

Para finalizar, vale destacar que, a partir dos 75 anos, os magistrados precisam ser renomeados com base no procedimento mencionado acima, a cada cinco anos. Desconsiderando isso, os juízes permanecem em funções, exceto no caso de descumprimento do dever de boa conduta, razão pela qual podem ser destituídos por meio de procedimento especial realizado perante o CM em decorrência da vitaliciedade garantida pelo artigo 110 da Constituição.

Treinamento, justiça nacional. A Escola Judiciária da Nação (EJN), instituída pela Lei nº 24.937/1997 e regulamentada pela Resolução do CM nº 237/2001, atuando no âmbito do CM e do CSMJS, tem como finalidade principal a formação, atualização e aperfeiçoamento contínuo de magistrados, oficiais e funcionários do Judiciário, e a formação de aspirantes a magistrados. No que se refere ao segundo componente, tendo em vista que para ser juiz na Argentina é necessário ter experiência profissional jurídica prévia, é importante esclarecer que o PROFAMAG (*Programa de Formación de Aspirantes a Magistrados/as*), programa oferecido pelo EJN a aspirantes a magistrados, não é obrigatório (embora a certificação da sua conclusão garanta oito pontos no concurso público).

A EJN está presente com 13 Delegações Regionais em todo o território argentino (incluindo a província de Córdoba) e oferece cursos para magistrados, oficiais e funcionários em atividade (art. 21 Res. nº 237/2001), recém-nomeados e aspirantes a magistrados, assim como a funcionários (art. 23). É importante observar que apenas cursos para funcionários recém-contratados são obrigatórios. O artigo 21 define explicitamente os cursos para magistrados, oficiais e funcionários em atividade como não obrigatórios; por outro lado, garante uma licença remunerada de uma semana, pelo menos uma vez por ano, para quem frequenta os cursos. O artigo 22 mantém-se omisso a este respeito, mas deve-se observar que os magistrados e oficiais recém-nomeados podem ser considerados como pertencentes à categoria do artigo 21, inferindo-se, portanto, o caráter não obrigatório dos cursos.

Do ponto de vista do conteúdo, os cursos do artigo 21 dedicados aos operadores em atividade enfocam a atualização profissional e também a formação em gestão organizacional, enquanto os cursos para juízes e funcionários recém-nomeados focam mais os aspectos práticos.

Processo de seleção de juízes, Córdoba. A Constituição da província estabelece diretamente vários requisitos para as nomeações: para ser membro do Tribunal Superior de Justiça, 12 anos de exercício da função de advogado ou magistrado, oito para Câmara de Apelações, seis para juiz e quatro para Assessor Jurídico. Em todos os casos é também exigida a cidadania argentina, 30 anos de idade para os membros do Tribunal Superior de Justiça e 25 anos para os restantes.

Além disso, a última seção do artigo 157 da Constituição da província remete à lei o estabelecimento de um processo que favoreça a igualdade de oportunidades e a seleção por idoneidade, para a nomeação de magistrados de instâncias inferiores. Nesse procedimento, o Conselho da Magistratura de Córdoba (CMC) — regulamentado pela Lei nº 8.802/1999 — é o principal órgão de referência. Compete efetivamente ao CMC (art. 6º): realizar as convocatórias para o processo de avaliação e seleção dos candidatos a cargos na magistratura provincial, pelo menos uma vez por ano; receber as respectivas candidaturas; designar os membros de cada Câmara para avaliação dos candidatos; regulamentar o procedimento de concursos públicos e análise de antecedentes; realizar as avaliações de aptidão e idoneidade dos candidatos, de acordo com o cargo a ser ocupado; homologar o resultado dos concursos e submeter ao Poder Executivo a ordem de mérito obtida pelos candidatos.

O processo de avaliação pode ser subdividido em três fases: avaliação da experiência anterior, exame escrito e entrevista pessoal. Existem algumas diferenças em relação à justiça nacional. Em primeiro lugar, este último prevê duas entrevistas distintas (perante o CSMJS e o plenário do CM) enquanto, neste caso, há apenas uma entrevista, ante o CMC (art. 25). Em segundo lugar, ao invés de ter uma comissão *ad hoc* (como o CSMJS), para receber e avaliar os exames escritos o CMC mantém três salas diferentes, incluindo uma dedicada ao direito do trabalho e ao direito administrativo e eleitoral, cujos membros são renovados a cada dois anos — exceto a possibilidade de ser renomeado uma vez (art. 13). Além disso, existem algumas diferenças substanciais no exame escrito. Por fim, podem ser encontradas dissimilaridades também em relação aos requisitos e hipóteses de incompatibilidade dos candidatos.

No prazo de dez dias decorridos das entrevistas perante o CMC, este determinará a classificação dos candidatos, excluindo os que obtiverem pontuação inferior a 70 pontos de um total de 100. Ao contrário da justiça nacional, o candidato pode recorrer da resolução do CMC, embora exclusivamente em bases procedimentais. A ordem de classificação é disponibilizada ao público por meio de divulgação em diversos meios de comunicação (incluindo jornais e diário oficial) e uma audiência pública é realizada para permitir eventuais objeções da sociedade (art. 28 e 29). Em uma fase posterior, o CMC transmite ao Executivo a lista dos candidatos admitidos: o Governador, com a aprovação prévia do Poder Legislativo, nomeia os magistrados (art. 144, seção 9ª da Constituição); tal decisão pode respeitar a ordem de mérito estabelecida pelo CMC, embora não haja obrigatoriedade.

Tal como garante a Constituição da província, os juízes permanecem em funções enquanto durar a sua boa conduta e só podem ser afastados nas hipóteses de mau desempenho,

negligência grosseira, procrastinação no exercício das suas funções, indesculpável desconhecimento da lei, suposta comissão de crimes ou deficiência física ou mental (art. 154), após julgamento por Júri de Promotoria.

Treinamento, Córdoba. Entre as atribuições constitucionais do Tribunal Superior de Justiça (TSJ) da província figura a criação e regulamentação da escola de especialização e capacitação de magistrados e funcionários (art. 166). O Centro de Aprendizagem Ricardo C. Núñez (*Centro de Perfeccionamiento Ricardo C. Núñez*, doravante CA), foi criado em decorrência do Regulamento do Convênio nº 341/Série A do TSJ, de 1996. O objetivo principal do CA é contribuir para a formação e especialização de magistrados, oficiais e agentes do Poder Judiciário da Província de Córdoba. Para cumprir esse objetivo, o CA oferece diferentes cursos, voltados para diversos públicos e disciplinas. Por exemplo, entre os programas do CA, figura um programa de treinamento contínuo de magistrados (Programa 'A'), um especificamente oferecendo treinamento inicial para futuros magistrados (Programa 'B') e outros dois com foco em direito material e processual (Programa 'I- Sust 'e Programa 'I-Proc'). O regulamento permanece omisso quanto à obrigatoriedade de tais cursos. Por fim, vale ressaltar que, diferentemente da EJN, os cursos cobram uma taxa, que será definida com base nas diretrizes aprovadas pelo Conselho Gestor, para cada exercício anual.

8.4 DESEMPENHO DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS 2015–2019

8.4.1 Córdoba

TABELA 8.34 Número de casos trabalhistas recebidos, processados, resolvidos e pendentes (2015–2020)

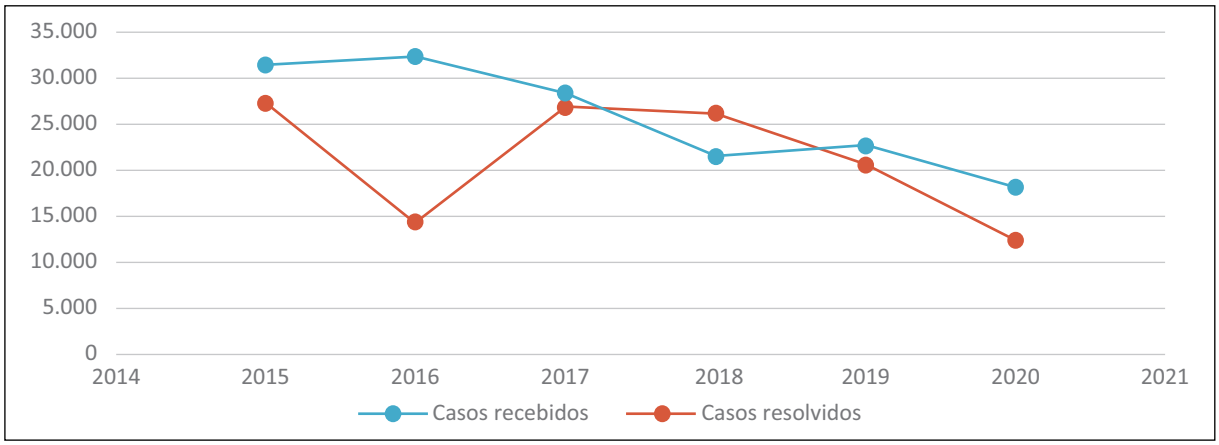
Ano	Casos recebidos	Casos elevados a julgamento	Casos resolvidos	Casos pendentes
2015	31.551		27.381	N. D.
2016	32.439	N. D.	14.344	22.265
2017	28.397		27.062	23.600
2018	21.671	16.692	26.256	19.015
2019	22.741	14.923	20.806	20.950
2020	18.291	5.992	12.487	26.754

Nota importante: Não foi possível localizar o número de processos pendentes: os valores reportados calculados pelos autores[7] referem-se exclusivamente aos processos acumulados no período observado e não devem ser entendidos como o número total de processos pendentes.

Fontes: Elaboração dos autores com base em Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2016 e Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021.

7. Com base na fórmula (casos pendentes do ano anterior + casos recebidos) - resolvidos. Para 2015, os casos pendentes corresponderam à diferença entre os casos recebidos e resolvidos.

FIGURA 8.5 Número de processos trabalhistas recebidos e resolvidos (2014–2021)



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados acima mencionados.

8.4.2 Recursos

TABELA 8.35 Comparativo de recursos trabalhistas em Córdoba e CABA (2015–2020)

	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Fontes únicas do CEPJ no site (Doc/Tableu) (província inteira, recursos de apelação)			303	222	246	
Relatório Anual de 2016–2017 (província inteira, todos os tipos)		234	250			
CEPJ Relatório 2000–2020 — Câmara Única de Apelação CABA (todos os tipos)	429	142	255	246	229	294

Fontes: Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021 /Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires, 2018/Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021.

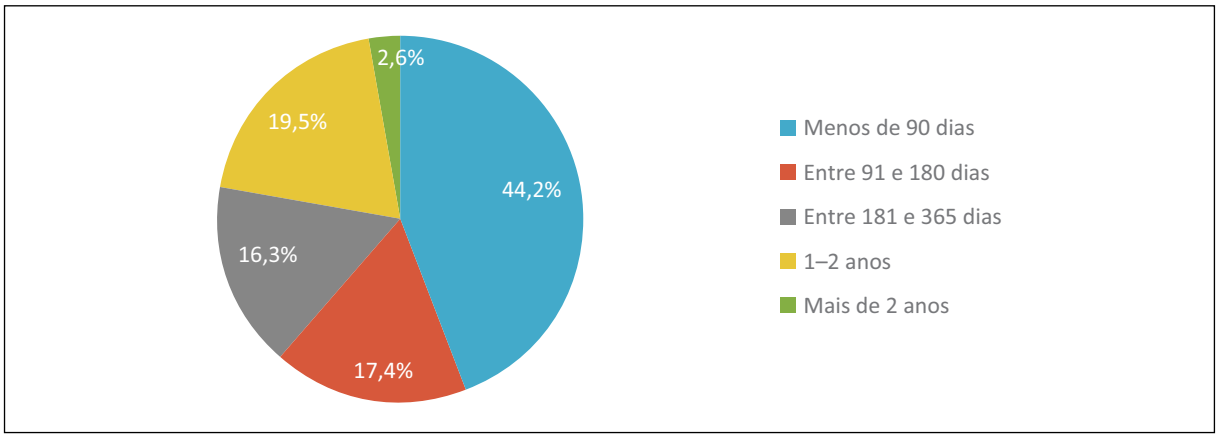
8.4.3 Duração

TABELA 8.36 Duração do processo trabalhista em Córdoba, por categorias

Duração	Período de referência	%
	Janeiro 2017–junho de 2019	
Menos de 90 dias	7.578	44,2%
Entre 91 e 180 dias	2.977	17,4%
Entre 181 e 365 dias	2.784	16,3%
1–2 anos	3.342	19,5%
Mais de 2 anos	450	2,6%
Total de casos	17.131	100%

Fonte: Elaboração dos autores com base no Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación, 2021.

FIGURA 8.6 Duração do processo em Córdoba, por categorias



Fonte: Elaboração dos autores.

8.4.4 Distribuição geográfica

TABELA 8.37 Distribuição geográfica dos litígios trabalhistas — Córdoba (2016–2020)

		2016	2017	2018	2019	2020
Jud. Circum. nº 1	Capital	22.662	19.802	15.108	15.170	11.522
	Carlos Paz	732	736	675	628	688
	Alta Gracia	346	315	307	375	315
	Jesús María	443	374	249	274	317
	Río Segundo	959	734	472	517	447
Jud. Circum. nº 2	Río Cuarto	1.867	1.666	1.123	1.218	1.094
	Huinca Renancó	71	70	65	68	78
	La Carlota	174	132	119	98	103
Jud. Circum. nº 3	Bell Ville	516	478	376	537	534
	Marcos Juarez	251	224	197	295	232
	Corral de Bustos	39	43	72	63	62
Jud. Circum. nº 4	Villa María	1.081	974	696	904	705
	Oliva	159	139	68	81	75
Jud. Circum. nº 5	San Francisco	598	583	490	542	419
	Arroyito	178	171	110	124	139
	Las Varillas	131	110	115	120	85
	Morteros	176	157	127	168	129
Jud. Circum. nº 6	Villa Dolores	179	143	116	112	159
	Cura Brochero	56	66	57	58	62
Jud. Circum. nº 7	Cruz del Eje	173	133	58	79	77
	Cosquín	315	348	319	339	265
Jud. Circum. nº 8	Laboulaye	97	93	101	123	109
Jud. Circum. nº 9	Deán Funes	150	165	114	123	138
Jud. Circum. nº 10	Río Tercero	1.086	741	537	725	537

Fonte: Elaboração dos autores com base em Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021.

Deve-se salientar que o número geral de casos descritos pelo Ministério da Justiça e dos Direitos Humanos é significativamente menor do que os dados descritos pelo CEPJ. Arese (2020, p. 46) afirma que as estimativas com base em estatísticas oficiais indicam, em relação aos litígios ordinários, que o atraso entre o início do processo e a resolução é superior a quatro anos. Ainda em outra ocasião, o mesmo autor afirma que, embora os estudos estatísticos não divulguem o tempo de tramitação dos processos, informações não oficiais indicam que, em 2015, as câmaras do trabalho de Córdoba levaram em média 20 meses, pouco menos de dois anos, para a emissão da sentença em um processo recebido para julgamento. A este período deve ser acrescentado o período de tramitação perante o Tribunal de Conciliação, em média não inferior a um ano, além de um atraso hipotético não inferior a dois anos, em caso de recurso ao Tribunal Superior de Justiça. Em suma, um processo dura, em média, três anos, se não houver recurso. Em caso de recurso para o Tribunal Superior de Justiça, esse prazo pode ser duplicado (Arese, *La reforma procesal en Córdoba*, palestra apresentada no II Seminário Internacional de Direito do Trabalho, San Marcos Sierras, Córdoba, março de 2018).

8.4.5 CABA SECLO

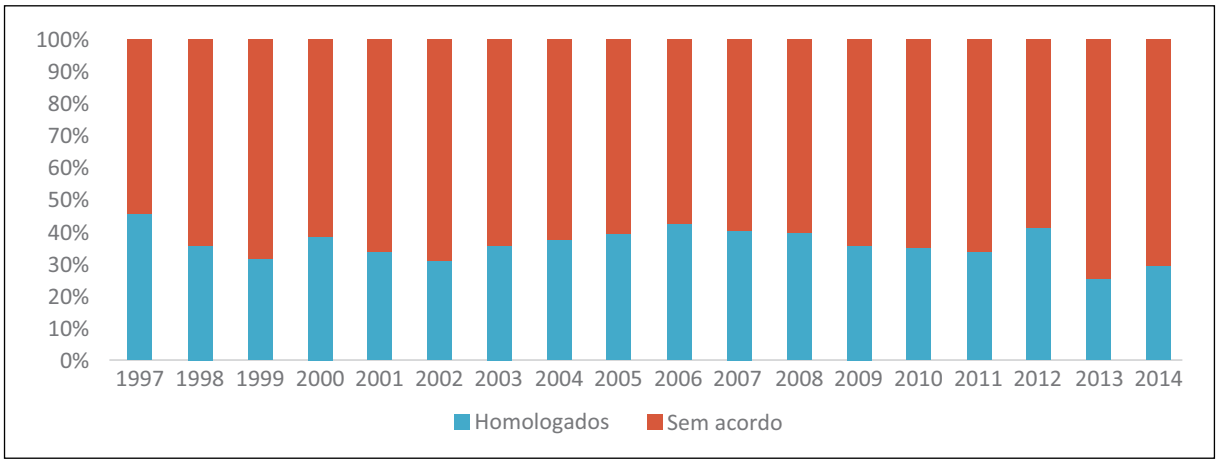
TABELA 8.38 Casos — SECLO (1997–2014)

Ano	Casos	Homologados	Não homologados	Sem acordo
1997[8]	11.481	4.850	3	5.719
1998	35.133	11.313	7	20.575
1999	39.224	11.185	45	24.501
2000	42.648	15.279	52	24.478
2001	43.689	13.843	2	27.427
2002	61.366	18.626	24	40.998
2003	46.175	15.845	2	28.738
2004	55.215	20.243	2	33.426
2005	58.498	23.022	-	34.676
2006	68.792	29.384	-	39.408
2007	76.292	30.657	-	45.635
2008	92.975	36.921	42	56.051
2009	100.977	36.177	327	64.473
2010	96.021	33.665	230	62.126
2011	98.782	33.292	7	65.221
2012	68.046	28.291	254	39.502
2013	133.809	33.716	296	99.797
2014	135.867	31.159	239	74.831

Fonte: Elaboração dos autores com base em Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria — MTEySS, 2016.

8. As atividades do SECLO começaram em 1º de setembro de 1997.

FIGURA 8.7 Taxas de conciliação, SECLO (1997–2014)



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados acima mencionados.

8.4.6 Tribunais da CABA

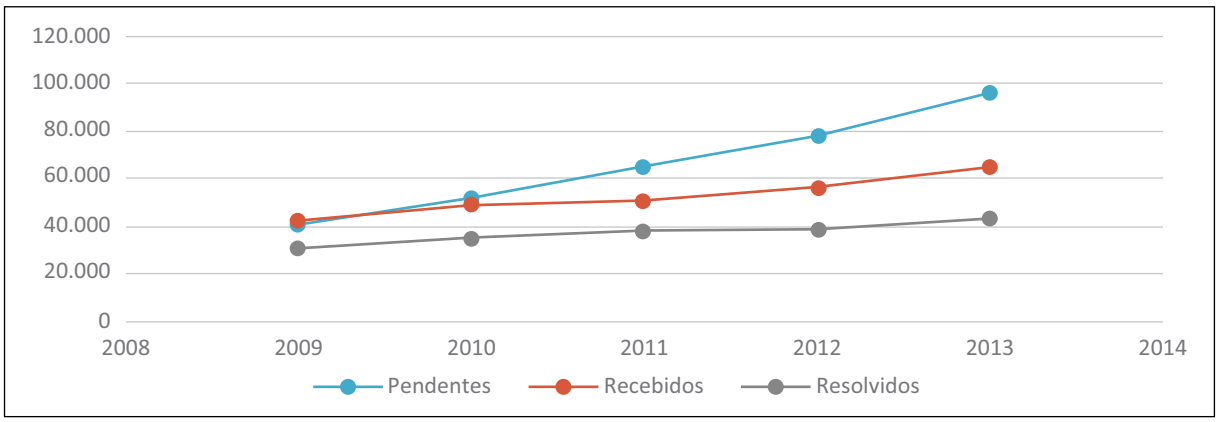
1ª instância

TABELA 8.39 Casos pendentes, recebidos e resolvidos — CABA, 1ª instância (2009–2013)

Ano	Pendentes	Recebidos	Resolvidos
2009	40.645	42.145	31.206
2010	51.593	49.039	35.182
2011	65.445	50.782	38.529
2012	77.698	56.762	38.796
2013	95.664	64.890	43.650

Fonte: Elaboração dos autores com base em Poder Judicial de la Nación, 2021.

FIGURA 8.8 Casos pendentes, recebidos, resolvidos — CABA, 1ª instância (2009–2013)



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados acima mencionados.

Não foram encontrados dados sobre o processamento de ações trabalhistas em primeira instância, para o período de referência 2015–2019. Além disso, a partir de 2014 houve uma mudança na forma como esses dados são descritos (*Poder Judicial de la Nación*, 2021). Os únicos dados relevantes disponíveis indicam que, entre 31/08/2014 e 31/12/2019, os tribunais de primeira instância da CABA resolveram 133.242 litígios trabalhistas (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo — Prosecretaría General*, 2020).

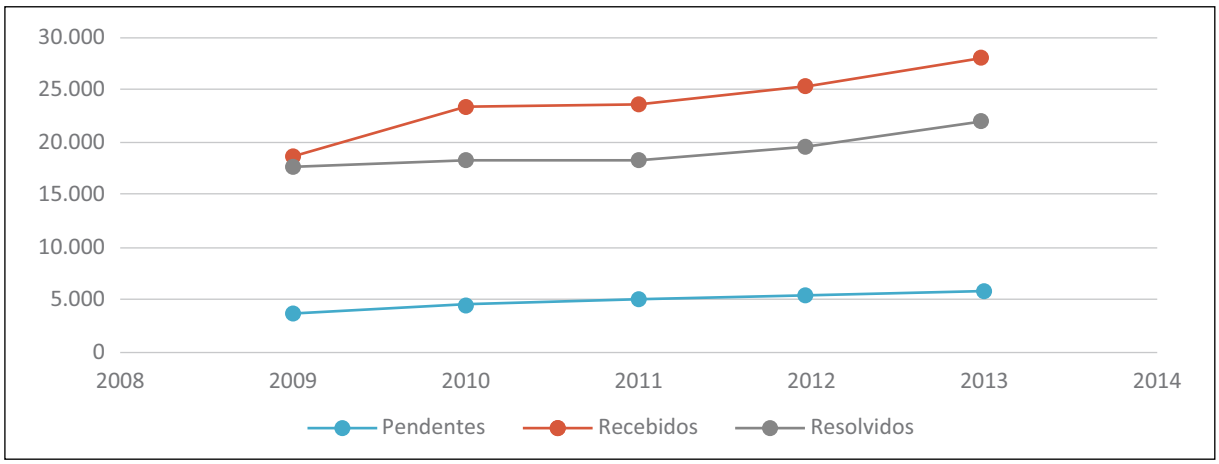
8.4.7 Recursos (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo*)

TABELA 8.40 Recursos pendentes, recebidos e resolvidos — CABA, 2ª instância (2009–2013)

Ano	Pendentes	Recebidos	Resolvidos
2009	3.794	18.656	17.682
2010	4.549	23.325	18.293
2011	5.030	23.638	18.249
2012	5.389	25.291	19.464
2013	5.827	27.958	22.035

Fonte: Elaboração dos autores com base em Poder Judicial de la Nación, 2021.

FIGURA 8.9 Recursos pendentes, recebidos e resolvidos — CABA, 2ª instância (2009–2013)



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados exibidos acima.

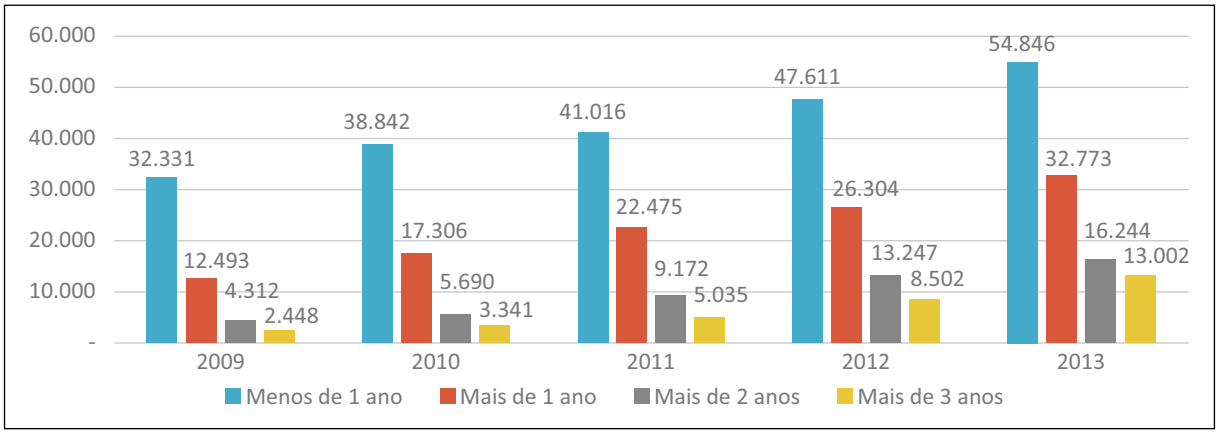
TABELA 8.41 Duração média dos processos de 1ª instância (2009–2013)

Ano	Menos de um ano	Mais de um ano	Mais de 2 anos	Mais de 3 anos
2009	32.331	12.493	4.312	2.448
2010	38.842	17.306	5.690	3.341
2011	41.016	22.475	9.172	5.035
2012	47.611	26.304	13.247	8.502
2013	54.846	32.773	16.244	13.002

Fonte: Elaboração dos autores com base em Poder Judicial de la Nación, 2021.

As observações feitas aos tribunais de primeira instância da CABA também se aplicam aqui, considerando que a fonte de dados é a mesma. Entre 31/08/2014 e 31/12/2019, a *Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo* emitiu 72.705 decisões (*Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo — Prosecretaría General*, 2020).

FIGURA 8.10 Duração média dos processos de 1ª instância



Fonte: Elaboração dos autores com base nos dados indicados.

8.4.8 Distribuição geográfica

TABELA 8.42 Distribuição geográfica de litígios trabalhistas — CABA, 1ª instância (2009–2013)

	2009				2010				2011				2012				2013			
Trib. nº	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.
		Nov.	Ant.			Nov.	Ant.			Nov.	Ant.			Nov.	Ant.			Nov.	Ant.	
1	390	531	4	368	557	606		502	661	643	1	564	741	684	4	500	929	795	5	542
2	550	515	3	418	650	624	5	490	789	635	2	469	957	671	2	406	1.224	796	3	400
3	467	515	9	403	588	599	4	403	788	633	4	448	977	670	8	405	1.250	780	2	476
4	590	519	6	413	702	608	6	455	861	626	3	433	1.057	688	14	444	1.315	784	23	545
5	526	523	2	370	681	614	2	427	866	646	6	445	1.073	684	7	463	1.301	795	12	578
6	408	513	4	411	513	597	9	465	654	657	8	548	771	696	2	546	923	686	13	361
7	513	521		311	723	601	3	404	923	622		463	1.082	676	4	422	1.340	802	5	475
8	606	532	8	345	801	616	5	391	1.031	647	8	448	1.238	681	2	419	1.502	799	7	530
9	703	523	6	371	861	620	4	384	1.101	625	7	384	1.349	660	4	393	1.620	803	6	713
10	583	521	11	383	732	603	13	416	932	645	24	543	1.058	680	13	460	1.291	797	8	549
11	616	525		380	761	593	1	404	951	622	3	480	1.096	651		429	1.318	785	4	532
12	394	530	4	392	534	607	1	454	688	642	8	492	846	672		448	1.070	803	10	537
13	500	522		369	653	595		408	840	666	2	424	1.084	671	9	439	1.325	804	16	536
14	584	515	2	385	716	618	1	385	950	584	2	416	1.120	775	7	462	1.440	789	14	436
15	481	513	26	467	553	578	30	504	657	624	31	497	815	603	9	493	934	812	8	640
16	543	525	11	443	636	616	4	472	784	642	5	485	946	642	8	562	1034	797	8	540
17	415	524	2	371	570	563	6	570	569	656	11	570	666	636	11	497	816	794	19	691
18	428	502	1	355	576	605	4	411	774	648	1	406	1.017	667	2	440	1246	792	8	513
19	503	508	3	378	636	597	1	430	804	650		486	968	673	2	463	1.180	787	4	474
20	398	508	4	412	498	592	13	495	608	626	4	590	648	692	3	593	750	783	4	634
21	195	504	27	464	262	604	33	594	305	594	28	617	310	703	29	549	493	791	14	681
22	386	521	6	469	443	600	8	503	548	650	10	595	613	681	13	470	837	804	19	682

→

Trib. nº	2009				2010				2011				2012				2013			
	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.	Pend.	Recebidos		Resol.
		Nov.	Ant.			Nov.	Ant.			Nov.	Ant.			Nov.	Ant.			Nov.	Ant.	
23	670	507		335	842	602	4	338	1.110	577	7	330	1.364	758	11	424	1.709	794	43	515
24	505	502	1	374	634	600	8	453	789	633	5	461	966	683	6	502	1.153	803	2	535
25	455	531	9	383	612	610	9	424	807	671	6	332	1152	648	4	372	1.432	825	2	447
26	360	540	6	410	496	613	1	438	670	557	8	437	798	779	2	550	1.029	802	10	566
27	356	513	1	366	504	613	1	426	692	573	8	578	695	770	5	623	847	793	9	610
28	610	519	8	305	832	606	15	430	1.023	626	8	383	1274	660	15	391	1.558	793	18	422
29	560	528	3	335	756	604	4	394	970	645	1	440	1.176	681	4	406	1.455	810	7	476
30	637	525	3	599	566	621	4	576	615	574	11	450	750	839	11	422	1.178	765	12	390
31	518	512		357	673	602	6	391	890	591	4	389	1.096	760	3	447	1.412	795	3	536
32	406	527	3	441	495	607	7	511	598	658	6	536	726	687	9	549	873	789	7	589
33	548	526	6	323	757	614	2	394	979	625	6	478	1.132	679	1	430	1.382	803	12	488
34	698	527	4	325	904	610	1	352	1.163	571	3	387	1.350	761	2	455	1.658	806	3	524
35	417	519	3	345	594	605	2	414	787	572	2	420	941	572	2	574	941	1.174	5	484
36	674	529	5	402	806	618	8	431	1.001	655	7	457	1.206	692	6	473	1.431	795	18	622
37	505	504	6	380	635	591	17	420	823	621	7	389	1.062	666	17	396	1.349	792	6	438
38	627	516	1	323	821	605	2	335	1.093	561	3	382	1.275	756	2	464	1.569	799	1	486
39	372	529	7	398	510	598	6	507	607	552	5	440	724	785	6	523	992	787	4	524
40	731	529	1	347	914	625	1	404	1.137	642	1	374	1.406	680	1	426	1.661	822		456
41	418	525	2	361	584	604	7	439	756	647	4	589	818	664	6	499	989	804	15	586
42	621	539	7	365	802	633	6	392	1.049	663		392	1.320	693	4	372	1.645	792	6	1.044
43	720	528	2	437	813	610	7	405	1.024	661	4	532	1.157	684	4	478	1.367	790	9	570
44	585	528	4	462	655	607	2	467	797	656	6	524	935	681	7	484	1.139	798	8	494
45	608	509	1	354	764	597	6	404	963	650	7	500	1.120	693	5	533	1.285	800	7	607
46	298	541	19	437	421	627	8	479	577	688	21	571	715	698	10	412	1.011	792	54	571
47	568	542	1	433	678	628	5	520	791	663	1	533	922	690	3	518	1.097	828	7	529
48	542	523	2	393	674	604	3	413	868	647	6	447	1.074	639	4	409	1.308	789	37	575
49	628	518	14	420	740	589	27	472	884	666	14	468	1.096	648	6	415	1.335	793	5	524
50	598	524	9	436	695	573	3	358	913	659	2	462	1.112	679	5	430	1.366	791	12	471
51	709	512	5	337	889	621	4	374	1.140	663	3	778	1.028	680	10	555	1.163	804	34	676
52	561	520	4	373	712	586	2	410	890	692	1	453	1.130	674	8	442	1.370	799	7	581
53	306	519	5	373	457	621	6	491	593	667	14	483	791	688	2	487	994	794	15	556
54	369	528	2	442	457	619	2	446	632	660	7	600	699	689	6	576	818	796	9	659
55	444	530	6	347	633	599	1	413	820	652	5	700	777	682	13	607	865	800	9	637
56	244	507	2	381	372	593		434	531	655		480	706	707	8	504	917	781	2	556
57	565	503	15	434	649	602	18	422	847	635	44	515	1011	671	34	551	1.165	767	47	566
58	539	526	5	395	675	608	7	451	839	677	3	467	1052	686	9	496	1.251	809	8	411
59	638	524	5	372	795	608	7	410	1000	665	1	499	1167	678	1	482	1.364	796	5	491
60	487	527	4	404	614	603	4	411	811	680	5	532	964	690	1	519	1.136	796	10	560
61	402	510	5	400	517	618	11	466	680	669	4	552	801	698	11	490	1.020	784	8	544
62	441	511	10	421	541	602	7	459	691	656	9	531	825	681	3	527	982	793	12	538
63	552	528	5	317	768	611	1	447	933	661	3	517	1080	677	1	404	1.354	796	3	517
64	534	527	7	347	721	632	12	427	938	646	9	491	1102	674	5	499	1.282	805	1	390
65	469	530	27	420	606	616	47	485	784	700	85	535	1034	714	134	706	1.176	820	106	725
66	248	514	6	381	400	557	7	473	491	651	17	575	584	698	7	602	687	786	25	675
67	375	535	1	381	530	615		462	683	662	2	498	849	698		465	1.082	794		542
68	736	523	4	348	915	608	2	411	1.114	583	1	346	1352	762	3	371	1.746	792	13	466
69	410	501	4	388	527	633		418	742	594		343	993	760	9	441	1.321	798	20	521
70	338	533	3	398	476	604	4	487	597	568	5	451	719	763	3	514	971	798	2	477
71	471	527	8	400	606	619	5	435	795	566	5	439	927	778	1	471	1.235	800	5	517
72	218	530	1	435	314	597	6	494	423	575	5	523	480	755	3	578	660	792	11	514
73	641	525	4	392	778	601	4	407	976	580	3	568	991	768	4	591	1.172	797	5	626
74	718	508	2	296	932	606	2	358	1182	568	2	457	1295	768	5	518	1.550	790	1	533
75	531	542	2	431	644	619		454	809	537	3	384	965	789	6	435	1.325	819		462
76	425	511	2	446	492	606	4	482	620	588	1	450	759	769	5	549	984	796	6	578
77	258	524	4	474	312	613	4	487	442	545	2	525	464	782	4	596	654	765	8	662
78	808	534	3	357	988	607	6	406	1.195	570		418	1347	766	1	528	1.586	776	4	494
79	790	508	10	354	954	599	20	434	1.139	563	8	428	1282	732	18	462	1.570	806	1	431
80	404	520	10	438	496	619	7	474	648	581	8	507	730	762	13	550	955	802	26	601

Fonte: Elaboração dos autores com base em Poder Judicial de la Nación, 2021.

TABELA 8.43 Taxa de resolução — Córdoba, 1ª instância (2015–2020)

Ano	Taxa de resolução
2015	86,8%
2016	44,2%
2017	95,3%
2018	121,2%
2019	91,5%
2020	68,3%

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 8.44 Taxa de resolução — CABA, 1ª instância (2009–2013)

Ano	Taxa de resolução
2009	74,0%
2010	71,7%
2011	75,9%
2012	68,3%
2013	67,3%

Fonte: Elaboração dos autores.

TABELA 8.45 Taxa de resolução — CABA, 2ª instância (2009–2013)

Ano	Taxa de resolução
2009	94,8%
2010	78,4%
2011	77,2%
2012	77,0%
2013	78,8%

Fonte: Elaboração dos autores.

Para a segunda instância, ver as observações feitas acima.

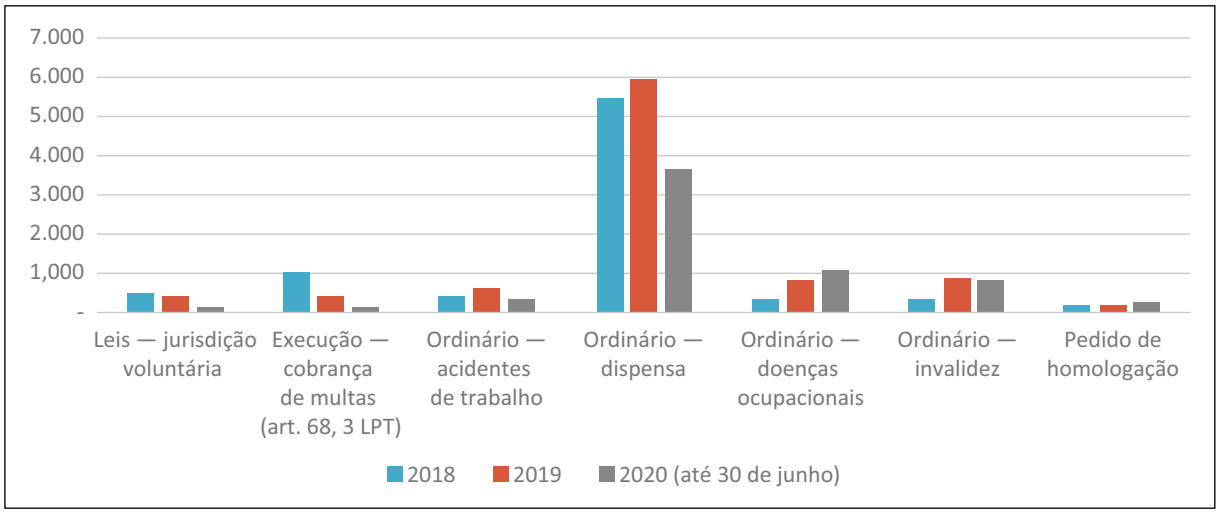
Não foram encontrados dados em relação ao tempo de disposição (nem há dados disponíveis para fazer os cálculos).

TABELA 8.46 Litígios trabalhistas de Córdoba desagregados por sete tipos de processos mais frequentes

	2018	2019	2020 (até 30 de junho)
Leis — jurisdição voluntária	482	418	140
Execução — cobrança de multas (art. 68, 3 LPT)	1.000	399	146
Ordinário — acidentes de trabalho	424	605	370
Ordinário — dispensa	5.459	5.936	3.638
Ordinário — doenças ocupacionais	347	829	1.087
Ordinário — invalidez	353	850	803
Pedido de Homologação	215	206	262

Fonte: Elaboração dos autores com base em Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2020.

FIGURA 8.11 Litígios trabalhistas de Córdoba desagregados por sete tipos de processos mais frequentes (2018–2020)



Fonte: Elaboração dos autores.

Uma outra observação é necessária em relação aos litígios decorrentes de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Em 2017, Córdoba aderiu à Lei federal nº 24.557/1995, por meio da Lei provincial nº 10.456/2017: com isso, os litígios trabalhistas relacionados a acidentes de trabalho e doenças ocupacionais diminuíram 77% no último trimestre, em relação ao anterior, já que passaram à jurisdição de comitês médicos especializados (Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021).

TABELA 8.47 Litígios decorrentes da Lei nº 24.557/1995 sobre o número total de casos (%) (2017–2020)

Ano	2017	2018	2019	2020
Litígios decorrentes da Lei nº 24.557/1995 sobre o número total de casos	24%	10%	16%	13%

Fonte: Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba, 2021.

TABELA 8.48 Litígios trabalhistas desagregados por categorias — CABA

Legenda de categorias		
Itens	**Primeira instância**	**Segunda instância**
Item A	Dispensa, indenização por morte, indenização artigo 212 da LCT, aviso-prévio, outras indenizações em legislação especial, cobrança de diferença salarial, salário em caso de suspensão, concorrência desleal, outras reivindicações não codificadas, práticas desleais e homologação	Mesmo conteúdo mais legislação sindical e recursos
Item B	Acidentes (ação civil), cobrança de impostos e contribuições, apropriação e Lei nº 22.250/1980 (Regime dos Trabalhadores da Construção Civil)	Idem
Item C	Acidentes de trabalho/doenças ocupacionais, execução de créditos trabalhistas, execução fiscal, execução cautelar, inquéritos do Ministério do Trabalho, recurso de multas, Lei nº 12.908/1946 (Regime do Jornalista Profissional), ação declarativa, despejo e execução de contribuições	Mesmo conteúdo mais procedimento de revisão
Item D	Mandados de segurança e procedimento de revisão rápida (*sumarísimo*)	Idem
Item E	Medidas cautelares e procedimentos preliminares	Idem

Fonte: Elaboração dos autores.

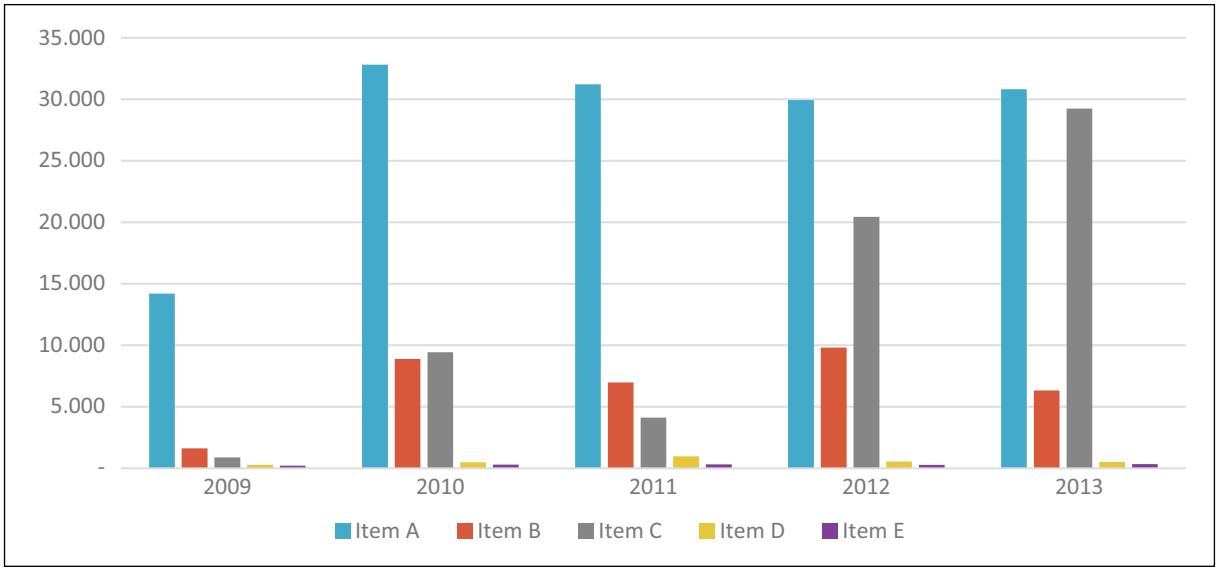
8.4.9 *Juzgados*

TABELA 8.49 Litígios trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 1ª instância (2009–2013)

	2009	2010	2011	2012	2013
Item A	14.213	32.817	31.213	29.931	30.821
Item B	1.621	8.892	6.982	9.819	6.335
Item C	894	9.445	4.132	20.435	29.253
Item D	276	487	980	552	514
Item E	212	305	321	281	344

Fonte: Elaboração dos autores com base em Poder Judicial de la Nación, 2021.

FIGURA 8.12 Litígios trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 1ª instância (2009–2013)



Fonte: Elaboração dos autores.

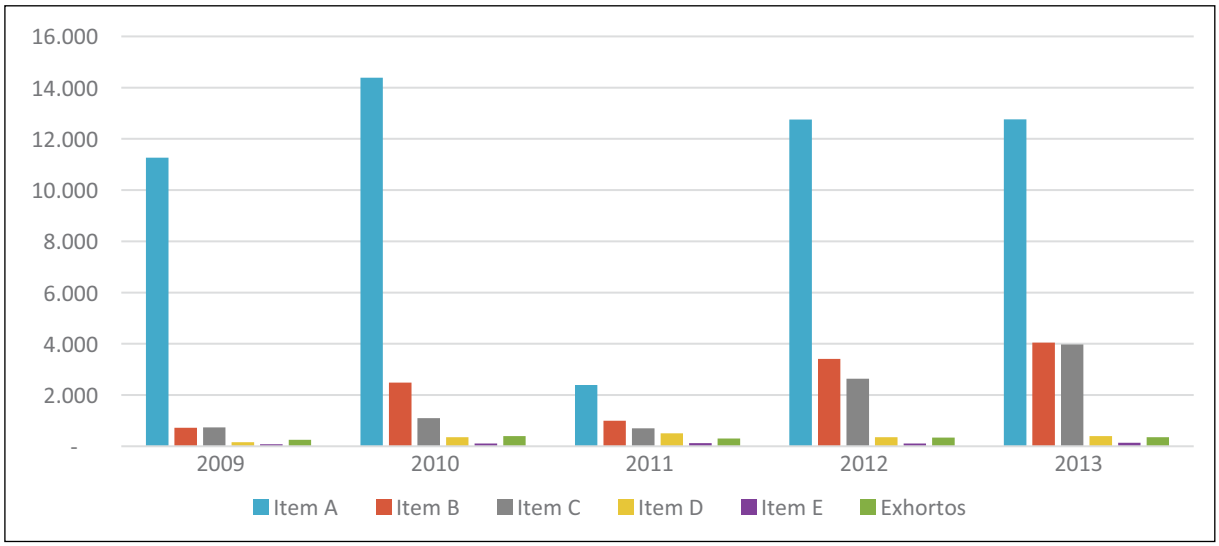
8.4.9 Câmara Nacional de Apelações do Trabalho

TABELA 8.50 Recursos trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 2ª instância (2009–2013)

	2009	2010	2011	2012	2013
Item A	11.263	14.387	2.389	12.755	12.762
Item B	721	2.485	998	3.412	4.044
Item C	740	1.096	698	2.640	3.971
Item D	156	352	506	356	395
Item E	79	111	124	108	137
Exhortos	255	398	302	341	352

Fonte: Elaboração dos autores com base em Poder Judicial de la Nación, 2021.

FIGURA 8.13 Recursos trabalhistas desagregados por categoria — CABA, 2ª instância (2009–2013)



Fonte: Elaboração dos autores.

8.5 REFERÊNCIAS

(n.d.)

Alaimo, V. B. (2017). *Measuring the Cost of Salaried Labor in Latin America and the Caribbean — IDB Technical Note; 1291*. New York: IDB.

Arese, C. (2018). *La reforma procesal en Córdoba, ponencia presentada en el II Seminario Internacional de Derecho del Trabajo, San Marcos Sierras, Córdoba Marzo 2018*. Córdoba: NA.

Arese, C. (2019). Temas Procesales: ¿Puede la justicia laboral achicar la brecha con la realidad? Los principios constitucionales del proceso laboral y la reforma de Córdoba. *Asociación Nacional de Jueces y Juezas del Trabajo IIº CONGRESO NACIONAL "LA JUSTICIA DEL TRABAJO FRENTE A LA CRISIS"*. Mar del Plata.

Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur*. Geneva: ILO.

Asociación por los Derechos Civiles. (2020). *Reforma Judicial. Primeras reflexiones sobre el proyecto de ley de Organización de la Justicia Federal y el decreto 635/2020*. Buenos Aires: ADC.

Bagchi, K. (2016, 03 04). *Argentina debt restructuring deal — 15 years too late!* Retrieved from LSE BLOGS - Euro Crisis in the Press: <https://blogs.lse.ac.uk/eurocrisispress/2016/03/04/argentina-debt-restructuring-deal-15-years-too-late/>.

Bertranou, F. C. (2013). *Informalidad, calidad del empleo y segmentación laboral en Argentina*. Buenos Aires: ILO Argentina country office.

Bolt, J. a. (2014). The Maddison Project: collaborative research on historical national accounts. *Economic History Review (67)*, pp. 627–651.

Bronstein, A. (2021, 09 16). *Perfil de Derecho Laboral nacional: República de Argentina*. Retrieved from International Labour Organisation: <https://www.ilo.org/ifpdial/information-resources/national-labour-law-profiles/WCMS_159145/lang--es/index.htm>.

Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo — Prosecretaría General. (2020). *Síntesis estadística*. Buenos Aires: Cámara Nacional de Apelaciones del Trabajo — Prosecretaría General.

Cardoso, A. a. (2009). *Industrial Relations and Collective Bargaining: Argentina, Mexico and Brazil compared (Working Paper No. 5)*. Geneva: ILO.

Caubet, A. B. (2018, 09). ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 14 BIS DE LA CONSTITUCIÓN NACIONAL. *Doctrina Laboral ERREPAR (DLE) No. XXXII*.

Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba. (2020). *Causas ingresadas en los fueros: Familia, Laboral, Penal y Violencia Familiar y de Género.* Córdoba: CEPJ.

Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba. (2021, 08 18). *Análisis de la evolución de la causas elevadas a juicio, recursos ingresados y causas resueltas entre los años 2000-2020.* Buenos Aires: CEPJ.

Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba. (2021, 08 18). *Información Estadística*. Retrieved from Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba: <https://cepj.justiciacordoba.gob.ar/causas-elevadas-a-juicio/>.

Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba. (2021). *Ley 10.456 de adhesión de la Provincia de Córdoba a las disposiciones contenidas en el Título I de la Ley Nacional Nº 27.348 complementaria de la Ley de Riesgos de Trabajo Nº 24.557.* Córdoba: CEPJ.

Centro de Estudios y Proyectos Judiciales, Tribunal Superior de Justicia del Poder Judicial de Córdoba. (2021, 08 23). *Presupuesto del poder judicial*. Retrieved from CEPJ: <https://cepj.justiciacordoba.gob.ar/presupuesto-del-poder-judicial/>.

Centro de Información Judicial. (2008). *Cómo se organiza el Poder Judicial.* Buenos Aires: CIJ.

Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. (2015). *La conflictividad laboral durante el año 2014.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. (2016). *La conflictividad laboral durante el año 2015.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. (2017). *La conflictividad laboral durante el año 2016.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo. (2018). *La conflictividad laboral durante el año 2017.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dirección de Estudios y Relaciones del Trabajo. (2019). *La conflictividad laboral durante el año 2018.* Buenos Aires: Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria — MTEySS. (2016). *Conciliación Laboral — ESTADÍSTICAS Y CUADROS COMPARATIVOS — Informe de Resultados — Marzo 2015.* Buenos Aires: Dirección del Servicio de Conciliación Laboral Obligatoria— MTEySS.

Gragnolati, M. R. (2015). *As Time Goes By in Argentina: Economic Opportunities and Challenges of the Demographic Transition*. Washington D.C.: World Bank.

Grisolia, J. A. (2019). *Manual de Derecho Laboral (ed. 2019)*. Buenos Aires: Abeledo Perrot.

ILOSTAT. (2021). *ILOSTAT DATA EXPLORER*. Retrieved from ILOSTAT: <https://www.ilo.org/shinyapps/bulkexplorer57/>.

ILOSTAT. (2021, 8 10). *Indicator description: industrial relations*. Retrieved from ILOSTAT: <https://ilostat.ilo.org/resources/concepts-and-definitions/description-industrial-relations/>.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Población — Proyecciones y estimaciones — Proyecciones por provincia*. Retrieved from INDEC: <https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/c1_proyecciones_prov_2010_2040.xls>.

Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2016). *Estadísticas de los Poderes Judiciales de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2014-2015. Quinta Edición*.

Buenos Aires: Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires. (2018). *Estadísticas de los Poderes Judiciales de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires 2016-2017*. Buenos Aires: Junta Federal de Cortes y Superiores Tribunales de Justicia de las Provincias Argentinas y Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Klipphan, A. (2020, 1 25). *Crece la tensión por la autorización del Gobierno a nuevos sindicatos que compiten con los de Moyano y Palazzo*. Retrieved from Infobae: <https://www.infobae.com/politica/2020/01/25/crece-la-tension-por-la-autorizacion-del-gobierno-a-nuevos-sindicatos-que-compiten-con-los-de-moyano-y-palazzo/>.

Kugler, A. (2019). *Impact of Labour Market Institutions and Demographic Factors on Labour Markets in Latin America (IMF Working Paper)*. Washington D.C.: IMF.

Mansueti, H. R. (2018, 09 27). *Oralidad y proceso laboral en Argentina*. Retrieved from Asociación Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social "Guillermo Cabanellas" — Biblioteca: <https://www.aidtss.org/oralidad-y-proceso-laboral-en-argentina>.

Mignone, E. F. (1996). LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN LAS CONSTITUCIONES POLITÍCAS DE LOS PAÍSES DEL CONO SUR DE AMÉRICA. *Estudios Básicos de Derechos Humanos Tomo V — Instituto Interamericano de Derechos Humanos*.

Ministerio de Economía — Oficina Nacional de Presupuesto. (2021, 08 23). *Presupuestos 2015, 2016, 2017, 2018, 2019*. Retrieved from Gobierno de Argentina: <https://www.economia.gob.ar/onp/presupuestos/presupuestos>.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos — Gobierno de Argentina. (2021, 08 23). *La justicia argentina*. Retrieved from Ministerio de Justicia y Derechos Humanos: <https://www.argentina.gob.ar/justicia/argentina>.

Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. (2021, 08 18). *Justicia Civil — Tiempos*. Retrieved from Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación: <http://datos.jus.gob.ar/pages/justicia-civil>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - Dirección de Estudios y Relaciones del trabajo. (2021, 8 9). *Estudios y Estadísticas Laborales Conflictos Laborales.* Retrieved from MTEySS: <https://trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/Serie_anual_2006-2020.xlsx>.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social et al. (2009). *1ra Encuesta Nacional a Trabajadores sobre Empleo, Trabajo, Condiciones y Medio Ambiente Laboral.* Buenos Aires: MTEySS.

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social et al. (2018). *Encuesta Nacional a trabajadores sobre Condiciones de Empleo, Trabajo, Salud y Seguridad.* Buenos Aires: MTEySS.

MTEySS — Dirección de Estudios de Relaciones del Trabajo — Subsecretaría de Políticas, Estadísticas y Estudios Laborales. (2017). *Estado de la negociación colectiva durante el año 2016.* Buenos Aires: MTEySS.

MTEySS — Dirección General de Información y Estudios Laborales — Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. (2016). *Estado de la negociación colectiva.* Buenos Aires: MTEySS.

MTEySS — SSPEyE — Dirección General de Estudios y Estadísticas Laborales. (2021, 8 3). *Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social Estudios y Estadísticas Laborales Mercado de trabajo.* Retrieved from Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social: <https://www.trabajo.gob.ar/downloads/estadisticas/bel/115161.xlsx>.

Noguera, F. (2020, 09 20). *Sueldos en pandemia en Córdoba: cuánto ganan Schiaretti, Llaryora, legisladores y jueces*. Retrieved from La Voz: <https://www.lavoz.com.ar/politica/sueldos-en-pandemia-en-cordoba-cuanto-ganan-schiaretti-llaryora-legisladores-y-jueces/>.

OECD. (2016). *Taxing Wages in Latin America and the Caribbean.* Paris: OECD.

OECD. (2017). Annex 1: Rehabilitating Argentina's official statistics and statistical system. In *OECD Economic Surveys: Argentina 2017, Multi-dimensional Economic Survey.* Paris: OECD.

OECD. (2017). *OECD Economic Surveys: Argentina, Multi-dimensional Economic Survey.* Paris: OECD.

OECD. (2019). *OECD Economic Surveys — Argentina — Overview.* Paris: OECD.

OECD. (2019). *OECD Economic Suverys: Argentina.* Paris: OECD.

Orchani, F. R. (2020). La profundización de la desigualdad social — las reformas en trabajo y salud. In C. d. Sociales, *Derechos humanos en la Argentina — informe 2019.* Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores.

Palacio, J. M. (2013, 09 25). *El peronismo y la invención de la justicia del trabajo en la Argentina.* Retrieved from Nuevo Mundo Mundos Nuevos [En ligne], Débats: <http://journals.openedition.org/nuevomundo/65765>.

Palacio, J. M. (2018). *La justicia peronista. La construcción de un nuevo orden legal en la Argentina.* Buenos Aires: Siglo XXI.

Poder Judicial de la Nación. (2021, 8 18). *NOVEDADES en la EXPOSICIÓN de DATOS RELEVADOS A partir del AÑO 2014.* Retrieved from Poder Judicial de la Nación: <https://old.pjn.gov.ar/07_estadisticas/estadisticas/07_estadisticas/Archivos/Libros/Estadi_15/Texto%20introductorio%20subida%20datos%20censados%20a%20partir%20de%202014.pdf>.

Poder Judicial de la Nación. (2021, 8 18). *Oficina de Estadísticas*. Retrieved from Poder Judicial de la Nación: <https://old.pjn.gov.ar/07_estadisticas/estadisticas/07_estadisticas/index.php>.

Portelli, M. B. (2020, 12 5). En busca de derechos. Los trabajadores domésticos en la justicia laboral. Córdoba, 1950-1955. *Avances del Cesor — vol. 17, núm. 23, 2020*.

Sanguineti, R. W. (2009). Las transformaciones del empleador y el futuro del Derecho del Trabajo,. *Relaciones laborales. Revista crítica de teoria y práctica, Nº 1*, pp. 389-416.

Seco, R. F. (2018). El proyecto de reforma procesal en la Provincia de Córdoba. *XXII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social 4 y 5 de octubre de 2018*, (pp. 23). Santa Fe.

Seco, R. F. (2020, 08). EVOLUCIÓN Y FUTURO DEL DERECHO DEL TRABAJO. *Revista de Estudio de Derecho Laboral y Derecho Procesal Laboral (AÑO 2_Nº 2) — Instituto de Investigación en Ciencias Jurídicas (IDI-CJ) — Univ. Blas Pascal*, pp. 13–26.

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. (2020). *Informes de diagnóstico laboral — CABA; Cordoba.* Buenos Aires: Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

UNDP. (2021). *Briefing note for countries on the 2020 Human Development Report.* New York : UNDP.

UNDP. (2021). *Human Development Report 2020 — The next frontier — Human development and the Anthropocene.* New York: UNDP.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (2019, July). *Population by sex and age — UN estimates and projections.* Retrieved from United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division: <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>.

World Bank. (2021, 08 22). *External debt stocks, public and publicly guaranteed (PPG) (DOD, current US$)*. Retrieved from World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/DT.DOD.DPPG.CD?locations=AR>.

World Bank. (2021, 8 22). *GDP (Current US$) — Argentina*. Retrieved from World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.CD?locations=AR>

World Bank. (2021, 08 22). *GDP growth (annual %)*. Retrieved from World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?end=2019&locations=AR&start=1989>.

World Bank. (2021, 08 22). *GDP per capita (Current US$) — Argentina*. Retrieved from World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=AR>.

World Bank. (2021, 08 22). *Gini Index (World Bank estimates)*. Retrieved from World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.GINI?locations=AR>.

World Bank. (2021, 08 22). *Poverty headcount ratio at $5.50 a day (2011 PPP) (% of population)*. Retrieved from World Bank Data: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.UMIC?locations=AR>.

World Integrated Trade Solutions — World Bank. (2021, 08 22). *Argentina Trade Summary*. Retrieved from World Integrated Trade Solutions — World Bank: <https://wits.worldbank.org/CountryProfile/en/Country/ARG/Year/2019/Summary>.

CAPÍTULO 9. ESTUDO DE CASO: ÁFRICA DO SUL

9.1 PROTEÇÃO AO TRABALHO

9.1.1 Origens e evolução da legislação trabalhista, proteção do emprego e sindicatos

Uma dramática greve de mineiros em 1922 foi seguida pela primeira legislação trabalhista abrangente, porém primitiva: a Lei de Conciliação Industrial, de 1924.

Esta lei previa reservas de emprego para pessoas brancas, excluía as pessoas negras de associar-se a sindicatos registrados e proibia o registro de sindicatos negros. Em 1941, a Lei de Fábricas, Máquinas e Obras de Construção estabeleceu um limite para o número de horas extras que os trabalhadores qualificados podiam trabalhar. Embora esta disposição visasse preservar a mão de obra qualificada, ela teve o efeito indesejado de reduzir a renda líquida desses trabalhadores. A lei também estabelecia padrões mínimos de segurança e condições de trabalho. Os proprietários de fábricas foram obrigados a destinar áreas de trabalho, recreação e alimentação segregadas racialmente para os empregados e a proteger o bem-estar físico, moral ou social destes. É indiscutível que esses mecanismos de proteção foram implementados num contexto de segregação racial, com diferenças de qualidade.

Em 1948, o governo do Partido Nacional consolidou a reserva de empregos e organizou uma educação de baixa qualidade para as políticas dos "nativos". Isso foi projetado para excluir e prejudicar as chances da população originária no mercado de trabalho.

Na mesma linha, o governo permaneceu atento à necessidade inevitável de lidar com a crescente agitação política. Entre as reformas, estava a introdução de novas disposições para o estabelecimento de sindicatos monitorados de perto, como um meio de canalizar a dissidência dos trabalhadores.

Em 1947, a Lei de Conciliação Industrial (para Nativos) recebeu apoio de organizações de empregadores provenientes da indústria secundária. Previa um certo grau de reconhecimento para os sindicatos africanos. No entanto, o projeto de lei impedia os sindicatos africanos de se filiarem a qualquer organização política ou participarem de atividades políticas, assim como de se filiarem a qualquer confederação sindical. Esses sindicatos "eram inescapavelmente políticos".

Na Lei dos Trabalhadores da Construção Bantu/Nativos (Lei nº 27, de 1951), o governo do *apartheid* fez um movimento marginal no sentido de incluir a população não branca, permitindo que recebessem treinamento como artesãos na indústria da construção, algo

anteriormente reservado aos brancos. O objetivo principal da lei era proteger os trabalhadores brancos e de cor contra a ameaça da concorrência dos trabalhadores negros. Os africanos que desempenhavam trabalhos qualificados, sem autorização especial, diferentes daqueles que lhes haviam sido atribuídos, eram culpados de um delito.

A Lei de Emenda de Conciliação Industrial, de 1956, introduziu os sindicatos de raça única. Esta lei foi um ataque direto aos crescentes sindicatos multirraciais. Em uma tentativa de separar as questões trabalhistas das questões políticas, a Lei de Alteração Adicional de Conciliação Industrial nº 61, de 1966, proibiu greves e *lockout* (paralisações) para qualquer finalidade não relacionada com a relação empregado/empregador.

A Lei de Doenças Ocupacionais em Minas e Obras nº 78, de 1973, visava indenizar os trabalhadores que desenvolvessem determinadas doenças pulmonares ocupacionais. Esta lei só perdeu as características raciais com a Emenda da Lei em 1993.

A Lei de Emenda de Conciliação Industrial nº 94, de 1979, viu os negros, excluídos pela Lei de 1953, serem autorizados a ingressar nos sindicatos "racializados" e a revogação da disposição de reserva de empregos na Lei de 1953. A exclusão dos trabalhadores migrantes — agora parte permanente da força de trabalho sul-africana — e dos trabalhadores fronteiriços permaneceu em vigor até ser revogada no Diário Oficial do Governo nº 6679, de 28 de setembro de 1979. O Partido Comunista da África do Sul e o Congresso dos Sindicatos da África do Sul (em inglês *Congress of South African Trade Unions*, COSATU) foram uma força vital na derrubada do *apartheid* e mantiveram muito poder e influência na década de 1990.

Em termos de doutrina jurídica, os direitos humanos dos trabalhadores na África do Sul melhoraram com o advento da democracia constitucional. A doutrina jurídica de qualquer jurisdição pode ser compreendida a partir da constituição, estatutos e precedentes judiciais. Portanto, é importante investigar a situação dos direitos trabalhistas nessas fontes da legislação sul-africana.

A constituição de 1993 inaugurou o conceito de supremacia da constituição. Pela primeira vez na história da África do Sul, os direitos trabalhistas tornaram-se parte da declaração de direitos consolidada na lei suprema. Esta foi uma vitória político-jurídica para o empregado (personificado por sindicatos como o COSATU), que tanto influenciou na luta contra o *apartheid*.

A. Protestos e sindicatos na África do Sul

O'Connor (2017) aponta que, após o julgamento de Rivonia em 1964, a maioria dos líderes do Congresso Nacional Africano (em inglês *African National Congress*, ANC) foram presos ou forçados ao exílio. A presença ativa do ANC dentro das fronteiras do país foi limitada a

incursões periódicas e quase sempre malsucedidas do seu braço armado Lança da Nação (em xhosa, *uMkhonto we Sizwe*, MK), que se envolveu em uma campanha de sabotagem e atos armados de propaganda. No entanto, o regime do *apartheid* foi violentamente contestado por uma série de movimentos sociais ou "cívicos", como eram conhecidos, nos municípios. Em 1983, isso levou à formação da Frente Democrática Unida (em inglês *United Democratic Front*, UDF). Desde o início dos anos 1970, a extensa militância trabalhista transformou o movimento sindical mais amplo em um formidável oponente do regime. Neste período houve um aumento na mobilização dos trabalhadores na área de Durban, com mais de cem mil trabalhadores engajados em greves somente em 1973.

A cultura sindical democrática participativa que emergiu nesses anos resultou em práticas democráticas horizontais dos trabalhadores em greve, dificultando a repressão e a cooptação ao se recusarem a nomear líderes ou equipes de negociação. Os protestos resultaram em ganhos notáveis para os trabalhadores e o estabelecimento da Comissão Wiehahn em 1979, que propôs o reconhecimento dos sindicatos negros como um meio de cooptá-los e controlá-los.

A militância sindical inicial tendia a ter um caráter operário, o que significa que valorizava as preocupações do chão de fábrica baseadas em classe em relação ao objetivo mais amplo da luta anticolonial nacionalista. Em 1979, os sindicatos operários se uniram para formar a Federação dos Sindicatos da África do Sul (em inglês *Federation of South African Trade Unions*, FOSATU), e colocaram a democracia participativa no local de trabalho para construir a sua base de poder no topo da sua agenda. No entanto, o sindicalismo não se limitou àqueles com uma perspectiva operária. Outras federações adotaram uma forma de sindicalismo de movimento social com base na visão de que a libertação política e a econômica eram inseparáveis e que a classe trabalhadora precisava afirmar a sua liderança dentro do movimento de libertação.

Houve um grande crescimento na filiação sindical em todos os sindicatos entre 1979 e 1983, tornando o trabalho organizado um lugar-chave de oposição ao *apartheid*. Apesar do crescente tumulto político liderado pelos movimentos sociais, o sindicalismo político tornou-se a abordagem sindical mais dominante. Essa transformação para um repertório abertamente anti*apartheid* foi evidenciada pela participação da FOSATU em uma ação de não comparecimento de dois dias no Transvaal organizado pelo Congresso de Estudantes Sul-Africanos (em inglês *Congress of South African Students*, COSAS) em 1984. Em 1985, o Congresso de Sindicatos Sul-Africanos (em inglês *Congress of South African Trade Unions*, COSATU) foi estabelecido, incorporando alguns princípios operários e um forte compromisso com a luta contra o *apartheid* em nível nacional. O advento do COSATU mudou o estilo da política da classe trabalhadora, anunciando um novo sindicalismo com ligações abertas ao movimento nacionalista.

A resistência política ao *apartheid* foi um tanto fragmentada até que o levante de Soweto contra a imposição do africâner como língua de instrução, em 1976, deu à luta um novo

ímpeto. O final da década de 1970 foi caracterizado por um crescente incentivo político, mas foi fragmentado e organizado pelos "cívicos" no nível local. Em geral, os protestos tinham como alvo as autoridades negras locais que governavam os distritos por ordem do governo do *apartheid*, e consistiam em campanhas contra aumentos nos aluguéis ou moradias precárias, que desbordavam em raiva contra quem ajudavam na administração do *apartheid*. Esses protestos díspares ganharam mais coerência com a fundação da Frente Democrática Unida (em inglês *United Democratic Front*, UDF), em 1983, para protestar contra a nova constituição proposta pelo governo. Esta uniu grupos cívicos, religiosos, associações estudantis e trabalhadores, totalizando 600 organizações e mais de dois milhões de pessoas. Em 1985, os protestos em massa responderam a um apelo do ANC para tornar os municípios ingovernáveis, levando a uma enorme desordem pública e à declaração da lei marcial em mais de 155 municípios, o que forçou o governo a negociações. O sucesso da UDF levou à estabilização de um *ethos* de poder popular, autogoverno e democracia participativa que informa o protesto popular na era pós-*apartheid*.

Depois de uma luta longa e muitas vezes violenta, o *apartheid* foi derrubado pela força dos sindicatos e pelos movimentos locais em conjunto com o Congresso Nacional Africano. A eleição de 1994 foi um grande sucesso para o ANC, que obteve mais de 60% dos votos em uma eleição que teve um comparecimento notável de 86% dos eleitores. Em preparação para a eleição, a Tríplice Aliança foi formada entre o ANC, o Partido Comunista da África do Sul (em inglês *South African Communist Party*, SACP) e o COSATU para nomear alguns candidatos na lista do partido. O COSATU teve um crescimento considerável, de 462 mil membros em 1985 para 1,317 mil membros em 1994, influenciando fortemente as políticas econômicas do ANC nos primeiros anos.

O ANC inicialmente cumpriu promessas radicais após assumir o poder, implementando a Lei de Relações Trabalhistas de 1995 e a legislação pró-sindicato, que previa a democracia econômica no local de trabalho e era popularmente considerada como tendo ajustado o equilíbrio de forças para refletir a influência mais significativa do trabalho organizado na nova ordem pós-*apartheid*. Também é instituído o Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (em inglês *National Economic Development and Labour Council*, NEDLAC), que permitiu a participação sindical na formulação de políticas macroeconômicas.

No entanto, de acordo com O'Connor (2017), o compromisso com a justiça social e a redistribuição mudou da implementação de políticas para uma retórica vazia com a adoção de uma nova política macroeconômica chamada Plano de Crescimento, Emprego e Redistribuição (em inglês *Growth, Employment and Redistribution Plan*, GEAR) em 1996. O objetivo era alcançar um crescimento econômico sustentável de longo prazo com base na disciplina fiscal e monetária e na redução da dívida pública. Criticado pelo COSATU e pelo SACP, o GEAR aderiu aos ditames neoliberais de contenção salarial, flexibilização das regulamentações trabalhistas, metas fiscais rígidas e privatizações generalizadas de ativos estatais.

A relação coesa entre o ANC e o COSATU começou a se deteriorar com a consolidação do nascente sistema democrático da África do Sul. Porém, por meio da Tríplice Aliança, o próprio COSATU se "escondeu nos corredores do poder", o que alterou radicalmente a capacidade do movimento operário de enfrentar o *establishment* governante. Os líderes sindicais se desprenderam das suas raízes e se identificaram mais com o detentor do poder do que com os trabalhadores que representavam, enfraquecendo e atrofiando o movimento operário.

A implementação do Empoderamento Econômico Negro (em inglês *Black Economic Empowerment*, BEE) promoveu a transferência de ações, que foram adquiridas desproporcionalmente por um pequeno número de figuras negras proeminentes e politicamente conectadas. Um número significativo dos beneficiários deste programa provém do movimento sindical. A transformação de sindicalistas em empresários também atinge níveis locais mais modestos, com a transformação de centenas de ativistas regionais e locais em pequenos empresários. Isso levou a uma despolitização decisiva do movimento, com muitos delegados sindicais unindo-se aos seus respectivos sindicatos como um meio instrumental para melhorar as suas perspectivas de carreira.

Nesse sentido, esses desenvolvimentos implicaram em uma crise de representação dentro do movimento operário. Além disso, houve pouco progresso na mobilização de trabalhadores informais ou no tratamento de questões de pobreza rural. Os sindicatos se tornaram "sinônimo de corrupção", com o estabelecimento de "sociedades de investimento sindical". Em menos de uma década, o COSATU deixou de ser um dos principais atores na derrota do *apartheid* para "pouco mais do que um contrapeso fútil ao neoliberalismo do ANC", sendo superado pelo surgimento de uma nova onda de movimentos sociais subalternos no início dos anos 2000.

O'Connor argumenta que as contradições enraizadas na transição que levaram o ANC ao poder eram evidentes, sendo impossível suportar perpetuamente o compromisso da participação política ao preço da justiça socioeconômica.

No entanto, os sindicatos continuaram apoiando esta situação e as massas endossaram repetidamente o arranjo institucional em curso votando no ANC. O autor oferece duas explicações para essa situação. Em primeiro lugar, havia uma sobreposição considerável de membros entre militantes sindicais e o ANC, uma identidade dupla complementar sustentada por compromissos emocionais, laços mútuos e lealdades interpessoais.

Em segundo lugar, o ANC apresentou com sucesso uma identidade dicotômica: aplicando rigidamente o programa GEAR e voltando à sua herança revolucionária e, ao mesmo tempo, apresentando-se como radicalmente oposto ao neoliberalismo.

O COSATU permaneceu leal ao ANC devido ao legado da luta compartilhada contra o *apartheid*. Sentia que a ruptura do seu vínculo com o governo resultaria em isolamento e o privaria da sua influência cada vez menor. No entanto, a longo prazo, esta abordagem

cautelosa minou radicalmente o COSATU e deslegitimou-o aos olhos dos trabalhadores que afirma representar.

9.1.2 Proteção constitucional do emprego

Como mencionado anteriormente, as origens dos direitos trabalhistas estão relacionadas à luta contra o *apartheid*. Direitos trabalhistas generosos foram incluídos nas Constituições Provisória e Finail[1] e, apenas dois anos após as primeiras eleições em 1994, um novo conjunto de estatutos trabalhistas foi promulgado, dando vigência a esses direitos fundamentais (Van Eck, 2010). Na sua recente Constituição, a África do Sul não apenas garante a tradicional primeira geração de direitos liberais, mas contém vários direitos socioeconômicos de segunda geração, como o acesso a moradia adequada, serviços de assistência e saúde, alimentação e água suficientes e seguridade social.

Sobre os direitos e princípios trabalhistas, a Constituição estabelece que "ninguém pode ser submetido à escravidão, servidão ou trabalho forçado" (art. 13); "Todos têm o direito, de maneira pacífica e desarmada, de se reunir, se manifestar, fazer piquetes e apresentar petições" (art. 16); "Toda pessoa tem direito à liberdade de associação" (art. 18); e "Todo cidadão tem o direito de escolher livremente o seu ofício, ocupação ou profissão" (art. 22).

Sob o título "Direitos trabalhistas", a Constituição determina que todos têm direito a práticas trabalhistas justas (art. 23 (1)); todo trabalhador tem o direito de formar e filiar-se a um sindicato e de fazer greve (art. 23 (2)); todo empregador tem o direito de formar e aderir a uma organização de empregadores (art. 23 (3) (a)); e todo sindicato, organização de empregadores e empregadores têm o direito de participar de negociações coletivas (art. 23 (5)). Além disso, "a legislação nacional pode reconhecer disposições de segurança sindical contidas em acordos coletivos" (art. 23 (6)).

Stefan Van Eck (2010) argumenta que existe um grande potencial para proteger os direitos dos trabalhadores neste marco constitucional, tanto pelo amplo escopo de abrangência quanto pelo fato da sua aplicação horizontal direta. Além das relações de emprego no serviço público, o emprego no setor privado está diretamente coberto pela aplicação da Constituição. Esse quadro também fortalece os padrões de trabalho porque os governos atuais e futuros podem achar difícil erodir os direitos dos trabalhadores sem enfrentar um desafio constitucional.

Vale ressaltar que a Constituição da África do Sul é a única, além do Malaui, a incluir o direito a práticas trabalhistas justas e não o direito ao trabalho. Embora, de acordo com o Tribunal Constitucional, o direito seja incapaz de dar uma definição precisa, Van Eck (2010) afirma que

1. A Constituição Provisória de 1993 estabeleceu os procedimentos para a negociação da Constituição Final, que foi assinada por Nelson Mandela em 1996 e entrou em vigor em 4 de fevereiro de 1997.

este direito deve proteger contra práticas trabalhistas injustas relacionadas à segurança do trabalho (ou seja, dispensa sem justa causa, suspensão e falta de reemprego ou reintegração) e oportunidades de emprego (ou seja, promoção, rebaixamento, período de experiência, treinamento, benefícios e vitimização decorrentes de denúncias) (conforme codificado na Lei das Relações de Trabalho); deve também assegurar as condições mínimas garantidas na Lei das Condições Básicas de Emprego.

Nesse sentido, a Lei de Relações Trabalhistas (em inglês *Labour Relations Act*, LRA) define práticas trabalhistas desleais como um ato ou omissão que surge entre um empregador e empregado, envolvendo:

a) Conduta injusta do empregador em relação à promoção, rebaixamento, período de experiência (excluindo litígios sobre dispensas por motivos relacionados a períodos de experiência) ou treinamento de um empregado, ou relacionada;

b) À concessão de benefícios a um empregado;

c) A suspensão injusta de um empregado ou qualquer outra ação disciplinar injusta, exceto dispensa em relação a um empregado;

d) Falha ou recusa de um empregador em restituir ou readmitir um ex-empregado nos termos de qualquer acordo; e

e) Um prejuízo ocupacional, que não seja dispensa, em violação da Lei de Divulgação Protegida, de 2000, em razão de o empregado ter feito uma divulgação protegida definida na Lei.

9.1.3 Legislação trabalhista substantiva

A introdução de uma nova estrutura para a regulamentação dos indicadores trabalhistas foi citada como uma das conquistas mais significativas do governo pós-*apartheid* da África do Sul (Benjamin, 2016). O processo de diálogo social sobre a legislação trabalhista que surgiu no final da era do *apartheid* foi institucionalizado com a criação do NEDLAC em 1994. Este tornou-se o fórum de negociações da principal trilogia sul-africana de leis trabalhistas: A Lei das Relações Trabalhistas, de 1995 (LRA); a Lei das Condições Básicas de Emprego, de 1997 (em inglês *Basic Conditions of Employment Act*, BCEA); a Lei de Equidade de Emprego, de 1998 (em inglês *Employment Equity Act*, EEA).[2] O objetivo geral dessas leis era estabelecer

2. A LRA e a BCEA são analisadas mais detalhadamente nas próximas seções.

os direitos fundamentais dos trabalhadores, facilitar a reintegração da África do Sul na economia mundial, e transformar um mercado de trabalho com altos níveis de desigualdade e desemprego e baixos níveis de produtividade de competências.

Um dos principais problemas a resolver na nova ordem constitucional era eliminar as diferenças entre os grupos populacionais originadas com a colonização e agravadas durante o regime do *apartheid*. Neste sentido, o preâmbulo da EEA reconhece "que, como resultado do *apartheid* e de outras leis e práticas discriminatórias, existem disparidades no emprego, ocupação e rendimento no mercado de trabalho nacional; e que essas disparidades criam desvantagens tão pronunciadas para determinadas categorias de pessoas que não podem ser corrigidas simplesmente revogando as leis discriminatórias". O objetivo da lei é a equidade no local de trabalho, promovendo oportunidades iguais e tratamento justo no emprego, mediante a eliminação da discriminação injusta e implementação de medidas de ação afirmativa para corrigir as desvantagens no emprego vividas por grupos designados, garantindo a sua representação equitativa em todas as categorias ocupacionais e níveis da força de trabalho.

A EEA determina que nenhuma pessoa pode discriminar injustamente, direta ou indiretamente, um empregado, em qualquer política ou prática de emprego, por um ou mais motivos, incluindo raça, gênero, sexo, gravidez, estado civil, responsabilidade familiar, etnia ou origem social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, sorologia para o HIV, consciência, crença, opinião política, cultura, idioma e nascimento. Esta lista de motivos não é exaustiva e, como afirmou o Tribunal Constitucional, "haverá discriminação por motivo não listado se for baseada em atributos ou características que possam prejudicar a dignidade fundamental das pessoas como seres humanos, ou para afetá-los adversamente de uma maneira comparativamente séria" (Harksen vs. Lane, 1997).

As disposições sobre ação afirmativa da lei abrangem um conceito substantivo de desigualdade consagrado na Constituição e são aplicadas apenas a empregadores designados. No texto original de 1998, estas abrangiam empregadores com 50 ou mais empregados; empregadores com menos de 50 empregados, mas com rotatividade específica e todos os municípios e órgãos estaduais. Uma Emenda da Lei em 2013 estendeu esta definição para incluir os empregadores vinculados por um acordo coletivo que os declara um empregador designado.

As ações afirmativas são definidas na Lei como medidas destinadas a garantir que as pessoas devidamente qualificadas de grupos designados tenham oportunidades iguais de emprego e sejam representadas de forma equitativa em todas as categorias e níveis ocupacionais na força de trabalho de um empregador designado. Essas medidas incluem tratamento preferencial e metas numéricas, mas excluem cotas. Os empregadores designados devem preparar e implementar um plano de igualdade de emprego para que a equidade seja alcançada em sua força de trabalho.

As leis trabalhistas pós-*apartheid* da África do Sul mantiveram a relação de trabalho padrão como o modelo de regulamentação para o emprego. Como aponta Benjamin (2016), a "definição-chave de empregado, que determina o âmbito da legislação trabalhista, foi importada sem mudanças significativas em relação ao seu antecessor da era do *apartheid*. Embora a definição estivesse aberta a uma interpretação ampla e intencional, os tribunais tendiam a interpretá-la de forma restrita e formalista.

O emprego fora do padrão surgiu durante o *apartheid*, mas o seu crescimento significativo depois de 1994 teve um impacto negativo sobre a capacidade da legislação pós-*apartheid* de atingir os seus objetivos".

Apesar das normas de proteção listadas acima, o mercado de trabalho sul-africano experimentou um grande aumento na informalização. Formas atípicas de emprego aumentaram com a implantação de agentes de mão de obra e o aumento da terceirização nos setores público e privado. Nesse sentido, as empresas foram reestruturadas para reduzir o emprego padrão, aumentando o emprego autônomo nos setores formal e informal da economia.[3] Além disso, aumentou o emprego disfarçado em termos em que os empregados foram "convertidos" em contratantes independentes por estipulações contratuais para evitar a legislação trabalhista intensificada após 1995.

Em 2002, uma presunção refutável de emprego foi introduzida na Lei das Relações Trabalhistas (LRA) e na Lei das Condições Básicas de Trabalho (BCEA) para ajudar os trabalhadores vulneráveis a fazerem valer os seus direitos como empregados. Essa presunção é aplicada independentemente da forma da relação de trabalho, "enfatizando que um tribunal deve inquirir sobre a realidade de uma relação de trabalho, em vez de se contentar em examinar a redação do contrato" (Benjamin, 2016). Uma vez que o empregado satisfaça a presunção de estabelecer que um dos sete fatores estipulados na legislação está presente, o empregador deve apresentar evidências sobre a natureza da relação de trabalho para mostrar que o reclamante não é um empregado. Em 2006, o NEDLAC emitiu um "Código de Boas Práticas: Quem é empregado", com o objetivo de prover orientação prática para distinguir entre emprego e trabalho autônomo.

Os Tribunais do Trabalho sul-africanos adotaram uma abordagem proposital sobre a classificação de um trabalhador como empregado. Embora a presunção não se aplique a empregados que ganham acima do limite de rendimentos determinado pelo Ministro do Trabalho, os tribunais levaram em consideração os fatores listados ao analisar a contratação de empregados com alta remuneração. Além disso, a interpretação mais ampla da definição de empregado quase sempre surge em casos que envolvem categorias difíceis de empregos

3. Desde 2008, com a introdução da Pesquisa Trimestral da Força de Trabalho (em inglês Quarterly Labour Force Survey, QLFS), a *Statistics South Africa* (STATS SA) considera que o emprego informal inclui quem trabalha no setor informal, assim como quem apresenta características informais que trabalham no setor formal (Yu, 2012).

tradicionais no limite entre emprego e trabalho autônomo, como a dos agentes imobiliários. No entanto, trabalhadores "atípicos" vulneráveis foram trazidos para a rede estatutária por decisão judicial. Nesse sentido, os tribunais rejeitaram os argumentos de que a definição de um empregado exclui as relações de trabalho que são manchadas pela ilegalidade em algum aspecto. Isso resultou na extensão da proteção estatutária a empregados estrangeiros contratados sem as autorizações necessárias, refugiados e profissionais do sexo.

A. Contratos de trabalho e liberdade de negociação

A BCEA regula o direito a práticas trabalhistas justas conferido pelo artigo 23 (1) da Constituição da África do Sul e dá vigência às obrigações contraídas pelo país como um estado membro da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A BCEA é aplicada a todos os empregados e empregadores, exceto membros da Força de Defesa Nacional, da Agência Nacional de Inteligência e do Serviço Secreto Sul-Africano; e voluntários não remunerados que trabalham para uma organização com fins de caridade. Esta Lei também se aplica a pessoas em formação profissional, exceto na medida em que as disposições de qualquer outra lei regulem qualquer termo ou condição do seu emprego. A BCEA proíbe o emprego de crianças com menos de 15 anos ou que não tenham a idade mínima para abandonar a escola, e o trabalho forçado.

A Lei define uma condição básica de emprego como um termo de qualquer contrato de trabalho, exceto na medida em que: (a) qualquer outra lei preveja um termo que seja mais favorável ao empregado; (b) a condição básica de emprego foi substituída, alterada ou excluída pelas disposições da Lei; (c) um termo do contrato de trabalho é mais favorável ao trabalhador do que a condição básica de trabalho.

Regulação do tempo de trabalho

O empregador não pode exigir ou permitir que um empregado trabalhe mais de 45 horas por semana e nove horas por dia se o empregado trabalhar cinco dias ou menos na semana, ou oito horas por dia se o empregado trabalhar mais de cinco dias em uma semana. A jornada normal de trabalho pode ser ampliada, mediante acordo, por até 15 minutos por dia, mas não mais do que 60 minutos por semana para empregado cujas funções incluam o atendimento ao público.

A BCEA não permite o trabalho extraordinário, exceto mediante acordo e limitado a três horas por dia e dez horas por semana. O empregador deve pagar ao empregado pelo menos uma vez e meia o salário do empregado pelas horas extras trabalhadas.

Por acordo, o empregador pode pagar não menos do que o salário normal do empregado por horas extras trabalhadas e conceder ao empregado pelo menos 30 minutos de folga

integral para cada hora trabalhada acima do limite, ou conceder pelo menos 90 minutos de folga, pagos, para cada hora de horas extras trabalhadas. Esses pagamentos devem ser feitos no prazo de um mês a partir do momento em que o empregado passa a ter direito a eles. Um acordo por escrito pode aumentar esse período para 12 meses. Além disso, a BCEA permite uma semana com menor quantidade de dias úteis, regulamentada por contrato escrito. Nesse caso, o empregado pode trabalhar até 12 horas por dia, incluindo intervalo de refeições, sem receber horas extras.

O empregador deve dar ao empregado que trabalha continuamente por mais de cinco horas um intervalo de refeição de pelo menos uma hora contínua. Durante esse tempo, o empregado pode ser obrigado a executar apenas tarefas que não podem ser deixadas sem supervisão e não podem ser desempenhadas por outra pessoa. Os empregados devem ser remunerados por um intervalo de refeição quando necessários para trabalhar ou disponíveis para trabalhar, e por qualquer tempo deste intervalo que seja superior a 75 minutos, a menos que vivam nas instalações onde o local de trabalho está situado. Um acordo por escrito pode reduzir o intervalo de refeição para não menos de 30 minutos ou dispensá-lo para um empregado que trabalha menos de seis horas por dia.

Os empregados têm direito a um período de descanso diário de pelo menos 12 horas consecutivas entre o término e o recomeço do trabalho, e a um período de descanso semanal de pelo menos 36 horas consecutivas, incluindo o domingo. O descanso diário pode ser reduzido para dez horas, mediante acordo por escrito, para os empregados que residam nas dependências do local de trabalho e cujo intervalo de refeição seja de, no mínimo, três horas. Da mesma forma, um acordo escrito pode estabelecer um descanso semanal de 60 horas consecutivas a cada duas semanas ou reduzi-lo em até oito horas em qualquer semana se o período de descanso na semana seguinte for estendido de forma equivalente. O trabalho aos domingos deve ser remunerado em dobro para cada hora trabalhada, a menos que o empregado trabalhe normalmente neste dia da semana, caso em que o empregador deve pagar uma vez e meia o salário do empregado para cada hora.

A BCEA define que "trabalho noturno" é o efetuado entre as 18h00 e as 6h00, sendo permitido mediante acordo. Nesse caso, o empregado recebe uma compensação mediante o pagamento de um subsídio, que pode ser por turno, ou redução da jornada de trabalho, e com a oferta de transporte entre a residência do empregado e o local de trabalho no início e no final do turno. Se o empregado precisar trabalhar depois das 23h e antes das 6h regularmente, o empregador deve informá-lo por escrito, ou oralmente, se o empregado não for capaz de entender a comunicação escrita, de quaisquer riscos à saúde e à segurança associados às tarefas que serão ser realizada e o direito do trabalhador de se submeter a um exame médico antes e durante a execução desta obra.

Por acordo, um empregador pode exigir que o empregado trabalhe em um feriado. Se cair em dia de trabalho, o empregador deve, no mínimo, dobrar a diária normal ou, se for melhor para

o empregado, pagar o salário médio acrescido do valor ganho pelo tempo trabalhado naquele dia. Se o feriado cair em um dia em que o empregado normalmente não trabalha, o empregador deve pagar um valor igual ao salário diário normal do empregado, ademais do valor ganho pelo trabalho realizado nesse dia.

Férias

Segundo a BCEA, "ciclo de férias anuais" significa o período de 12 meses de trabalho com o mesmo empregador. O empregador deve conceder ao trabalhador, pelo menos, 21 dias consecutivos com remuneração integral, ou, por acordo, um dia de férias anuais com remuneração integral por cada 17 dias em que o trabalhador trabalhou ou tem direito a receber. Um acordo entre as partes define o período das férias anuais. No entanto, se um acordo não for alcançado, é determinado pelo empregador.

Atestado médico

A BCEA define "ciclo de licença-médica" como o período de 36 meses de trabalho com o mesmo empregador, durante o qual o empregado tem direito a uma quantidade de licença por doença paga igual ao número de dias de trabalho em seis semanas. Durante os primeiros seis meses de contratação, o empregado tem direito a um dia de licença médica a cada 26 dias trabalhados.

Licença-maternidade

Uma funcionária tem direito a pelo menos quatro meses consecutivos de licença-maternidade, que pode começar a qualquer momento a partir de quatro semanas antes da data prevista de nascimento, a menos que acordado de outra forma, ou em uma data que o/a obstetra ou parteira certifique que é necessária para a saúde da trabalhadora ou da criança por nascer. Em caso de aborto espontâneo no terceiro semestre de gravidez ou de filho natimorto, a empregada tem direito à licença-maternidade por seis semanas.

Remuneração

Os salários são calculados pelo número de horas normalmente trabalhadas. A remuneração mensal ou salário é quatro e um terço vezes o salário semanal. Se calculado em uma base diferente do tempo, ou se a remuneração ou salário do empregado flutuar de período para período, qualquer pagamento deve ser calculado com referência às 13 semanas anteriores ou, se empregado por um período mais curto, esse intervalo de tempo. Um empregador não pode deduzir dinheiro da remuneração de um empregado, a menos que haja acordo por escrito sobre a dedução ou uma dívida específica ou seja feito em termos de um acordo coletivo, lei, ordem judicial ou decisão arbitral. A dedução por danos ou perdas causados pelo trabalhador só pode ser feita com acordo e após um procedimento justo.

O Salário-Mínimo Nacional (em inglês *National Minimum Wage*, NMW)4 entrou em vigor em 01 de janeiro de 2019 em um nível de R20 por hora. Aplica-se a todos os trabalhadores e foram estabelecidas regras de transição para os que ainda ganham abaixo desse valor. Uma nova taxa de NMW começou a ser aplicável em 01 de março de 2020. Na nova deliberação, o salário de cada trabalhador ordinário é de R20,76. No entanto, algumas categorias têm uma taxa diferente. Os agricultores têm direito a um salário-mínimo de R18,68 por hora; trabalhadores domésticos, R15,57; e trabalhadores empregados em um programa ampliado de obras públicas, R11,42.

Um acordo coletivo celebrado por um conselho de negociação pode substituir ou excluir qualquer condição básica de emprego, exceto as seguintes:

- O dever de regular o horário de trabalho respeitando a saúde e a segurança e a responsabilidade familiar dos colaboradores;
- Proteção conferida aos empregados que realizam trabalho noturno;
- Férias anuais de pelo menos duas semanas;
- Direito à licença-maternidade;
- Redução do direito à licença-médica, na extensão em que esta é legalmente permitida;
- Proibição de trabalho infantil e trabalho forçado.

Os acordos coletivos e os acordos individuais só podem substituir ou excluir as condições básicas de emprego na medida permitida pela Lei ou por determinação setorial. O Ministro do Trabalho pode decidir alterar ou excluir uma condição básica de emprego. Isso também pode ser feito a pedido de um empregador ou organização de empregadores. Uma determinação não pode ser concedida a menos que um sindicato que representa o empregado tenha consentido com a variação ou tenha tido a oportunidade de fazer representações ao Ministro.

B. Relação de emprego e formas especiais de emprego

De acordo com a LRA e a BCEA, uma pessoa que trabalha ou presta serviços a qualquer outra pessoa, independentemente da forma do contrato, é um empregado se um ou mais dos seguintes fatores estiverem presentes:

a) A maneira como a pessoa trabalha está sujeita ao controle ou direção de outra pessoa;

b) As horas de trabalho da pessoa estão sujeitas ao controle ou direção de outra pessoa;

c) No caso de uma pessoa que trabalha para uma organização, a pessoa faz parte dessa organização;

d) A pessoa trabalhou para essa outra pessoa por uma média de pelo menos 40 horas por mês nos últimos três meses;

e) A pessoa depende economicamente da outra pessoa para quem trabalha ou presta serviços;

f) A pessoa recebe ferramentas ou equipamento de trabalho da outra pessoa; ou

g) A pessoa só trabalha ou presta serviço a uma pessoa.

Estes fatores não se aplicam a qualquer pessoa que receba acima do montante determinado pelo Ministro do Trabalho nos termos do artigo 6 (3) da BCEA.[4]

Para a LRA e outras leis trabalhistas, "empregador inclui uma ou mais pessoas que exercem atividades ou negócios associados ou relacionados por ou mediante um empregador se a intenção ou efeito de fazê-lo for ou tiver sido direta ou indiretamente frustrar os objetivos de esta Lei ou qualquer outra lei do trabalho". Se mais de uma pessoa for considerada o empregador nestes termos, essas pessoas são solidariamente responsáveis por qualquer falta de cumprimento das obrigações do empregador.

Em 2006, o NEDLAC emitiu um "Código de boas práticas: Quem é empregado" que estabelece diretrizes para determinar se as pessoas são empregadas. O Código tem como objetivo (art. 2):

a) Promover clareza e certeza sobre quem é empregado segundo a LRA e outras legislações trabalhistas;

b) Estabelecer os princípios interpretativos contidos na Constituição, na legislação trabalhista e nas normas internacionais vinculantes que se aplicam à interpretação da legislação trabalhista, incluindo a determinação de quem é empregado;

c) Assegurar que seja mantida uma distinção adequada entre as relações de trabalho reguladas pela legislação laboral e as contratações autônomas;

4. "O Ministro deve, a conselho da Comissão, fazer uma determinação que exclui a aplicação deste Capítulo ou qualquer disposição dele a qualquer categoria de empregados que ganham além de um valor declarado naquela determinação."

d) Assegurar que os empregados — que se encontram em posição de negociação desigual em relação ao empregador — sejam protegidos pela legislação trabalhista e não sejam privados dessa proteção por meio de contratos;

e) Ajudar as pessoas a aplicar e interpretar a legislação trabalhista para compreender e interpretar a variedade de relações de emprego presentes no mercado de trabalho, incluindo emprego disfarçado, relações;

f) De emprego ambíguas, emprego atípico (ou fora do padrão) e relações de emprego triangulares.

O Código estabelece que a presunção de empregado se aplica independentemente da forma do contrato. A natureza de um contrato de trabalho não pode ser determinada apenas por referência às obrigações nele estipuladas ou a um "rótulo" anexado à relação. O que importa é a natureza real da relação de trabalho. O Código também detalha todos os sete fatores expostos antes:

1. "A forma como a pessoa trabalha está sujeita ao controle ou direção de outra pessoa". O fator de controle ou direção geralmente estará presente se o requerente for obrigado a obedecer aos comandos, ordens ou instruções legais e razoáveis do empregador ou do pessoal do empregador (p. ex.: gerentes ou supervisores) sobre como devem trabalhar. Está presente em uma relação em que uma pessoa fornece apenas mão de obra e a outra parte dirige a forma como ela trabalha. Em contraste, o controle e a direção não estão presentes se uma pessoa é contratada para realizar uma tarefa específica ou produzir um produto específico e tem o direito de determinar como a tarefa deve ser executada ou o produto produzido. Indica uma relação de trabalho em que o "empregador" reserva-se o direito de escolher quais ferramentas, pessoal, matérias-primas, rotinas, patentes ou tecnologia serão utilizados. Da mesma forma, o fato de um empregador ter o direito de tomar uma medida disciplinar contra a pessoa devido à forma como ela trabalha é um forte indício de uma relação de trabalho;

2. "As horas de trabalho da pessoa estão sujeitas ao controle ou direção de outra pessoa". Este fator estará presente se as horas de trabalho da pessoa forem um termo do contrato e o contrato permitir que o empregador ou a pessoa que presta o trabalho determine em que vezes o trabalho deve ser executado. No entanto, o fato de o contrato não determinar as horas exatas de início e término do trabalho não significa que não seja um contrato de trabalho. Controle ou direção suficientes podem estar presentes se o contrato entre as partes determinar o número total de horas que a pessoa deve trabalhar dentro de um período especificado. Acordos de horário de trabalho flexível não são incompatíveis com uma relação de trabalho;

3. "No caso de uma pessoa que trabalha para uma organização, a pessoa faz parte dessa organização". Este fator pode ser aplicado em relação a qualquer empregador que constitua uma pessoa jurídica. Não se aplica a indivíduos que empregam, por exemplo, trabalhadores domésticos. O fator estará presente se os serviços do candidato fizerem parte integrante da organização ou operações do empregador. Uma pessoa que trabalha ou presta serviços a um empregador para conduzir os seus próprios negócios não faz parte da organização do empregador. Os fatores que indicam que uma pessoa opera o seu próprio negócio são que ela assume riscos como mão de obra ruim, desempenho ruim, aumento de preços e tempo excedido. No caso de emprego, o empregador normalmente arcará com esses tipos de riscos;

4. "A pessoa trabalhou para essa outra pessoa por uma média de pelo menos 40 horas por mês nos últimos três meses". Se o candidato ainda estiver no emprego do empregador, isso deve ser medido durante os três meses anteriores ao início do caso. Se o relacionamento foi encerrado, deve ser medido em relação aos três meses anteriores ao seu encerramento;

5. "A pessoa depende economicamente da outra pessoa para quem trabalha ou presta serviços". A dependência econômica geralmente estará presente se o requerente depender da pessoa para quem trabalha. A remuneração de um empregado geralmente será a sua única ou principal fonte de renda. Por outro lado, a dependência econômica não existirá se o requerente for genuinamente independente ou dirigir a sua própria empresa. Um trabalhador autônomo geralmente assume o risco financeiro associado à execução do trabalho. Um indicador importante de que uma pessoa é genuinamente autônoma é que ela mantém a capacidade de contratar outras pessoas para trabalhar ou prestar serviços. Em outras palavras, um contratante independente é geralmente livre para construir uma base de clientes simultâneos múltiplos, enquanto um empregado está vinculado a um relacionamento mais exclusivo com o empregador. Uma exceção a isso é a posição dos empregados a tempo parcial. O fato de um empregado a tempo parcial poder trabalhar para outro empregador nos períodos em que não está trabalhando não afeta a sua condição de empregado. Da mesma forma, o fato de um empregado a tempo integral poder assumir outra atividade que não esteja em conflito com os interesses do seu empregador nas horas vagas não é indicativo de atividade autônoma;

6. "A pessoa recebe as ferramentas ou equipamento de trabalho de outra pessoa". Esta disposição aplica-se independentemente de as ferramentas ou equipamentos serem fornecidos gratuitamente ou se o seu custo for deduzido dos rendimentos do requerente ou se o requerente for obrigado a repor o custo. O termo "ferramentas" não se limita a ferramentas no sentido estrito e inclui itens necessários para o trabalho, como livros ou equipamento de informática;

7. "A pessoa só trabalha ou presta serviços a uma pessoa". Este fator não estará presente se a pessoa trabalhar ou prestar serviços a outra pessoa. Não é relevante se esse

trabalho é permitido em termos de relacionamento ou "trabalho extra" contrários aos termos do relacionamento.

Nos casos em que a presunção não é aplicável, porque a pessoa ganha acima do valor limite, os fatores listados na presunção (e discutidos acima) podem ser usados como um guia para determinar se uma pessoa tem uma relação empregatícia ou é autônoma.

Ao decidir se uma pessoa é empregada em vez de contratante independente,os tribunais sul-africanos seguem uma abordagem geralmente referida como o teste da "impressão dominante". Em termos desta abordagem, é necessário avaliar todos os aspectos do contrato e da relação e, em seguida, fazer uma classificação com base na "impressão dominante" formada nessa avaliação. Assim, não existe um único fator que indique de forma decisiva a existência ou não de vínculo empregatício. A este respeito, a abordagem difere daquela utilizada na aplicação da presunção, uma vez que a presunção entra em jogo se um dos critérios listados estiver presente. O fato de não existir um único critério decisivo que determine a existência ou não de uma relação de trabalho não significa que todos os fatores devam ter a mesma ponderação.

Para determinar se uma pessoa é empregada, os tribunais sul-africanos procuram descobrir a relação real das partes. Em alguns casos, a relação jurídica das partes pode ser obtida a partir da construção do contrato que as partes concluíram. No entanto, na prática, uma interpretação da redação do contrato só determinará a questão de forma definitiva se as partes admitirem expressamente que o contrato está de acordo com a realidade da relação ou optarem por não apresentar provas quanto à natureza da relação.

No entanto, a relação contratual pode nem sempre refletir a relação real entre as partes. Nestes casos, o tribunal deve levar em consideração as realidades dessa relação, independentemente da forma como as partes optaram por descrever a sua relação no contrato. Os adjudicadores devem olhar além da forma do contrato para verificar se há uma tentativa de disfarçar a verdadeira natureza da relação de trabalho ou se há uma tentativa das partes de evitar obrigações regulamentares, como as de direito do trabalho ou o pagamento de impostos. Os tribunais sul-africanos notaram com frequência que a desigualdade do poder de negociação dentro de uma relação de trabalho pode levar os empregados a concordarem com disposições contratuais que não estão de acordo com a realidade da relação de trabalho. Isso é particularmente importante no caso de trabalhadores mal remunerados que podem ter concordado em ser classificados como contratados independentes devido à falta de poder de negociação.

O emprego disfarçado é uma realidade significativa no mercado de trabalho sul-africano e tem sido objeto de várias decisões. É um princípio estabelecido pela lei sul-africana que o tipo contratual escolhido não prevalece, quando escolhido para disfarçar o real conteúdo do relacionamento. Um contrato que designa um empregado como um contratante

independente, mas nos termos do qual o empregado está em uma posição subordinada ou dependente, continua sendo um contrato de serviço. Em outros casos, os empregadores alegaram que uma pessoa que era anteriormente um empregado foi "convertida" em um contratante independente. Se a pessoa já executou anteriormente o mesmo trabalho ou semelhante que um empregado, isso é uma indicação confiável de que ele ou ela continua sendo um empregado. Da mesma forma, o fato de outros empregados que trabalham para o mesmo empregador ou para outros empregadores do mesmo setor realizarem trabalho igual ou similar em condições similares podem ser um fator indicativo de que a pessoa é um empregado.

É consistente com os propósitos do LRA e demais legislações trabalhistas classificar como empregados os trabalhadores que tenham concordado com contratos que pretendem classificá-los como autônomos. O fato de uma pessoa prestar serviços através de veículo de entidade jurídica, como empresa ou sociedade anônima, não impede que a relação seja uma relação de trabalho coberta pela legislação trabalhista.

É necessário ir além do marco legal para conhecer a realidade da relação de trabalho e determinar se o objetivo do acordo era evitar a legislação trabalhista ou outra obrigação regulatória.

Uma característica fundamental de definição de uma relação de trabalho é que o empregado deve realizar os serviços pessoalmente quando solicitado pelo empregador. Os tribunais descreveram isso como o empregado estando "à disposição" do empregador. Um trabalhador autônomo não precisa realizar pessoalmente o serviço e pode usar os serviços de outras pessoas, a menos que o contrato estabeleça expressamente o contrário. Consequentemente, uma cláusula contratual que exige que um contratante execute pessoalmente nem sempre significa que a relação é de emprego. Da mesma forma, o fato de um empregado poder ser autorizado ou obrigado a conseguir um substituto durante as ausências não significa por si só que ele ou ela seja um trabalhador autônomo.

O fato de uma pessoa empregar ou ter o direito de empregar outras pessoas para auxiliar na execução das tarefas atribuídas nem sempre será incompatível com uma relação de trabalho. No entanto, é uma indicação de que a relação é de contratação independente. Em alguns setores sul-africanos da economia, é prática que os subcontratantes sejam contratados para trabalhar e recrutem outros trabalhadores para ajudá-los. Esta exigência, por si só, não exclui os subcontratantes da possibilidade de serem classificados como empregados. Ainda será necessário examinar a relação entre o comitente e o subcontratado e a relação entre o comitente e as pessoas contratadas pelo subcontratado, para verificar se a relação é de emprego. Dependendo de um exame de todos os fatores, incluindo, por exemplo, a extensão do controle exercido pelo subcontratado principal, é viável que tanto o subcontratado quanto os trabalhadores que ele contratou possam ser empregados do principal contratante.

Um fator relevante seria até que ponto o empregador exerce controle sobre a decisão de rescindir os serviços de pessoas contratadas pelo subcontratado.

A remuneração e os benefícios de um trabalhador podem ajudar a determinar a sua situação empregatícia. O fato de um empregado receber pagamento fixo em intervalos regulares, independentemente da produção ou do resultado, tende a ser uma forte indicação de uma relação empregatícia. Este tipo de regime de pagamento seria, em geral, inadequado para pessoas genuinamente autônomas. Da mesma forma, o fato de uma pessoa ser membro do mesmo plano de assistência médica ou previdência que os empregados de outro empregador, indica que eles são empregados. Outros fatores que podem ser indicativos de uma relação de emprego são: (a) a inclusão em um contrato de pagamentos em espécie para itens como alimentação, alojamento ou transporte; (b) a inclusão num contrato de prestação de descanso semanal e férias anuais será normalmente compatível com uma relação de trabalho; (c) a provisão de benefícios que são projetados para recompensar anos de serviço com o seu empregador. Muitos empregados recebem pagamentos variáveis que dependem do seu desempenho, como comissões ou bônus com base na produtividade, frequência ou outros fatores. O recebimento de pagamentos variáveis neste formato não é incompatível com uma relação de trabalho.

O fornecimento de treinamento por parte do empregador nos seus métodos ou em outros aspectos do seu negócio é geralmente uma indicação de uma relação de emprego. Em geral, uma pessoa genuinamente autônoma seria responsável por garantir o seu treinamento. No entanto, a oferta de treinamento como parte de um acordo contratual não é necessariamente inconsistente com uma relação de trabalho autônomo.

O local de trabalho pode, por vezes, ser considerado um fator determinante da natureza de uma relação de trabalho. No entanto, muito cuidado deve ser tomado ao usar esse fator. O fato de uma pessoa trabalhar regularmente nas instalações da entidade patronal e não ter outro local de trabalho pode indicar uma relação de emprego. No entanto, pode não ser o caso quando o trabalho é de tal natureza (p. ex.: reparos em máquinas ou equipamentos) que deve ser executado nas instalações do empregador ou se o contratante alugar instalações do empregador, independentemente do seu contrato de trabalho ou serviços. O fato de uma pessoa não trabalhar nas instalações do empregador não é necessariamente incompatível com uma relação de emprego. É concebível que os trabalhadores na modalidade remota, trabalhando a partir das suas instalações ou das de colegas de trabalho, sejam empregados devido a fatores como a extensão do controle que o empregador exerce sobre a forma executam suas atividades.

C. Trabalho doméstico e rural

Em 1993, a BCEA foi alterada para incluir trabalhadores domésticos e agrícolas. No entanto, havia algumas diferenças em relação a outros empregados. O mesmo aconteceu com a LRA

em 1995. Posteriormente — em 1997 e 1998 — essas normas foram alteradas para estender os outros direitos dos trabalhadores a essas categorias.

Além disso, o emprego dos trabalhadores domésticos é ainda regulamentado pela "Determinação Setorial 7: setor de trabalho doméstico" elaborado pelo Ministro do Trabalho em 1997 nos termos do artigo 51 (1) da BCEA[5] e continuamente atualizado desde então. As disposições dessa regra entraram em vigor em 2002 e são aplicadas a todos os trabalhadores domésticos na África do Sul, incluindo aqueles empregados ou fornecidos por serviços de emprego ou contratados como autônomos. No entanto, esta Deliberação não se aplica a trabalhadores domésticos empregados em fazendas onde trabalham empregados que realizam trabalhos agrícolas; coberto por outra determinação setorial; coberto por um acordo de um conselho de negociação nos termos da LRA. As disposições da BCEA aplicam-se a todos os trabalhadores domésticos subordinados a esta Deliberação e aos seus empregadores em qualquer matéria por ela não regulada.

O salário de um trabalhador doméstico deve ser calculado com base nas horas normais de trabalho. Um empregador não pode receber qualquer pagamento direta ou indiretamente ou reter qualquer quantia de um trabalhador doméstico em relação: (a) ao emprego ou treinamento; (b) ao fornecimento de quaisquer equipamentos ou ferramentas de trabalho; (c) ao fornecimento de qualquer roupa de trabalho; (d) a qualquer alimento fornecido durante o horário de trabalho ou no local de trabalho. A Resolução também proíbe o empregador de exigir que o trabalhador doméstico adquira quaisquer bens do empregador ou de qualquer pessoa, loja ou negócio indicado pelo empregador; cobrar multa ao trabalhador doméstico; exigir ou permitir ao trabalhador doméstico o reembolso de qualquer pagamento, exceto o pagamento a maior anteriormente efetuado pelo empregador, resultante de erro de cálculo; para acusar o recebimento de uma quantia superior à receita recebida.

O empregador não pode fazer qualquer dedução do salário de um trabalhador doméstico, exceto:

a) Aquele calculado com base no salário do trabalhador, proporcional à duração de qualquer período de ausência do trabalhador doméstico, que não seja por licença remunerada ou por iniciativa do empregador;

b) Uma dedução de não mais de 10% do salário por um quarto ou outro alojamento fornecido pelo empregador se for à prova de intempéries e geralmente mantido em boas condições, tiver pelo menos uma janela e porta, que pode ser trancada, tem um banheiro e banheira ou ducha, se o trabalhador não tiver acesso a outro banheiro;

5. "O Ministro pode fazer uma determinação setorial estabelecendo condições básicas de emprego para os empregados de um setor e área".

c) Com o consentimento escrito do trabalhador, uma dedução de qualquer quantia que o empregador tenha pagado ou se comprometido a entregar em qualquer caixa de férias, doença, saúde, seguro, poupança, previdência ou pensão da qual a trabalhadora doméstica seja membro; a qualquer sindicato registrado com relação a assinaturas; a qualquer instituição bancária, sociedade de construção, seguradora, instituição financeira registrada ou autoridade local, em relação ao pagamento de um empréstimo concedido ao trabalhador doméstico para a aquisição de uma habitação; a qualquer pessoa ou organização sobre o aluguel de uma residência ou alojamento ocupado pelo trabalhador;

d) Uma dedução, não superior a um décimo do salário do dia de pagamento em questão, para o reembolso de qualquer montante emprestado ou adiantado ao trabalhador doméstico pelo empregador;

e) Uma dedução de qualquer valor que um empregador seja obrigado a fazer por lei ou nos termos de uma ordem judicial ou sentença arbitral.

Os trabalhadores domésticos têm direito ao limite de 45 horas semanais de trabalho, mas têm horas extras mais extensas: 15 horas por semana e 12 horas por dia. Além disso, a Deliberação prevê o modo de espera, o que significa qualquer período entre as 20h00 e as 06h00, quando o trabalhador doméstico é obrigado a estar no local de trabalho e tem permissão para descansar ou dormir, mas deve estar disponível para trabalhar, se necessário. Deve ser acordado por escrito e compensado com o pagamento de um subsídio e é limitado a tarefas que precisam ser realizadas sem demora. O empregador não pode exigir ou permitir que um trabalhador doméstico fique de prontidão mais de cinco vezes por mês ou 50 vezes por ano.

A "Determinação setorial 13: trabalho agrícola setorial" regula o emprego dos trabalhadores rurais em todas as atividades agrícolas na África do Sul. Inclui a agricultura primária e secundária, agricultura mista, horticultura, aquicultura, produtos animais ou culturas agrícolas, excluindo o setor florestal. A categoria trabalho agrícola compreende os trabalhadores domésticos que trabalham em uma casa em uma fazenda e os seguranças contratados para vigiar a propriedade ou outras instalações onde são realizadas atividades agrícolas e não atuam na indústria de segurança privada.

Em geral, as provisões do trabalhador rural são como as do trabalhador doméstico, mas existem algumas particularidades. O empregador só pode deduzir o valor do alojamento e da alimentação se estes forem fornecidos gratuitamente ao agricultor; fornecidos em uma base consistente e regular como uma condição de emprego; nenhuma dedução adicional para este propósito é feita, e não excede o custo de fornecimento do empregador. Além disso, no caso do alojamento, o empregador não fez nenhuma dedução de luz, água ou outros serviços, e precisa ter os seguintes requisitos:

a) A casa tem um telhado durável e à prova d'água;

b) A casa tem janelas de vidro que podem ser abertas;

c) A eletricidade está disponível dentro de casa se a infraestrutura existir na fazenda;

d) A água potável está disponível dentro de casa ou nas proximidades, que não está a mais de 100 metros da casa;

e) Um banheiro com descarga ou latrina está disponível dentro ou perto de casa;

f) A casa não tem menos de 30 metros quadrados de tamanho.

Não são permitidas deduções para alojamento de trabalhadores agrícolas menores de 18 anos e para animais de criação que pastam. Além disso, quando dois ou mais agricultores residem em habitação comunitária, a dedução máxima que pode ser feita, no total para todos eles, é de 25% do salário-mínimo aplicável a pagar a um agricultor individual. Os agricultores com menos de 18 anos não podem trabalhar mais do que 35 horas por semana. Além disso, o turno noturno no setor agrícola ocorre após as 20:00 e antes das 04:00.

D. Tipologias de relação de trabalho

Agenciamento de mão de obra na África do Sul

Em 1983, a lei sul-africana reconheceu o a terceirização introduzindo o conceito de "agente de mão de obra" na Lei de Relações Trabalhistas nº 28, de 1956, e a obrigação de registro no Departamento do Trabalho. Os agentes de mão de obra "eram considerados os empregadores das pessoas físicas que colocavam para trabalhar com os seus clientes, desde que fossem os responsáveis pelo pagamento da sua remuneração" (Benjamin, 2016). Esta mudança foi motivada pelo fato de as empresas estarem estruturando relações de trabalho para evitar que estes trabalhadores recebessem a proteção das medidas legais de regulação salarial e outras condições mínimas de emprego.

Segundo Benjamin (2016), além de "essa abordagem esclarecer quem é o empregador de um empregado, ela deixou os empregados vulneráveis a abusos por parte dos agentes de mão de obra noturnos, coloquialmente conhecidos como 'brigada bakkie', pois o risco de não conformidade por agentes de trabalho cabia aos empregadores e não ao cliente". A LRA de 1995 retinha a responsabilidade dos agentes de trabalho (ou Serviços de Trabalho Temporário — em inglês *Temporary Employment Services*, TES) pela relação de trabalho se fossem eles os responsáveis pela remuneração dos empregados.

No entanto, o cliente tornou-se solidariamente responsável por violações das condições legais primárias de emprego e salários-mínimos, acordos coletivos e sentenças arbitrais (art. 198 da LRA).

A ampla definição legislativa de um TES significa que a gama de pessoas e organizações que se enquadram nos seus termos varia muito. Vão desde grandes corporações multinacionais e firmas bem estabelecidas que empregam categorias de trabalhadores qualificados até recrutadores informais como trabalhadores agrícolas sazonais.

A combinação de regulamentação laxa do agenciamento de trabalho, relações patriarcais de emprego na agricultura e alto desemprego rural resultou no uso generalizado do TES como um canal de exploração e evasão da legislação trabalhista no campo. Um relatório da Comissão para Conciliação, Mediação e Arbitragem (em inglês *Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration*, CCMA) (2009) concluiu que quando os empregadores contratam operações, seja com agentes de mão de obra ou autônomos, geralmente há desigualdade entre os trabalhadores terceirizados e os empregados permanentes no que diz respeito à segurança no emprego, tratamento igual, pagamento equitativo e benefícios (Benjamin, 2016).

Na esfera coletiva, os sindicatos têm dirigido e processado por meio do sistema de conciliação estatutária demandas que levaram os empregadores dos setores público e privado a concordarem em eliminar o uso de agentes de mão de obra. Em alguns setores, os acordos coletivos em conselhos de negociação restringiram a proporção da força de trabalho que os empregadores podem contratar por meio de serviços de emprego temporário.

Um processo político para revisar a legislação trabalhista foi iniciado no NEDLAC em 2011 e um projeto de lei foi apresentado ao Parlamento em 2012. Este processo culminou em mudanças significativas na lei que trata do emprego atípico e entrou em vigor em 2015. Estas alterações abandonaram o marco regulamentar dos serviços de trabalho temporário introduzido em 1995, e as disposições que tratam da articulação e de diversas responsabilidades solidárias foram fortalecidas. Um novo conjunto de proteção foi introduzido para os empregados com salários mais baixos, restringindo o emprego pelo TES desses trabalhadores.

Emprego temporário

Entende-se por serviços de emprego temporário qualquer pessoa que, em troca de remuneração, adquira ou forneça ao cliente outra pessoa (a) que execute o trabalho para este cliente; e (b) que seja remunerada pelo serviço de trabalho temporário.

Os trabalhadores temporários são empregados de serviços de emprego temporário. No entanto, o cliente e o serviço de emprego temporário são solidariamente responsáveis se este, em relação a algum dos seus empregados, violar:

a) Um acordo coletivo celebrado em um conselho de negociação que regula os termos e condições de trabalho;

b) Um laudo arbitral vinculativo que regula os termos e condições de trabalho;

c) As Condições Básicas de Trabalho (BCEA);

d) Uma determinação setorial feita nos termos da BCEA.

Neste caso, ou se o cliente for considerado o empregador:

a) O trabalhador pode instaurar processos contra o serviço de emprego temporário, o cliente ou ambos;

b) Um inspetor do trabalho agindo nos termos da BCEA pode garantir e fazer cumprir o serviço de emprego temporário ou o cliente como se fosse o empregador ou ambos;

c) Qualquer ordem ou laudo recompensa feito contra um serviço de emprego temporário ou cliente pode ser aplicado contra qualquer um deles.

Um empregador não pode ser contratado por um serviço de emprego temporário nos termos e condições não permitidos pela LRA, qualquer lei trabalhista, determinação setorial ou acordo coletivo celebrado em conselho de negociação aplicável a um cliente a quem o empregado presta serviços.

A LRA informa que "serviço temporário" significa o trabalho para um cliente prestado por um empregado: (a) por um período não superior a três meses; (b) em substituição do empregado do cliente ausente temporariamente; (c) em categoria de trabalho e pelo período determinado como serviço temporário por convenção coletiva celebrada em conselho de negociação, deliberação setorial ou edital do Ministro do Trabalho.

Emprego por tempo determinado

Um contrato por tempo determinado é um contrato de trabalho que termina:

a) Na ocorrência de um evento específico;

b) Na conclusão de uma tarefa ou projeto especificado; ou

c) Em uma data fixa, diferente da idade de aposentadoria normal ou acordada do empregado.

As disposições da LRA de empregos por tempo determinado não se aplicam a:

a) Empregados que ganham acima do limite prescrito pelo Ministro do Trabalho nos termos do artigo 6 (3) da BCEA;

b) Um empregador que emprega menos de dez empregados, ou que emprega menos de 50 empregados e cujo negócio está em operação há menos de dois anos, a menos que o empregador conduza mais de um negócio ou este foi formado pela divisão ou dissolução de um negócio existente;

c) Um empregado que trabalhe nos termos de um contrato a termo certo permitido por qualquer estatuto, determinação setorial ou acordo coletivo.

O contrato a prazo determinado ou contratos sucessivos de duração superior a três meses é permitido se: (a) a natureza do trabalho for de duração limitada ou definitiva; ou (b) o empregador puder demonstrar qualquer outro motivo justificável para a fixação do prazo contratual.
Por outro lado, a celebração de um contrato a termo certo é justificada se o trabalhador:

a) Está substituindo outro empregado que está temporariamente ausente do trabalho;

b) Está empregado devido a um aumento temporário no volume de trabalho que não deve durar mais de 12 meses;

c) É um estudante ou recém-formado que está empregado para receber treinamento ou obter experiência de trabalho para ingressar em um emprego ou profissão;

d) É contratado para trabalhar exclusivamente em um projeto específico com uma duração limitada ou definida;

e) É um não cidadão com autorização de trabalho por prazo determinado;

f) É contratado para realizar trabalhos sazonais;

g) É empregado para um esquema oficial de trabalho ou esquema de criação de empregos públicos semelhante;

h) Está empregado em uma posição financiada por uma fonte externa por um período limitado;

i) Atingiu a idade de aposentadoria normal ou acordada aplicável aos negócios do empregador.

O emprego nos termos de um contrato por tempo determinado concluído ou renovado em violação dos limites da lei é considerado indefinido. Os empregados com contrato a termo certo não devem ser tratados de forma menos favorável do que um empregado permanente que desempenhe o mesmo trabalho ou semelhante, a menos que haja uma razão justificável para o tratamento diferente.

Um empregador que emprega um trabalhador a termo certo por um período superior a 24 meses (nos casos permitidos pela LRA) deve, sujeito aos termos de qualquer acordo coletivo aplicável, pagar ao empregado no final do contrato uma semana de remuneração para cada ano do contrato. O empregado não tem direito a este pagamento se, antes do término do contrato por tempo determinado, o empregador oferecer emprego ou caso firme contrato com outro empregador nas mesmas condições ou semelhantes, a partir do final do contrato.

Emprego a tempo parcial

Para efeitos da LRA, um empregado a tempo parcial é "um empregado que é remunerado total ou parcialmente por referência ao tempo que o empregado trabalha e que trabalha menos horas do que um empregado a tempo integral comparável".

Um empregador deve:

a) Tratar o empregado a tempo parcial em geral não menos favoravelmente do que um empregado de tempo integral equiparável fazendo o mesmo trabalho ou semelhante, a menos que haja uma razão justificável para o tratamento diferente; e

b) Proporcionar ao empregado de tempo parcial acesso a treinamento e desenvolvimento de habilidades em geral não menos favorável do que o acesso aplicável a um empregado de tempo integral equiparável.

Para além do mesmo tipo de relação de trabalho e exercer o mesmo trabalho ou semelhante, um trabalhador a tempo integral equiparável deve trabalhar no mesmo local de trabalho que um trabalhador a tempo parcial ou, se não houver, em outro local de trabalho do mesmo empregador. As regras de trabalho a tempo parcial não se aplicam aos empregados:

a) Que ganham mais do que o limite determinado pelo Ministro do Trabalho nos termos do artigo 6 (3) da BCEA;

b) Aos empregadores que empregam menos de dez empregados ou que empregam menos de 50 empregados e cujo negócio esteja em operação há menos de dois anos, a menos que o empregador conduza mais de uma empresa ou o negócio foi formado pela divisão ou dissolução, por qualquer motivo, de um existente.

E. Regulamentação da recisão contratual

A BCEA regulamenta a rescisão do contrato de trabalho para os empregados que trabalham 24 ou mais horas por mês. A parte que deseja rescindir o contrato deve dar um aviso prévio de pelo menos uma semana, se o empregado estiver empregado há quatro semanas ou menos; duas semanas, se o empregado estiver empregado há mais de quatro semanas, mas não mais de um ano; quatro semanas se o trabalhador tiver estado empregado por um ano ou mais ou for um trabalhador rural ou doméstico que tenha estado empregado por mais de quatro semanas. Um acordo coletivo pode permitir um período de aviso mais curto. No entanto, não é permitido estender o aviso dos empregados mais do que o aviso dos seus empregadores. O aviso de rescisão de contrato por um empregador não deve ser dado durante qualquer período de licença e não deve ocorrer simultaneamente com qualquer período de licença, exceto licença por doença.

Em vez de conceder o aviso prévio, o empregador pode pagar a remuneração relativa ao período. O mesmo acontece quando o empregado avisa e o empregador renuncia a qualquer parte dele, a menos que haja acordo em contrário. Se o empregado residir nas instalações do empregador ou por este proporcionadas, o este deve providenciar alojamento durante um mês, ou até que o contrato de trabalho possa legalmente ser rescindido.

A BCEA oferece uma indenização por dispensa para atender aos requisitos operacionais do empregador — requisitos baseados em necessidades econômicas, tecnológicas, estruturais ou semelhantes — igual a pelo menos uma semana de remuneração para cada ano completado de serviço contínuo com aquele empregador. Um empregado que se recusa a aceitar a oferta do empregador de emprego alternativo não tem direito ao pagamento de indenização.

A LRA estabelece o direito de não ser dispensado injustamente e define a dispensa nos termos abaixo:

a) Um empregador rescindiu um contrato de trabalho com ou sem aviso prévio;

b) Um empregado esperava razoavelmente que o empregador renovasse um contrato de trabalho por prazo determinado nos mesmos termos ou semelhantes, mas o empregador ofereceu renová-lo em termos menos favoráveis ou não o renovou;

c) O empregador recusa-se a permitir que uma empregada retome o trabalho após ela ter gozado a licença maternidade nos termos de qualquer lei, convenção coletiva ou contrato de trabalho; ou esteve ausente do trabalho até quatro semanas antes da data prevista e até oito semanas após a data efetiva de nascimento do filho;

d) Um empregador que demitiu vários empregados pelos mesmos motivos ou por motivos semelhantes ofereceu-se para recontratar um ou mais deles, mas recusou-se a recontratar outro;

e) Um empregado rescindiu um contrato de trabalho com ou sem aviso prévio porque o empregador tornou a continuação do emprego intolerável para o empregado;

f) Um empregado rescindiu um contrato de trabalho com ou sem aviso prévio porque o novo empregador, após uma transferência, proporcionou ao empregado condições ou circunstâncias de trabalho que são substancialmente menos favoráveis para o empregado do que as oferecidas pelo empregador anterior.

De acordo com a LRA, uma dispensa é automaticamente injusta se o motivo for:

a) Que o empregado participou ou apoiou ou indicou a intenção de participar ou apoiar uma greve ou ação de protesto;

b) Que o empregado se recusou, ou indica a intenção de se recusar, a fazer qualquer trabalho normalmente realizado por um empregado que no momento estava participando de uma greve ou foi bloqueado, a menos que esse trabalho seja necessário para evitar um perigo real de vida, segurança pessoal ou saúde;

c) Obrigar o empregado a aceitar uma demanda a respeito de qualquer assunto de interesse mútuo entre o empregador e o empregado;

d) Qualquer direito conferido pela LRA, ou participando de qualquer processo nos termos da LRA;

e) Gravidez da funcionária, gravidez pretendida ou qualquer motivo relacionado à gravidez;

f) Que o empregador discriminou injustamente um empregado, direta ou indiretamente, por qualquer motivo arbitrário, incluindo, mas não se limitando a raça, sexo, gênero, origem étnica ou social, cor, orientação sexual, idade, deficiência, religião, consciência, crença, opinião política, cultura, idioma, estado civil ou responsabilidade familiar;

g) Uma transferência ou um motivo relacionado a uma transferência de uma empresa;

h) Uma violação da Lei de Divulgação Protegida, de 2000,[6] por parte do empregador, por conta de um empregado ter feito uma divulgação protegida definida nessa Lei.

6. A Lei de Divulgação Protegida nº 26, de 2000, pretende "fazer provisões para procedimentos em que os empregados tanto do setor privado quanto do público podem divulgar informações sobre conduta ilegal ou irregular dos seus empregadores ou de outros empregadores contratados pelos seus empregadores" <https://www.gov.za/documents/protected-disclosures-act>.

Além disso, uma dispensa pode ser considerada injusta se o empregador deixar de provar que o motivo é justo e relacionado à conduta ou capacidade do empregado ou com base nos requisitos operacionais do empregador e que foi efetuada de acordo com um procedimento justo. No entanto, uma dispensa pode ser justa se a sua razão for baseada em uma exigência inerente ao trabalho; se o empregado atingiu a idade de aposentadoria normal ou acordada para as pessoas ocupadas nessa função.

A LRA também prevê dispensas com base em requisitos operacionais de forma mais detalhada do que a BCEA. Em primeiro lugar, se houver um acordo coletivo, o empregador deve consultar a pessoa exigida nos seus termos. Se não houver, o empregador deve consultar um fórum do local de trabalho, quando houver, e sindicatos registrados cujos membros possam ser afetados pelas dispensas propostas. Quando nenhum deles existir, o empregador deve consultar os empregados afetados ou os seus representantes designados para esta finalidade.
Esta consulta visa chegar a um consenso sobre as medidas adequadas para evitar as dispensas; minimizar o número delas; alterar o tempo das dispensas e mitigar seus efeitos adversos.
Deve definir o método de seleção de empregados a serem dispensados e a indenização por dispensa. Um facilitador pode ser nomeado em dispensas com base em requisitos operacionais por empregadores com mais de 50 empregados.

Se o Tribunal do Trabalho ou um árbitro, nomeado nos termos da LRA, considerar que uma dispensa é injusta, o Tribunal ou o árbitro pode:

a) Ordenar ao empregador que reintegre o empregado a partir de qualquer data não anterior à dispensa;

b) Ordenar ao empregador que reempregue o trabalhador, quer no trabalho em que este estava empregado antes da dispensa, quer noutro trabalho razoavelmente adequado em quaisquer termos a partir de qualquer data não anterior à dispensa; ou

c) Condenar o empregador a pagar uma compensação ao empregado.

O Tribunal do Trabalho ou o árbitro deve exigir que o empregador reintegre ou recontrate o empregado, a menos que:

a) O empregado não deseje ser readmitido ou reempregado;

b) As circunstâncias da dispensa sejam tais que uma relação de emprego continuada seria intolerável;

c) Não é razoavelmente praticável para o empregador readmitir ou reempregar o empregado; ou

d) A dispensa é injusta apenas porque o empregador não seguiu um procedimento justo.

Se a dispensa for automaticamente injusta ou se uma dispensa com base nos requisitos operacionais do empregador for considerada injusta, a Justiça do Trabalho pode, além disso, fazer qualquer outra ordem que considerar apropriada nas circunstâncias, como uma proibição obrigando o empregador a parar com práticas discriminatórias.

A compensação concedida a um empregado cuja dispensa é considerada injusta, seja porque o empregador não provou o motivo justo em relação à conduta ou capacidade do empregado ou os requisitos operacionais do empregador ou o empregador não seguiu um procedimento justo, ou ambos, devem ser justa e equitativa em todas as circunstâncias, mas não pode ser superior ao equivalente a 12 meses de remuneração calculada com base na remuneração do empregado na data da dispensa. Em caso de dispensa automática sem justa causa, a indenização é limitada a 24 meses de remuneração. Além disso, a compensação prevista na LRA não substitui qualquer outro valor a que o empregado tenha direito nos termos de qualquer lei, convenção coletiva ou contrato de trabalho.

F. Relações industriais: sindicatos, negociações e acordos coletivos, ação sindical

A Lei das Relações Trabalhistas (LRA) reconhece o direito dos empregados à liberdade de associação, o que significa que estes podem formar um sindicato ou federação de sindicatos e aderir a um. Além disso, todo sindicalista tem direito a participar das suas atividades lícitas; a participar da eleição dos seus titulares de cargos, autoridades ou representantes sindicais; a se candidatar à eleição e ser elegível para nomeação como oficial portador de um cargo e, se eleito ou nomeado, para ocupar um cargo; candidatar- se e ser elegível para nomeação como representante sindical. Os membros dos sindicatos têm os mesmos direitos perante as federações.

Por outro lado, a LRA também estabelece o direito do empregador à liberdade de associação. Os empregadores que são membros de uma organização têm o direito de participar de atividades lícitas; participar na eleição de titulares de cargos ou autoridades e, se forem pessoas naturais, candidatar-se e ser elegível para nomeação de titulares de cargos ou funcionários e, se eleitos ou nomeados, exercer o cargo. As pessoas jurídicas têm direito a um representante nas eleições. O mesmo se aplica às federações. Empregados e empregadores não podem ser discriminados pelo exercício desses direitos.

Os sindicatos e as organizações de empregadores podem determinar a sua constituição e regras; realizar eleições para os titulares de cargos, autoridades e representantes; planejar e organizar a sua administração e atividades lícitas; participar na formação e filiar-se a uma federação;

afiliar-se e participar dos assuntos de qualquer organização internacional de trabalhadores ou empregadores ou da OIT e contribuir para ou receber assistência financeira deles.

A LRA prevê "sindicatos representativos", o que significa sindicatos registrados, ou dois ou mais sindicatos registrados cooperando, que sejam suficientemente representativos dos empregados de um local de trabalho. Os seus titulares de cargos ou autoridades têm o direito de entrar nas instalações da entidade patronal para recrutar membros; comunicar-se com os membros; atender aos interesses dos associados ou realizar reuniões com empregados fora do horário de trabalho. Os membros de sindicatos representativos têm o direito de votar nas instalações do empregador em qualquer eleição ou votação contemplada na sua Constituição. No entanto, esses direitos estão sujeitos a quaisquer condições razoáveis e necessárias de tempo e local para salvaguardar a vida ou propriedade ou prevenir acordos indevidos de trabalho.

Os empregados que são membros de sindicatos majoritários podem autorizar os seus empregadores, por escrito, a deduzir dos seus salários as assinaturas ou taxas devidas a essas organizações. Esta autorização pode ser revogada mediante notificação por escrito de um mês para o empregador e sindicato ou três meses no serviço público.

Segundo a LRA, a Constituição de sindicatos representativos (com maioria) rege a nomeação, eleição, mandato e destituição do seu representante. A pedido do empregado, esses delegados podem ajudar e representar essa pessoa em processos de reclamação e disciplinar. Também podem monitorar a conformidade do empregador com as disposições da Lei relacionadas ao local de trabalho, qualquer lei que regule os termos e condições de emprego e qualquer acordo coletivo vinculando o empregador, e relatar qualquer violação destes ao empregador, ao sindicato e à autoridade ou agência responsável. Nesse sentido, os representantes sindicais têm o direito de tirar uma folga razoável com remuneração durante o trabalho para desempenhar as suas funções e receber treinamento nos assuntos relevantes da função.

Os empregadores devem divulgar aos representantes sindicais todas as informações relevantes que permitam o engajamento efetivo em consultas ou negociações coletivas, notificando a sua confidencialidade. Os empregadores não são obrigados a divulgar informações: (a) que sejam legalmente privilegiadas; (b) que não possam ser divulgadas sem infringir uma proibição imposta por qualquer lei ou tribunal; (c) que sejam confidenciais e possam causar danos substanciais a um empregado ou ao empregador; que são pessoais e privadas, relativas a um empregado, a menos que haja consentimento.

Os trabalhadores domésticos têm algumas restrições aos direitos contidos na LRA referentes os sindicatos representativos (art. 17). O direito de acesso às instalações do empregador por um titular de cargo ou autoridades de um sindicato representativo não inclui o direito de entrar na

casa do empregador, a menos que ele ou ela concorde. Além disso, o direito à divulgação de informações não se aplica ao setor doméstico.

Acordos coletivos

Um acordo coletivo vincula: (a) as partes; (b) os membros de um sindicato registado ou de uma organização de empregadores que sejam parte no acordo coletivo, se este regular os termos e condições de emprego ou a conduta dos empregadores com os seus empregados e vice-versa; (c) empregados que não sejam membros de um sindicato registrado ou parte sindical do acordo, caso estejam identificados no acordo; vincula-os expressamente; o sindicato ou sindicatos têm a maioria no local de trabalho. Além disso, uma convenção coletiva vincula durante todo o seu período todas as pessoas que eram filiadas no momento da vinculação ou que se tornem filiadas posteriormente, independentemente de essa pessoa continuar a ser filiada a um sindicato registado ou a uma organização patronal durante todo o período. Salvo acordo em contrário, as partes de um acordo coletivo com período indefinido devem notificar por escrito para rescindi-lo.

Acordos de "contribuição sindical" (*agency-shop*)

Um sindicato majoritário e um empregador ou organização de empregadores podem celebrar um acordo coletivo conhecido como acordo de "contribuição sindical", que exige que o empregador deduza uma taxa de agenciamento acordada dos salários dos empregados identificados no acordo que não são membros do sindicato, mas são elegíveis para ser membro. Um acordo de "contribuição sindical" é vinculativo apenas nos casos em que:

a) Os empregados que não são filiados ao sindicato representativo não são obrigados a filiar-se a esse sindicato;

b) A taxa de agenciamento acordada deve ser equivalente ou inferior (i) ao valor da assinatura a pagar pelos membros do sindicato representativo; (ii) se a inscrição do sindicato representativo for calculada como uma porcentagem do salário de um empregado, essa porcentagem, ou (iii) se houver dois ou mais sindicatos registrados como parte do acordo, o maior valor da inscrição que seria aplicar a um empregado;

c) O valor deduzido deve ser pago em conta separada administrada pelo sindicato representativo; e

d) Nenhuma taxa de agenciamento deduzida pode ser (i) paga a um partido político como uma taxa de afiliação; (ii) contribuiu em dinheiro ou mercadoria para um partido político ou uma pessoa candidata a qualquer cargo político;

ou (iii) usado para qualquer despesa que não promova ou proteja o interesse socioeconômico dos empregados.

Apesar das disposições de qualquer lei ou contrato, um empregador pode deduzir a taxa de agência acordada do salário de um empregado sem a autorização deste.

Acordos de "contratação vinculada" (*closed-shop*)

Um sindicato representativo e um empregador ou organização de empregadores podem celebrar um acordo coletivo, conhecido como acordo de "contratação vinculada", exigindo que todos os empregados cobertos pelo acordo sejam membros desse sindicato. Um acordo de "contratação vinculada" é vinculativo apenas se:

a) Foi realizada uma votação dos empregados cobertos pelo acordo;

b) Dois terços dos empregados que votaram se manifestaram a favor do acordo;

c) Não há nenhuma disposição no acordo exigindo a filiação ao sindicato representativo antes do início do emprego; e

d) Estabelece que nenhuma assinatura de filiação ou taxa deduzida pode ser paga a um partido político como uma taxa de afiliação; (ii) paga em dinheiro ou mercadoria para um partido político ou uma pessoa candidata a qualquer cargo político; ou (iii) usada para qualquer despesa que não promova ou proteja os interesses socioeconômicos dos empregados.

Conselhos de negociação

Um ou mais sindicatos registrados e uma ou mais organizações de empregadores registrados podem estabelecer um conselho de negociação para um setor e área.

O Estado pode ser parte em qualquer conselho de negociação estabelecido se for um empregador no setor e na área. Um conselho de negociação pode ser estabelecido para mais de um setor.

O poder e as funções de um conselho de negociação em relação ao seu escopo registrado incluem o seguinte:

a) Celebrar convenções coletivas;

b) Fazer cumprir esses acordos coletivos;

c) Prevenir e resolver litígios trabalhistas;

d) Desempenhar funções de resolução de litígios;

e) Estabelecer e administrar um fundo a ser usado para resolver litígios;

f) Promover e estabelecer esquemas de treinamento e educação;

g) Estabelecer e administrar pensões, previdência, assistência médica, auxílio-doença, férias, desemprego e planos de treinamento ou fundos, quaisquer planos ou fundos semelhantes em benefício de uma ou mais das partes no conselho de negociação ou dos seus membros;

h) Desenvolver propostas para apresentação ao NEDLAC ou a qualquer outro fórum apropriado sobre políticas e legislação que possam afetar o setor e a área;

i) Determinar, por acordo coletivo, as matérias que não podem ser objeto de litígio por greve ou *lockout* no local de trabalho;

j) Conferir aos fóruns de trabalho assuntos adicionais para consulta;

k) Prestar serviços de apoio industrial ao setor;

l) Estender os serviços e funções do conselho de negociação aos trabalhadores do setor informal e aos trabalhadores domésticos.

Um acordo coletivo celebrado em um conselho de negociação vincula:

a) As partes no conselho de negociação que também são partes no acordo coletivo;

b) Cada parte do acordo coletivo e os membros de todas as outras partes do acordo coletivo, na medida em que suas disposições se apliquem à relação entre tal parte e os membros da outra parte;

c) Os membros de um sindicato registrado que seja parte do acordo coletivo e os empregadores que sejam membros de uma organização de empregadores registrada que seja parte do acordo coletivo regula os termos e condições de emprego ou a conduta do empregador com os seus empregados ou a conduta dos empregados em relação aos seus empregadores.

Um conselho de negociação pode pedir ao Ministro do Trabalho, por escrito, para estender um acordo coletivo concluído no conselho de negociação a quaisquer não partes que estejam

dentro de seu escopo registrado e sejam identificadas na solicitação, se em uma reunião do conselho de negociação:

a) Um ou mais sindicatos registrados, cujos membros constituem a maioria dos membros dos sindicatos que fazem parte do conselho de negociação, votam a favor da extensão; e

b) Uma ou mais organizações de empregadores registradas, cujos membros empregam a maioria dos empregados contratados pelos membros das organizações de empregadores que fazem parte do conselho de negociação, votam a favor da extensão.

O Ministro do Trabalho pode, a pedido de um conselho de negociação, nomear qualquer pessoa como agente designado desse conselho para promover, fiscalizar e fazer cumprir o acordo coletivo nele celebrado. Um agente designado pode:

a) Zelar pelo cumprimento do acordo coletivo do conselho, divulgando o conteúdo dos acordos, realizando fiscalizações, apurando reclamações ou quaisquer outros meios que o conselho venha a adotar; e

b) Desempenhar quaisquer outras funções que lhe sejam conferidas ou impostas ao agente pelo conselho.

A LRA cria um conselho de negociação para o serviço público sul-africano, conhecido como Conselho Coordenador de Negociação do Serviço Público (em inglês *Public Service Co-ordinating Bargaining Council*). O Conselho pode desempenhar todas as funções de um conselho de barganha sobre questões que:

a) São reguladas por regras, normas e padrões uniformes que se aplicam a todo o serviço público;

b) Aplicam-se aos termos e condições de serviço que se aplicam a dois ou mais setores;

c) São atribuídas ao Estado como empregador em relação ao serviço público não atribuído ao Estado como empregador em qualquer outro setor.

O Conselho Coordenador de Negociação do Setor Público pode, nos termos da sua constituição e por resolução:

a) Designar um setor do serviço público para o estabelecimento de um conselho de negociação; e

b) Alterar a designação, fundir ou extinguir os conselhos de negociação assim constituídos.

Conselhos estatutários

Um sindicato representativo ou uma organização representativa de empregadores pode solicitar ao registrador a criação de um conselho estatutário em um setor e área em relação aos quais nenhum conselho está registrado. O poder e as funções de um conselho estatutário são:

a) Desempenhar funções de resolução de litígios;

b) Promover e estabelecer esquemas de treinamento e educação;

c) Estabelecer e administrar pensões, previdência, assistência médica, licença por doença, planos ou fundos de desemprego ou quaisquer planos ou fundos semelhantes em benefício de uma ou mais das partes no conselho estatutário e os seus membros;

d) Celebrar convenções coletivas.

Greves e *lockouts*

A LRA garante o direito do empregado à greve[7] e o recurso do empregador ao *lockout*[8] se:

a) A questão em litígio foi encaminhada a um conselho ou comissão, conforme exigido na LRA, e um certificado atestando que a litígio continua sem solução foi emitido, ou um período de 30 dias ou qualquer extensão desse período acordado entre as partes, expirou desde que o conselho ou a Comissão receberam o encaminhamento; e depois disso

b) No caso de uma proposta de greve, aviso com pelo menos 48 horas de antecedência do início desta, por escrito, foi dado ao empregador, a menos que a questão em litígio diga respeito a um acordo coletivo a ser concluído em um conselho, caso em que o aviso deve ter sido dado a esse conselho, ou o empregador é membro de uma "organização" que é parte no litígio, caso em que, o aviso deve ter sido dado a essa organização de empregadores; ou

7. Greve é a recusa parcial ou total de trabalhar, ou o retardamento da obstrução do trabalho, por pessoas que são ou foram empregadas pelo mesmo empregador ou por empregadores diferentes, para remediar uma reclamação ou resolver um litígio relativo a qualquer assunto de interesse mútuo entre empregador e empregado, e todas as referências a "trabalho" nesta definição incluem horas extras, sejam elas voluntárias ou obrigatórias.

8. *Lockout* significa a exclusão, por um empregador ou empregados, de aceitar uma demanda em relação a qualquer assunto de interesse mútuo entre empregador e empregado, independentemente de o empregador violar os contratos de trabalho do empregado no decurso de para fins dessa exclusão.

c) No caso de um *lockout* proposto, aviso com pelo menos 48 horas de antecedência do início do *lockout*, por escrito, foi dado a qualquer sindicato que seja parte no litígio, ou, se não houver, aos empregados, a menos que a questão em litígio se refira a um acordo coletivo a ser celebrado em um conselho, caso em que a notificação deve ter sido feita a esse conselho; ou

d) No caso de uma proposta de greve ou *lockout* em que o Estado é o empregador, as partes foram avisadas com pelo menos sete dias de antecedência.

Nenhuma pessoa pode participar de uma greve ou *lockout* se:

a) Essa pessoa estiver vinculada por um acordo coletivo que proíbe uma greve ou *lockout* em relação à questão em litígio;

b) Essa pessoa estiver vinculada por um acordo que exige que a questão em litígio seja submetida à arbitragem;

c) A questão em litígio for aquela em que uma parte tem o direito de recorrer à arbitragem ou à Justiça do Trabalho nos termos da LRA ou de qualquer outra lei trabalhista;

d) A pessoa estiver envolvida em um serviço essencial[9] ou serviço de manutenção.[10]

A LRA define "greves secundárias" como uma greve, ou conduta em contemplação ou promoção de uma greve, que seja em apoio a uma greve de outros empregados contra seu empregador, mas não inclua uma greve em busca de uma demanda que foi referida a um conselho se os empregados grevistas, empregados dentro do escopo registrado desse conselho, tiverem um interesse material nessa demanda. Nenhuma pessoa pode participar de uma greve secundária, a menos que:

a) A greve que está sendo apoiada esteja em conformidade com as disposições da LRA;

b) O empregador dos empregados que participam da greve secundária ou, se for o caso, a organização de empregadores da qual esse empregador é membro, tenha recebido a notificação por escrito da greve secundária proposta pelo menos sete dias antes do seu início; e

9. Serviço essencial é um serviço cuja interrupção põe em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou qualquer parte da população; o serviço parlamentar; os serviços de polícia sul-africanos. A LRA prevê o estabelecimento de um Comitê de Serviços Essenciais pelo Ministro do Trabalho em consulta com o NEDLAC.

10. Um serviço é uma manutenção se a sua interrupção tiver o efeito de destruição física material de qualquer área de trabalho, planta ou maquinário.

c) A natureza e a extensão da greve secundária sejam razoáveis no que diz respeito ao possível efeito direto ou indireto da greve secundária nos negócios do empregador principal.

Uma "greve protegida" e um "*lockout* protegido" significam ações coletivas que cumprem as disposições da LRA. Nesse sentido, a pessoa não comete delito ou quebra de contrato ao participar de:

a) Uma greve ou *lockout* protegido;

b) Qualquer conduta na contemplação ou promoção de greve ou *lockout* protegido.

Apesar disso, o empregador não é obrigado a remunerar um empregado por serviços não prestados durante uma greve ou *lockout* protegido. Contudo,

a) Se a remuneração do empregado incluir pagamentos em mercadoria relativos a alojamento, alimentação e outras comodidades básicas da vida, o empregador, a pedido do empregado, não deve suspender o pagamento;

b) Após o término da greve ou *lockout*, o empregador poderá recuperar o valor pecuniário da retribuição em mercadoria efetuada a pedido do empregado, em ação cível instaurada na Justiça do Trabalho.

O empregador não pode demitir um empregado por participar de uma greve protegida ou conduta na contemplação ou promoção de uma greve protegida. No entanto, isso não exclui o direito do empregador de demitir um empregado de acordo com as disposições da LRA por um motivo relacionado à conduta do empregado durante a greve ou com base em requisitos operacionais.

Um sindicato registrado pode autorizar um piquete dos seus membros e apoiadores para demonstrar pacificamente apoio a qualquer greve protegida ou em oposição a qualquer *lockout*. Apesar de qualquer lei que regule o direito de reunião, o piquete pode ser realizado em qualquer lugar ao qual o público tenha acesso, mas fora das instalações do empregador, ou dentro das suas instalações autorizadas.

Um empregador não está autorizado a empregar qualquer pessoa para continuar ou manter a produção durante uma greve protegida se todo ou parte do serviço do empregador tiver sido designado um serviço de manutenção ou para realizar o trabalho de qualquer empregado que esteja em *lockout*, a menos que o *lockout* seja uma resposta a uma greve.

Todo empregado que não estiver envolvido em um serviço essencial ou serviço de manutenção tem o direito de participar da ação de protesto[11] se:

a) A ação de protesto tiver sido convocada por um sindicato ou federação registrada;

b) O sindicato ou federação registrada tiver notificado o NEDLAC informando os motivos da ação de protesto e a sua natureza;

c) A questão que deu origem à ação de protesto tenha sido considerada pelo NEDLAC ou qualquer outro fórum apropriado em que as partes interessadas possam participar na resolução da questão; e

d) Pelo menos 14 dias antes da ação de protesto, o sindicato ou federação registrada tiver notificado o NEDLAC da sua intenção.

Fórum do local de trabalho

Um fórum de trabalho pode ser estabelecido em qualquer local de trabalho com mais de cem empregados. As suas funções gerais são:

a) Promover os interesses de todos os empregados no ambiente de trabalho, sindicalizados ou não;

b) Aumentar a eficiência no local de trabalho;

c) Ser consultado pelo empregador, para obtenção de consenso, sobre as matérias a que se refere o artigo 84 da LRA;[12]

11. Por ação de protesto entende-se a recusa parcial ou total de trabalhar, ou o retardamento da obstrução do trabalho, com o objetivo de promover ou defender os interesses socioeconômicos dos trabalhadores, mas não para os fins a que se refere a definição de greve.

12. Artigo 84. Assuntos específicos para consulta:

(1) A menos que os assuntos para consulta sejam regulamentados por um acordo coletivo com o sindicato representativo, um fórum de trabalho tem o direito de ser consultado pelo empregador sobre propostas relativas a qualquer um dos seguintes assuntos:

(a) reestruturação do local de trabalho, incluindo a introdução de novas tecnologias e novos métodos de trabalho;
(b) mudanças na organização do trabalho;
(c) fechamentos parciais ou totais de fábricas;
(d) fusões e transferências de propriedade, na medida em que tenham impacto sobre os empregados;
(e) dispensa de empregados por motivos baseados em requisitos operacionais;
(f) isenções de qualquer acordo coletivo ou qualquer lei;
(g) classificação de empregos;
(h) critérios para aumento por mérito ou o pagamento de bônus discricionários;
(i) educação e treinamento;
(j) planos de desenvolvimento de produtos; e
(k) promoção de exportação.

d) Participar na deliberação conjunta sobre as matérias a que se refere o artigo 86 da LRA.[13]

9.1.4 Indicadores de emprego e mercado de trabalho, sindicatos, ação industrial entre 2015 e 2019

A. Emprego e mercado de trabalho

TABELA 9.1 População em idade ativa (em milhares)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**38.981**	**39.725**	**40.512**	**41.196**	**41.916**
Homens	18.816	19.199	19.594	19.937	20.294
Mulheres	20.165	20.526	20.918	21.259	21.622

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.2 Força de trabalho (em milhares)

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	**21.280**	**21.735**	**22.427**	**22.724**	**23.166**
Homens	11.674	11.955	12.277	12.430	12.680
Mulheres	9.606	9.780	10.150	10.294	10.485

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.3 Taxa de participação na força de trabalho

	2015	2016	2017	2018	2019
Total	54,6%	54,7%	55,4%	55,2%	55,3%
Homens	62%	62,3%	62,7%	62,3%	62,5%
Mulheres	47,6%	47,6%	48,5%	48,4%	48,5%

Fonte: ILOSTAT, 2020.

13. Artigo 86. Tomada de decisão conjunta:

(1) A menos que as questões para a tomada de decisão conjunta sejam regulamentadas por um acordo coletivo com o sindicato representativo, um empregador deve consultar e chegar a um consenso com um fórum de trabalho antes de implementar qualquer proposta relativa a:

(a) códigos e procedimentos disciplinares;
(b) regras relativas à regulamentação adequada do local de trabalho, na medida em que se apliquem a condutas não relacionadas com o desempenho profissional dos empregados;
(c) medidas destinadas a proteger e promover as pessoas desfavorecidas por discriminação injusta; e
(d) alterações, pelo empregador ou por representantes nomeados pelo empregador em fundos ou conselhos de regimes controlados pelo empregador, das regras que regulam os regimes de prestações sociais.

TABELA 9.4 Emprego por atividade econômica (em milhares)

	Agricultura	Não agricultura	Indústria	Serviços	Não classificado	Total
2015	892,7044	15.035,65	3.794,186	11.238,24	3,2194	15.928,35
2016	888,8293	15.078,75	3.724,835	11.352,77	1,1387	15.967,58
2017	864,0957	15.499,70	3.819,116	11.678,49	2,0937	16.363,8
2018	856,9348	15.752,83	3.840,932	11.907,89	4,0111	16.609,76
2019	875,2046	15.695,78	3.965,430	11.996,45	3,8978	16.570,98

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.5 Distribuição econômica por atividade econômica (2019)

Agricultura	5,10%
Manufatura	16,30%
Construção	7,40%
Mineração e pedreiras; Fornecimento de energia elétrica, gás, abastecimento de água	0,80%
Comércio, transporte, moradia e alimentação; Negócios e serviços administrativos	44,40%
Administração pública e outros serviços comunitários e sociais e atividades	25,60%
Não classificado	0,40%

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.6 Distribuição do emprego por atividade econômica (2019) (em milhares)

A. Agricultura, caça e silvicultura	866,949
B. Pesca	8,255
C. Mineração e pedreiras	413,432
D. Manufatura	1.784,916
E. Fornecimento de energia elétrica e abastecimento de água e gás	139,2096
F. Construção	1.357,872
G. Comércio atacadista e varejista; conserto de veículos motorizados e motocicletas; bens pessoais e domésticos	2.828,595
H. Hotéis e restaurantes	583,5023
I. Transporte, armazenamento e comunicação	1.010,822
J. Intermediação financeira	437,2703
K. Mercado imobiliário, aluguel e atividades comerciais	2.118,039
L. Administração pública e defesa; previdência social obrigatória	801,9692
M. Educação	993,347
N. Saúde e serviço social	1.030,354
O. Outros serviços comunitários, sociais e pessoais; e atividades	880,348
P. Atividades das famílias particulares como empregadores e atividades de produção indiferenciadas das famílias particulares	1.306,977
P. Organizações e órgãos extraterritoriais	5,2246
X. Não classificado em outro lugar	3,8978
Total	**16.570,98**

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.7 Distribuição do emprego por situação

	2015	2016	2017	2018	2019
Empregados	85,4%	84,9%	84,5%	84,4%	83,7%
Empregadores	5,2%	5,5%	5,5%	5,2%	5,7%
Trabalhadores por conta própria	8,9%	9,1%	9,4%	9,8%	10,1%
Trabalhadores familiares contribuintes	0,6%	0,5%	0,5%	0,5%	0,6%

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.8 Parcela de empregados temporários

2015	2016	2017	2018	2019
14,7%	14%	13,6%	13,6%	13,3%

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.9 Incidência de trabalho a tempo parcial

2015	2016	2017	2018	2019
14,8%	15%	15,7%	15,8%	15,3%

Fonte: ILOSTAT, 2020.

TABELA 9.10 Emprego informal e setor informal como porcentagem do emprego

2015	2016	2017	2018	2019
34,8%	34,3%	34,7%	35,3%	35,2%

Fonte: ILOSTAT, 2020.

O mercado de trabalho da África do Sul enfrentou mudanças consideráveis desde 1994 devido à eliminação de muitas restrições legais ao acesso e participação: "Isso levou a um rápido crescimento da força de trabalho,14 que superou o crescimento da população em idade ativa.15 Embora o crescimento do emprego tenha conseguido acompanhar o crescimento da população em idade ativa, não foi capaz de acompanhar o ritmo da população ativa, resultando em um rápido aumento da taxa de desemprego" (STATS SA, 2018). No nível nacional, 67,7% da população em idade ativa vive na zona urbana, seguida de 28,7% nas zonas tradicionais e 3,6% nas zonas agrícolas (2018).

Apesar do declínio da sua importância relativa, o setor manufatureiro continua a ocupar uma parte significativa da economia sul-africana. No entanto, o setor financeiro, imobiliário e de serviços empresariais tem aumentado a sua importância relativa,

14. A força de trabalho é constituída pelo número de pessoas que estão empregadas mais aquelas que estão desempregadas e procuram trabalho.

15. A população em idade ativa compreende todas as pessoas com idades entre 15 e 64 anos que se enquadram em cada um dos três componentes do mercado de trabalho (empregados, desempregados, não economicamente ativos).

atingindo 24% em 2012. O país experimentou uma taxa média de crescimento de aproximadamente 5% em termos reais entre 2004 e 2007. No entanto, por causa da recessão econômica global, atingiu apenas 2% entre 2008 e 2012. Gauteng, Kwazulu-Natal e Western Cape são as províncias que mais contribuem para o valor agregado do país, mais de 60% (Stats SA, 2020).

Entre 2015 e 2019, a África do Sul teve um aumento no número de trabalhadores por conta própria, que representam 10,1% da sua população ocupada neste tipo de atividade. Além disso, os empregos a tempo parcial aumentaram entre 2015 e 2018, com uma pequena diminuição em 2019. O mesmo aconteceu com o trabalho informal. Em contrapartida, a percentagem de trabalhadores temporários está diminuindo desde 2015.

B. Densidade sindical

Segundo Franz Rautenbach (2014), a densidade sindical sul-africana é em grande parte função da legislação. Somente após a introdução da Lei de Relações Trabalhistas em 1979, que estendeu a proteção legal para sindicatos aos trabalhadores negros, a filiação sindical na África do Sul realmente começou a aumentar. Antes disso, havia sindicatos negros desprotegidos para uma minoria de trabalhadores negros e alguns sindicatos brancos. De acordo com a nova legislação de 1979, a filiação sindical passou de uma base superficial de alguns pontos percentuais para uma porcentagem muito alta.

Entre 1980 e 2003, a densidade sindical cresceu muito acentuadamente até 1993, quando depois se estabilizou até atingir outro pico em 1998, de 26%. Depois disso, seguiu-se um declínio gradual, chegando a 20% em 2003. Historicamente, a mineração possui um alto índice de sindicalização, como pode ser visto na Tabela 9.11.[16]

TABELA 9.11 Densidade sindical na África do Sul (2000)

Indústria	Densidade sindical (%) (2000)	Filiação à COSATU como % do emprego formal (2000)
Mineração	90	51
Manufatura	45	38
Transporte	25	24
Comércio	20	7,4
Finanças	26	7
Construção	15	4,8
Serviços públicos	74	-

Fonte: South Africa Can Work, 2014.

16. Nesta tabela, a densidade sindical foi medida como um percentual da população economicamente ativa.

O relatório "Os sindicatos na balança" (OIT, 2019) aponta que a África do Sul está entre os países onde um terço ou mais de todos os membros do sindicato trabalham na indústria, que inclui mineração, manufatura, serviços públicos e construção. Para 2016, a taxa de densidade sindical na indústria (incluindo mineração) estava entre 40 e 50% (OIT, 2019).

Para 2015-2016, as taxas de densidade sindical em serviços sociais e comunitários na África do Sul são muito mais altas do que nos serviços comerciais. Os serviços sociais e comunitários incluem administração pública, seguridade social, políticas e forças de segurança, educação, saúde, artes e entretenimento e outros serviços sociais e pessoais.

Nas economias emergentes, como na África do Sul, os trabalhadores agrícolas representam menos de 5% de todos os membros do sindicato. Entre 2015 e 2019, a filiação sindical manteve-se estável, com ligeiro crescimento ao longo dos anos.

No entanto, quando considerados separadamente, houve uma pequena queda no número de trabalhadores do sexo masculino dentro número de associados entre 2018 e 2019.

TABELA 9.12 Filiação sindical, outubro–dezembro de cada ano (em milhares)

	2015	2016	2017	2018	2019
Ambos sexos	**13.739**	**13.645**	**13.777**	**13.992**	**13.868**
Sim	3.835	3.849	3.990	4.041	4.071
Não	9.559	9.437	9.339	9.587	9.363
Não sabe	345	359	448	363	434
Mulheres	**6.182**	**6.168**	**6.194**	**6.360**	**6.313**
Sim	1.604	1.665	1.705	1.707	1.780
Não	4.442	4.377	4.331	4.506	4.364
Não sabe	137	126	157	147	170
Homens	**7.556**	**7.477**	**7.584**	**7.631**	**7.555**
Sim	2.232	2.184	2.285	2.334	2.291
Não	5.117	5.060	5.008	5.081	4.999
Não sabe	207	234	291	216	265

Fonte: QLFS Trends, Stats SA.

C. Greve

A LRA define greve como "A recusa parcial ou total de trabalhar, ou o retardamento ou obstrução do trabalho, por pessoas que são ou foram empregadas pelo mesmo empregador ou por empregadores diferentes, com a finalidade de remediar uma reclamação ou resolver um litígio a respeito de qualquer assunto de interesse mútuo entre empregador e trabalhador, e todas as referências ao trabalho nesta definição incluem horas extras, sejam elas voluntárias

ou obrigatórias" (art. 213). De acordo com o Relatório de Ação Industrial 2018, publicado pelo Departamento de Trabalho da África do Sul, houve um aumento consistente no número de greves no país nos últimos anos. Em 2018, ocorreram 165 ocorrências de greves, o que representa um crescimento de 87,5% em relação a 2014.

TABELA 9.13 Número de paralisações de trabalho[17] na África do Sul (2014–2018)

2014	2015	2016	2017	2018
88	110	122	132	165

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

No entanto, o número de greves e *lockouts* diminuiu em 2019, com 157 ações registradas. Apesar dessa redução, o número de colaboradores envolvidos, as horas de trabalho e os salários perdidos foram superiores aos dos anos anteriores.

TABELA 9.14 Greves e *lockouts* na África do Sul (2015–2019)

	Greves e *lockouts* registrados	Horas de trabalho perdidas (tempo total "perdido" pelos trabalhadores envolvidos)	Empregados envolvidos	Dias de trabalho por 1.000 trabalhadores (todos os trabalhadores)	Salários perdidos devido a greves
2015	110	8.294.795	91.072	903.921	R 116.546.293
2016	122	7.613.267	90.228	910.323	R 161.049.109
2017	132	6.054.446	125.125	960.489	R 251.409.542
2018	165	9.694.563	137.712	1.158.945	R 266.898.061
2019	157	20.051.572	143.575	2.495.878	R 447.554.053

Fonte: Departamento de Emprego e Trabalho, 2019.

Em 2018, 137.712 trabalhadores participaram de greves, o que representa 21,1% da força de trabalho das indústrias que realizaram paralisações naquele ano. Representa um aumento de 9% em relação a 2017. A determinação da greve entre os trabalhadores foi mais pronunciada entre os trabalhadores da agricultura (80,6%), mineração (79,4%) e indústrias de transformação (70,5%).

O Departamento de Trabalho faz uma distinção entre os diferentes tipos de greves, como pode ser visto no gráfico abaixo. Em 2018, cerca de 62% das paralisações ocorreram no interior das empresas, seguidas de 15% em que houve afastamento voluntário do trabalho e 14% nas quais os funcionários foram proibidos de ingressar no local de trabalho.

17. Paralisações de trabalho: Uma paralisação de trabalho é composta por uma série de eventos, todos relacionados ao mesmo assunto. As paralisações do trabalho têm duas características, tipo e grau. O tipo de ação é uma greve (ação iniciada por um empregado) ou um bloqueio (ação iniciada por um empregador).

TABELA 9.15 Distribuição da participação do empregado na paralisação do trabalho por setor (2018)

Indústria	Número de força de trabalho	Empregados envolvidos	Distribuição percentual dos empregados envolvidos
Agricultura	4.525	3.646	80,6
Mineração	3.147	2.499	79,4
Manufatura	28.022	19.761	70,5
Serviços públicos	48.444	6.102	12,4
Construção	17.002	5.193	30,5
Comércio	162.665	45.118	27,7
Transporte	53.409	19.550	36,6
Finanças	1.035	365	35,3
Comunidade	332.985	35.568	10,7
Total	**651.234**	**137.712**	**21,1**

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

TABELA 9.16 Distribuição das paralisações segundo a sua natureza (2014–2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Greve somente na empresa	44	73	69	85	102
Piquete de greve[18]	1	1	1	0	0
Ação secundária[19]	1	0	1	0	0
Ação de "não comparecer"/Protestos[20, 21]	2	11	11	11	25
Greve com diversos empregadores	14	4	8	6	14
Lockout	26	21	32	30	24

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

Salários, bônus e outras remunerações são as principais causas de litígio entre empregadores e empregados. O governo espera reduzir esse impacto com o NMW, que entrou em vigor em 01 de janeiro de 2019 a R20 por hora. Aplica-se a todos os trabalhadores e foram estabelecidas regras de transição para os que ainda ganham abaixo desse valor.

18. Piquete de greve: Ação por parte de empregados ou outras pessoas para divulgar a existência de um litígio trabalhista, patrulhando ou ficando fora ou próximo do local onde o litígio ocorre, em geral com cartazes indicando a natureza do litígio. O objetivo do piquete pode ser simplesmente comunicar o agravo ao público ou persuadir outros empregados nesse local de trabalho a não trabalharem e tomarem o seu lado no litígio, impedir o trabalho que fura a greve, persuadir ou pressionar os clientes a não entrar no local de trabalho, para interromper as entregas ou angariar apoio público.

19. Ação secundária: Isso se refere a uma greve em apoio a uma greve de outros empregados contra o seu empregador. Os grevistas não têm problemas com o seu empregador, mas esse empregador pode estar em uma posição forte (devido à existência de uma relação comercial próxima como um cliente ou fornecedor importante) para pressionar o empregador que está em litígio.

20. Ação de "não comparecer": Esta é uma ação industrial de um grupo de empregados na forma de se ausentarem do trabalho sem permissão em apoio a alguma questão sociopolítica ou socioeconômica que não esteja relacionada à sua situação de emprego.

21. Ação de protesto: A recusa parcial ou total concertada de trabalhar, ou o retardamento ou obstrução do trabalho, com o propósito de promover ou defender os interesses socioeconômicos dos trabalhadores, mas não para um propósito referido na definição de greve (LRA, art. 213).

Uma nova taxa de NMW começou a ser aplicável em 01 de março de 2020. Na nova deliberação, o salário de cada trabalhador ordinário é de R20,76. No entanto, algumas categorias têm uma taxa diferente. Os agricultores têm direito a um salário-mínimo de R18,68 por hora; trabalhadores domésticos, R15,57; e trabalhadores empregados em um programa ampliado de obras públicas, R11,42.

TABELA 9.17 Distribuição de dias de trabalho perdidos[22] por principal causa de litígio (2014–2018)

Principal causa	2014	2015	2016	2017	2018
Salários, bônus e outras compensações	10.121.273	697.810	778.874	540.966	789.198
Condições de trabalho	1.776	26.226	60.747	50.292	128.890
Assuntos disciplinares	38.129	52.460	4.748	10.120	22.729
Agravos	25.625	43.992	50.882	177.605	139.762
Condições socioeconômicas e políticas	167	9.448	8.380	26.156	15.708
Ação secundária	3.500	2.812	1.385	0	0
Redução/redundância	201	4.145	3.359	12.865	11.840
Recusa de negociar	8.784	7.228	21.351	132.219	13.313
Reconhecimento sindical	0	55.624	16.461	10.266	11.304
Outras razões	65.320	4.246	1.135	0	26.201
Total	**10.264.775**	**903.921**	**946.323**	**960.489**	**1.158.945**

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

Vale ressaltar que a maioria dos reajustes salariais é determinada apenas pelo empregador, sem negociação, para ambos os sexos. Em segundo lugar, estão as negociações entre sindicatos e empregadores. Quando homens e mulheres são considerados agregados, os conselhos negociadores aparecem em terceiro lugar na negociação dos aumentos salariais. Porém, quando analisada isoladamente, a negociação entre empregado e empregador sobe para o terceiro lugar no que diz respeito aos homens. No caso das trabalhadoras, há semelhança nos reajustes salariais negociados em conselhos de negociação e entre pessoas físicas e empregadores.

Em 2018, 74% das greves duraram em média 11 dias úteis. Mais de um milhão de dias úteis perdidos foram relacionados a 165 conflitos trabalhistas, aumento de 20,7% em relação a 2017. A determinação da greve — número de dias perdidos sobre a quantidade de trabalhadores envolvidos na greve —, em 2014, mostra que um único grevista ficou em greve por 86,57 dias, em média, ante 84,1 dias em 2018. Isso significa que a determinação do grevista diminuiu com o tempo.

22. Dias de trabalho perdidos: Cálculo que multiplica o número de trabalhadores envolvidos em cada paralisação pela duração da paralisação em dias perdidos e somando os totais de todas as paralisações durante o período de referência.

TABELA 9.18 Como o incremento salarial anual é negociado, em outubro–dezembro de cada ano (tendências QLFS, STATS SA) (em milhares)

	2015	2016	2017	2018	2019
Ambos os sexos	**13.739**	**13.645**	**13.778**	**13.992**	**13.868**
Indivíduo e empregador	1.236	1.036	1.032	1.176	1.336
Sindicato e empregador	2.955	2.969	3.023	3.102	3.084
Conselho de negociação	1.133	1.086	1.140	1.069	1.117
Empregador apenas	7.691	7.676	7.702	7.592	7.448
Sem incremento regular	683	798	777	964	807
Outro	41	80	103	89	76
Mulheres	**6.182**	**6.168**	**6.194**	**6.360**	**6.313**
Indivíduo e empregador	529	454	476	520	570
Sindicato e empregador	1.167	1.238	1.218	1.232	1.276
Conselho de negociação	583	533	552	555	594
Empregador apenas	3.578	3.504	3.565	3.564	3.473
Sem incremento regular	313	403	346	459	375
Outro	14	36	38	31	27
Homens	**7.556**	**7.477**	**7.584**	**7.631**	**7.555**
Indivíduo e empregador	707	582	557	656	766
Sindicato e empregador	1.789	1.731	1.805	1.870	1.808
Conselho de negociação	550	553	588	514	524
Empregador apenas	4.113	4.172	4.137	4.028	3.975
Sem incremento regular	370	395	432	505	432
Outro	28	44	65	58	49

Fonte: QLFS Trends, STATS SA.

TABELA 9.19 Distribuição das paralisações por setor (2014–2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura	6	5	9	7	5
Mineração	5	16	11	18	7
Manufatura	26	17	16	18	23
Serviços públicos	2	1	5	1	2
Construção	6	7	11	5	15
Comércio	6	8	6	9	21
Transporte	5	22	14	13	12
Finanças	2	0	3	3	3
Comunidade	30	34	47	58	77

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

TABELA 9.20 Distribuição percentual de como os litígios foram resolvidos (2017–2018)

	2017	2018
Resolvidos internamente	88,6%	81,8%
Resolvidos externamente CCMA, outros órgãos	9,1%	10,9%
Conselho de negociação	0,8%	7,3%
Desconhecido	1,5%	0,0%

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

TABELA 9.21 Tendências em dias de trabalho perdidos na África do Sul (2014–2018)

2014	2015	2016	2017	2018
10.264.775	903.921	946.323	960.489	1.158.945

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

TABELA 9.22 Dias de trabalho perdidos por 1.000 empregados devido a greves (2014–2018)

2014	2015	2016	2017	2018
670	57	32	65	76

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

Entre 2014 e 2018, ocorreu uma diminuição considerável na perda salarial do trabalhador. O impacto sobre os trabalhadores envolvidos em atividades de greve foi estimado em mais de R266 milhões em 2018 em pagamentos perdidos. Somente a indústria de transporte registrou uma perda salarial de R131 milhões naquele ano, a mais alta.

TABELA 9.23 Salário perdido devido a paralisações na África do Sul (2014–2018)

2014	2015	2016	2017	2018
R 6.176.768.282	R 116.546.293	R 161.049.109	R 251.409.542	R 266.898.061

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

TABELA 9.24 Distribuição percentual das greves protegidas e desprotegidas na África do Sul (2014–2018)

	2014	2015	2016	2017	2018
Protegidas	52%	45%	41%	52%	41%
Desprotegidas	48%	55%	59%	48%	59%

Fonte: Relatório da Lei Industrial, 2018.

D. A violência e greve na África do Sul

Durante o *apartheid*, houve uma alta incidência de greves, muitas delas ilegais e violentas. Benjamin (2016) destaca a frustração com os procedimentos complexos e técnicos pré-greve, incluindo procedimentos de votação onerosos, que anteriormente tornavam a proteção de greves amplamente teórica; a não aceitação por parte dos empregadores do direito dos trabalhadores à greve; a presença frequente de policiais nas greves; os níveis de pobreza da população; e a falta de força política que viabilizou a greve como meio de expressão política, como os principais motivos desse fenômeno.

Um dos objetivos da LRA foi reduzir o número de greves violentas e não procedentes, obtendo a adesão dos empregados. A Lei concretiza esse objetivo protegendo greves que estejam em conformidade com as disposições substantivas e procedimentos simplificados da lei. O cumprimento desses requisitos protege os trabalhadores em greve de dispensas, violações de contrato e responsabilidade civil e criminal. Além disso, o descumprimento não é mais um crime como antes, mas pode levar à dispensa e à responsabilidade civil do sindicato e dos membros em greve.

No entanto, Benjamin (2016) sugere que uma desvantagem dos procedimentos simples da LRA é que muitos litígios são encaminhados à conciliação sem uma negociação extensa entre as partes. Além disso, há uma tendência de os sindicatos darem avisos de greve antes que uma negociação exaustiva tenha ocorrido, e uma tendência marcante para a certificação de um litígio ser considerada como uma "medida tática", já que muitas partes obtêm um certificado e ameaçam uma greve para fortalecer a sua posição de negociação.

Benjamin (2016) destaca que algumas greves foram marcadas por violência e ilegalidade significativas, como a greve da indústria de segurança de 2006, as grandes greves do setor público e as greves de Marikana em 2012. Além das condições socioeconômicas e da falha do governo em resolver o atraso na prestação de serviços, também foi argumentado que certas características do cenário das relações de trabalho tendem a encorajar a violência em greves: conivência percebida entre a polícia e o empregador ou o Estado; a aparente intransigência da administração; e a prolongada duração da greve.

Chinguno (2013) argumenta que a nova dispensação democrática na África do Sul tem se caracterizado pela proliferação da fragmentação e precariedade do trabalho. A mão de obra foi gravemente fragmentada, enquanto o controle do empregador e a flexibilidade nas organizações de trabalho foram aprimorados. A sustentação de um regime de mão de obra barata é central para essas mudanças. A democracia está associada à ampliação da participação política, ao equilíbrio dos direitos políticos e à promoção da não violência nas reivindicações. No entanto, a democracia sul-africana é significativamente caracterizada pela persistência da violência nas reivindicações. A violência continuou sendo um fenômeno essencial na política desde a transição democrática. Explosões violentas costumam trazer à tona tensões sociais latentes.

Na década de 1980, os negros alcançaram a cidadania industrial, mas não tinham cidadania política. A constituição sul-africana e o regime de relações de trabalho adotados após o fim do *apartheid* garantem a cidadania industrial e política.

No entanto, a violência em greves continua sendo um fenômeno importante. Uma pesquisa de 2012 do COSATU mostra que 60% dos trabalhadores entrevistados acreditam que a violência é uma estratégia necessária nas greves (Chinguno, 2013).

A observação da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CPACR) da OIT, adotada em 2018, expressou preocupação "quanto à persistência, por um lado, de incidentes violentos, levando a feridos e morte, decorrentes da intervenção policial durante ações de greve e, no por outro lado, de denúncias de prisões de trabalhadores em greve pacífica". O massacre de Marikana é muitas vezes citado na literatura como um exemplo de ação violenta tanto do estado quanto de empregadores, sindicatos e grevistas. A África do Sul é o maior exportador de platina no mundo. Entre 1994 e 2009, a produção de platina aumentou 67%.

Este setor tem se mostrado relativamente imune à mecanização. A maneira mais eficiente de extrair platina é por meio de máquinas manuais operadas por operadores de perfuração de rocha. Como resultado, ao contrário de outros setores de mineração, onde a mecanização diminuiu radicalmente a necessidade de uma grande força de trabalho, a extração de platina continua sendo um trabalho intensivo. Essa dependência da mão-de-obra garantiu que os trabalhadores do setor da platina tivessem um poder de negociação substancial. A Lonmin Plc opera a mina Marikana desde 1971.

Os agravos do trabalhador antes do massacre estavam relacionados a questões de trabalho associadas a salários, práticas de recrutamento e segurança, juntamente com o descontentamento em relação aos compromissos não cumpridos pela Lonmin no seu Plano Social e Trabalhista (PST). A principal demanda dos grevistas de Marikana era um aumento nos salários para R12.500 por mês, um aumento significativo em relação aos salários médios de R5.000. Além disso, eles estavam insatisfeitos com as ações dos empregados do Sindicato Nacional dos Mineiros (em inglês *National Union of Mineworkers*, NUM). Verificou-se uma grande insatisfação com a corrupção na atribuição de habitações da empresa para a qual o NUM foi encarregado e com a corrupção no recrutamento de trabalhadores. Os trabalhadores decidiram protestar fora das estruturas formais de negociação e sem o apoio do NUM.

Após dias sem sucesso nas negociações e muitos episódios violentos, unidades especiais paramilitares fortemente armadas foram designadas para desarmar os grevistas, resultando na morte de 34 mineiros. A violência em massa e as mortes de muitos líderes dos grevistas não desencorajaram os mineiros, forçando Lonmin a negociar com eles fora dos canais formais do NUM. O acordo final concedeu um aumento salarial para R11.000. O'Connor (2017) afirma que os protestos em Marikana "são exemplos ilustrativos do abandono do governo do seu

compromisso com os trabalhadores e, em termos mais gerais, com as suas raízes de esquerda; a distância entre o Sindicato Nacional dos Mineiros (NUM) e os seus membros de base; uma reapropriação das práticas participativas auto-organizadas do trabalho nas décadas de 1970 e 1980; a violência estatal e a fragmentação do movimento sindical encapsulado pela rivalidade, por vezes violenta, entre o NUM e a Associação dos Mineiros e do Sindicato da Construção (em inglês *Association of Mineworkers and Construction Union*, AMCU)".

A LRA concede direitos organizacionais básicos aos sindicatos majoritários. No entanto, o limite para a obtenção desses direitos tem sido uma questão contestada. Os principais problemas são o significado do termo "suficientemente representativo" e o conceito de local de trabalho, que determina a representatividade para a aquisição de direitos organizacionais e a extensão dos acordos coletivos. A LRA não atribui um percentual para definir representatividade suficiente, mas Benjamin (2016) observa que o senso comum é que um limite de 30% deve ser usado. No entanto, "um exame mais minucioso da prática do CCMA mostra que os direitos organizacionais são com frequência concedidos em níveis de representação inferiores a 30% e os árbitros geralmente não são simpáticos aos empregadores que resistem às demandas razoáveis por tais direitos". Nesse sentido, a aplicação desse princípio permanece incerta. O declínio do domínio do COSATU levou a um aumento do número de litígios, litígios e greves sobre a aquisição de direitos organizacionais.

A LRA exige que os comissários minimizem a proliferação da representação sindical em um local de trabalho, incentivando um único sistema sindical representativo e considerando a natureza e a história organizacional do local de trabalho, os direitos organizacionais buscados e a composição da força de trabalho, incluindo empregados atípicos. A lei permite que um empregador e um sindicato registrado que represente mais de 50% dos empregados no local de trabalho ou as partes de um conselho de negociação concluam um acordo coletivo estabelecendo os limites relativos aos direitos de acesso, ordens de suspensão e tempo livre para atividades sindicais. Esses acordos debilitaram o equilíbrio entre a inclusão e a estabilidade do modelo inicial e permitem que empregadores e sindicatos conspirem para proteger um sindicato majoritário contra a concorrência de rivais. Também pode impedir que sindicatos representantes de grupos específicos de trabalhadores em um local de trabalho adquiram direitos organizacionais. Uma disposição que permite a um árbitro anular um acordo de limite entrou em vigor em 2015.

Benjamin (2016) afirma que muitos comentaristas pediram uma reforma legal para garantir que as estruturas de negociação coletiva não privem os grupos minoritários e sindicatos menores de uma voz no processo de negociação coletiva. No entanto, o autor destaca que a LRA promove o surgimento de um sindicato único representativo, mas não o compele.

A LRA concede direitos organizacionais para um local de trabalho, e a sua definição para o setor privado é o(s) local(is) onde os empregados de um empregador trabalham. Essa definição de local de trabalho é suficientemente elástica para permitir que grandes empregadores nacionais argumentem que todo o seu negócio constitui um único local de trabalho. Não leva em consideração as unidades de negociação dentro de um local

de trabalho, tornando difícil para os sindicatos que representam categorias limitadas de trabalhadores estabelecerem a sua presença em um local de trabalho.

A Justiça do Trabalho decidiu que a definição de um local de trabalho exige enfocar exclusivamente se as operações realizadas pelo empregador em locais diferentes são "independentes" umas das outras. Independente deve ser determinado apenas por referência ao tamanho, função ou organização das operações em questão, conforme declarado na definição. Uma vez estabelecida a identidade do empregador, os locais onde os seus empregados trabalham, mesmo que geograficamente distintos, constituem o local de trabalho. O Tribunal também declarou que o princípio majoritário, que fundamenta o artigo 23 (1) (d), poderia resultar em uma minoria ser vinculada pela decisão da maioria, e que é "patentemente democrático" e promove negociações coletivas ordenadas. Além disso, protege os interesses da minoria, impondo restrições sobre a extensão em que um acordo coletivo pode ser prorrogado (Câmara de Minas da África do Sul agindo no seu próprio nome e em nome da Harmony Gold Mining Co Ltd e outros *vs.* Association of Mineworkers & Construction Union e outros, 2014).

9.2 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

9.2.1 Organização do sistema de resolução de litígios trabalhistas, jurisdição e distribuição territorial

Seguindo as recomendações da Comissão Wiehahn, a Corte Industrial foi estabelecida em 1º de outubro de 1979. O seu antecessor foi o Tribunal Industrial, formado por funcionários aposentados de diferentes áreas. Não havia prédio do Tribunal e este viajava por todo o país, incluindo o sudoeste da África, para determinar litígios trabalhistas. Por outro lado, o Tribunal Industrial tinha jurisdição nacional e uma sede permanente. Até 1985, operou em Pretória. Em 1986, um tribunal permanente foi estabelecido na Cidade do Cabo e outro em Durban. Em 1991, outro foi criado em Porto Elizabeth. O Tribunal também percorreu as áreas rurais.

O Tribunal Industrial era composto pelo presidente, o vice-presidente e cinco membros permanentes em Pretória, três em Durban e um em Porto Elizabeth. Para o resto, foram usados membros *ad hoc*, que eram principalmente advogados e acadêmicos. O Tribunal não tinha jurisdição inerente e só podia exercer os poderes conferidos pela Lei das Relações Trabalhistas e tinha funções quase judiciais e consultivas. Além disso, foi qualificado como um tribunal de equidade, o que significa que considerava princípios de justiça ao analisar um pedido de *status quo* ou uma determinação de prática de trabalho desleal e não estava principalmente preocupado com a aplicação de dispositivos legais.

Além do regime de *apartheid*, o Tribunal Industrial usou os seus poderes para criar uma lei trabalhista moderna para todos os empregados. Articulou uma jurisprudência de dispensa

injusta que exigia que os empregadores cumprissem os padrões de justiça processual e substantiva. Colocou freios inéditos no exercício de prerrogativas gerenciais e introduziu a segurança do emprego em um nível sem precedentes. O Tribunal também desenvolveu o início de uma jurisdição de discriminação injusta. Este também considerou que os seus poderes de práticas trabalhistas injustas abrangiam litígios individuais e coletivas e estabeleceu normas relativas ao reconhecimento sindical e à conduta de negociação coletiva (Benjamin, 2013).

No início da década de 1990, a intensa pressão do movimento sindical independente levou à extensão do sistema de relações de trabalho a funcionários públicos, educadores e trabalhadores agrícolas. No entanto, os procedimentos legais de resolução de litígios que foram introduzidos foram descritos como longos, complexos e repletos de detalhes técnicos. Em vez de reduzir o número de litígios, este sistema gerou proliferação e intensificou a ação sindical. O Tribunal Industrial não tinha pessoal suficiente ao longo da sua existência, levando a longos atrasos na resolução de litígios. Em 1994, estimava-se que cerca de três mil casos de práticas trabalhistas injustas eram encaminhados ao Tribunal anualmente, com uma média de três anos para serem concluídos.

A conciliação estatutária era fornecida por conselhos de conciliação nomeados pelo Departamento do Trabalho e por conselhos industriais. A nomeação de um conselho de conciliação era uma pré-condição para encaminhar litígios por práticas trabalhistas desleais ao Tribunal do Trabalho. A discrição para estabelecer conselhos de conciliação cabia ao Ministro do Trabalho e isso deu origem a um amplo litígio de revisão contestando a recusa do Ministro em nomear conselhos de conciliação, especialmente porque as recusas muitas vezes pareciam ser politicamente motivadas. As partes muitas vezes consideravam os conselhos de conciliação como um obstáculo indesejável ao litígio, em vez de um meio viável de resolver disputas, e a negociação costumava ser superficial. Estima-se que menos de 30 por cento dos litígios encaminhados para conselhos industriais e apenas cerca de 20 por cento dos encaminhamentos para estabelecer conselhos de conciliação resultaram em um acordo.

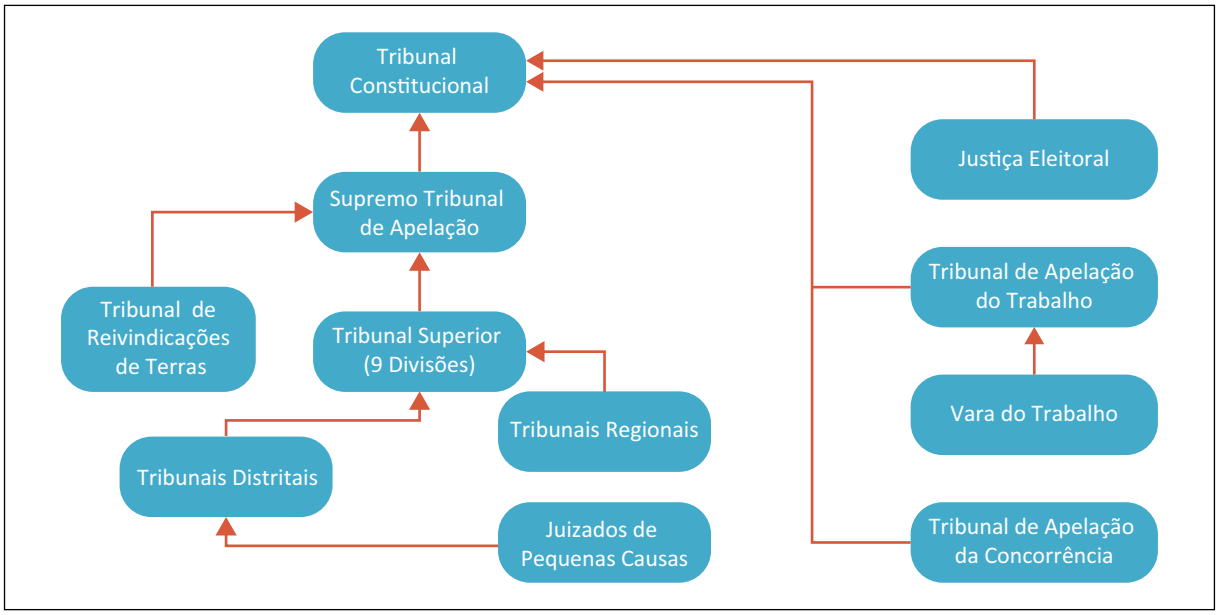
As deficiências do sistema legal de resolução de litígios levaram ao crescimento da resolução independente de disputas trabalhistas. Tornou-se prática comum para empregadores e sindicatos concordarem, por meio de um acordo coletivo, em encaminhar casos de dispensa contestados e, às vezes, outras categorias de queixas, para arbitragem acelerada. A evolução da proteção à dispensa por "justa causa" é anterior ao estabelecimento do Tribunal Industrial, sendo incluída em acordos coletivos essenciais na década de 1970. O modelo de arbitragem de "justa causa" deve muito à abordagem americana. Além disso, foi feito uso generalizado de conciliadores para ajudar as partes a resolver litígios de negociação coletiva e melhorar o relacionamento no local de trabalho. O Serviço de Mediação Independente da África do Sul emergiu como a principal agência privada de resolução de litígios, estabelecendo mediadores e painéis de treinamento de árbitros. Este desenvolvimento foi creditado com o estabelecimento de mediação formal na África do Sul.

A LRA de 1995 reestruturou de forma abrangente a base legal e institucional do direito coletivo do trabalho e do direito de dispensa sem justa causa. A lei também criou, pela primeira vez, um marco jurídico único para as relações de trabalho aplicável a todos os setores da economia, incluindo o serviço público. A Lei das Relações Trabalhistas criou duas instituições para resolução de litígios e adjudicação: uma Comissão paraestatal de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) e um sistema judiciário do trabalho especializado com jurisdição exclusiva em matéria de direito do trabalho. Além disso, os conselhos de negociação setoriais desempenham funções de negociação coletiva e resolução de litígios em muitos setores econômicos. O sistema de resolução de litígios trabalhistas da África do Sul é relativamente complexo. A natureza do litígio determina como as instituições de resolução de litígio entram em jogo. Diferentes litígios seguem diferentes rumos de uma maneira que faz com que a navegação pelas diversas instituições seja preservada para o técnico. Além disso, os conselhos de negociação setoriais desempenham funções de negociação coletiva e resolução de litígios em muitos setores econômicos.

A. A Justiça do Trabalho da África do Sul

De acordo com o artigo166 da Constituição, o Poder Judiciário da África do Sul é composto por: (i) Tribunal Constitucional; (ii) Supremo Tribunal de Apelação; (iii) Tribunais Superiores, incluindo qualquer tribunal superior de recurso que possa ser estabelecido por uma Lei do Parlamento para ouvir recursos dos Tribunais Superiores; e (iv) Tribunais de Magistrados e qualquer outro tribunal estabelecido ou reconhecido nos termos de uma Lei do Parlamento, incluindo qualquer tribunal de *status* semelhante aos Tribunais Superiores ou aos Tribunais de Magistrados.

FIGURA 9.1 Poder Judiciário sul-africano



Fonte: Elaboração dos autores.

O Tribunal do Trabalho é composto por um Juiz Presidente, um Juiz Vice-Presidente e tantos juízes quanto o Presidente considerar necessários, agindo sob recomendação do Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (NEDLAC) e em consulta com o Ministro da Justiça e o Juiz Presidente do Tribunal do Trabalho (LRA, art. 152). Um juiz da Justiça do Trabalho deve ser nomeado por um período determinado pelo Presidente no momento da nomeação. Atualmente, a Justiça do Trabalho conta com 14 Juízes, estando vaga a cadeira do Juiz Vice-Presidente.

O Tribunal de Apelação do Trabalho consiste em: (a) o Juiz Presidente do Tribunal do Trabalho, que em virtude dessa função é Juiz Presidente do Tribunal de Apelação do Trabalho (b) o Juiz Vice-Presidente do Tribunal do Trabalho, que em virtude desse cargo é Juiz Vice-Presidente do Tribunal de Apelação do Trabalho; e (c) o número de outros juízes que sejam magistrados do Tribunal Superior, conforme necessário para o bom funcionamento do Tribunal de Apelação do Trabalho. O Tribunal de Apelação do Trabalho é composto por dez juízes.

Existem quatro Tribunais do Trabalho (Joanesburgo, Durban, Cidade do Cabo e Porto Elizabeth) e um Tribunal de Apelação do Trabalho (Joanesburgo) na África do Sul.

B. Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

No centro da LRA estava o estabelecimento da Comissão paraestatal independente de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) como a entidade responsável por uma alternativa à resolução formal de litígios em categorias específicas. A CCMA é um órgão estatutário estabelecido nos termos do artigo 112 da LRA e o seu mandato constitucional é extraído diretamente do artigo 23 da Constituição da República da África do Sul, que trata do direito a práticas trabalhistas justas.

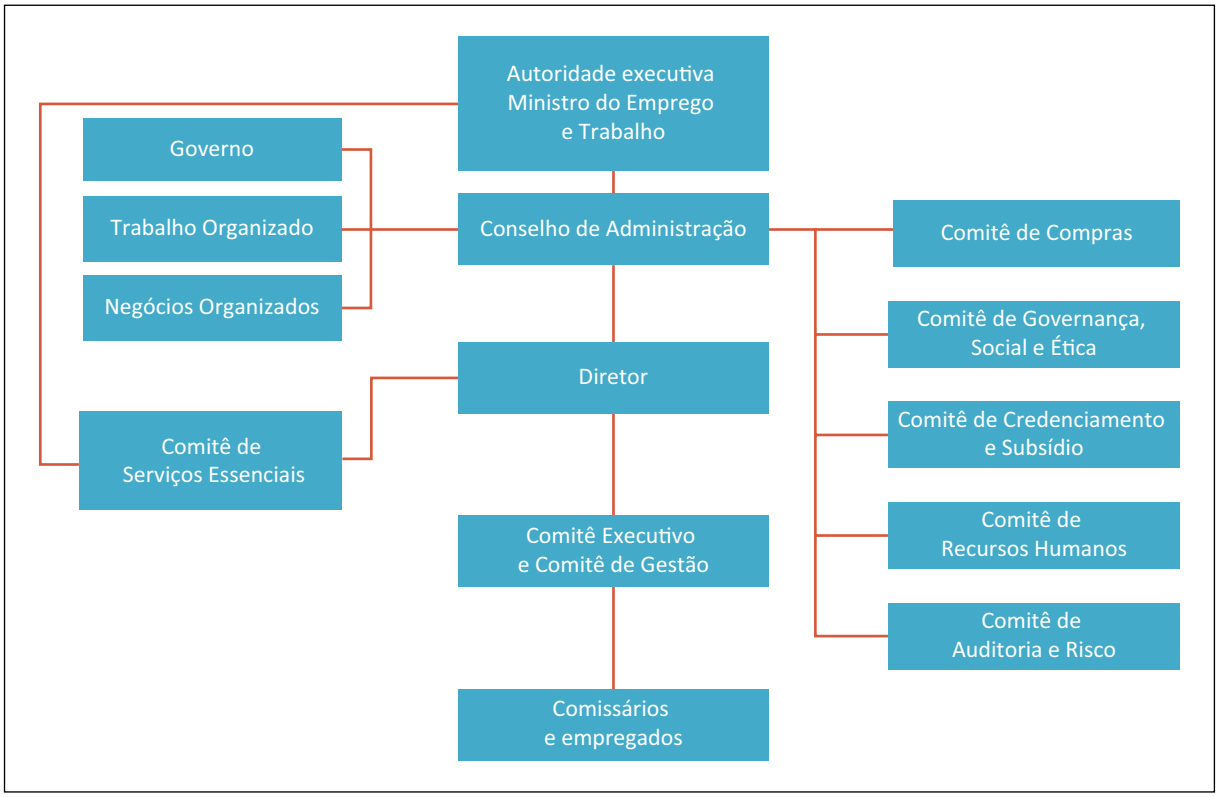
A CCMA é uma pessoa jurídica independente do Estado, de qualquer partido político, sindicato, empregador, organização patronal, federação sindical ou federação de organização patronal (art. 113 da LRA). A Comissão tem jurisdição em todas as províncias da África do Sul e deve manter, pelo menos, um escritório em cada uma delas. A CCMA tem um Conselho de Administração composto por um presidente e outros nove membros, cada um deles indicado pelo NEDLAC e nomeado pelo Ministro do Emprego e Trabalho para exercer o cargo por três anos. O NEDLAC também é responsável por nomear uma pessoa independente para o cargo de presidente da CCMA.

O papel e as responsabilidades do Conselho de Administração são estipulados na LRA e derivam da Lei de Gestão das Finanças Públicas (em inglês *Public Finance Management Act*, PFMA) e do Regulamento do Tesouro Nacional. Nos termos do artigo 117 (2) da LRA, o Conselho de Administração pode nomear quantos comissários considerar necessário, em tempo integral ou parcial; e pode ser um comissário ou um comissário sênior.

Ao fazer as nomeações, deve-se observar a necessidade de uma comissão independente, competente e representativa quanto a raça e gênero. O Conselho de Administração é responsável por determinar a remuneração e os subsídios dos comissários.

O diretor da CCMA, nomeado pelo Conselho de Administração, deve ser uma pessoa qualificada e experiente em relações de trabalho e resolução de litígios; e que não foi condenado por qualquer crime envolvendo desonestidade. Podem ser criados Comitês para assistir a Comissão, que podem consistir em uma combinação de um membro do Conselho de Administração, o diretor, um comissário, um membro da Comissão e qualquer outra pessoa. O Conselho de Administração pode delegar algumas das suas funções aos seus comitês ou ao diretor, exceto nomeação e destituição de comissários; nomeação do diretor; e credenciamentos e subsídios de conselhos de negociação e agências privadas.

FIGURA 9.2 Organograma CCMA



Fonte: Elaboração dos autores.

As funções obrigatórias da CCMA são:

a) Conciliar litígios no local de trabalho;

b) Arbitrar determinadas categorias de litígios que permanecerem sem solução após a conciliação;

c) Estabelecer regras de piquete em relação a greves protegidas e *lockouts*;

d) Considerar os pedidos de credenciamento e subsídios de conselhos de negociação e agências privadas;

e) Administrar o Comitê de Serviços Essenciais;

f) Facilitar o estabelecimento de fóruns de trabalho e conselhos estatutários;

g) Compilar e publicar estatísticas e informações sobre suas atividades.

A CCMA também tem funções discricionárias importantes, que são:

a) Supervisionar votações para sindicatos e organizações de empregadores;

b) Proporcionar treinamento e informações relacionadas ao objetivo principal da LRA;

c) Aconselhar uma parte em um litígio sobre os procedimentos a serem seguidos;

d) Oferecer-se para resolver um litígio que não foi encaminhado à CCMA;

e) Publicar diretrizes sobre qualquer aspecto da LRA e fazer normas;

f) Realizar e publicar pesquisas;

g) Proporcionar treinamento e assessoramento para estabelecer estruturas de negociação coletiva, reestruturação do local de trabalho, processos de consulta, rescisão de contrato de trabalho, programas de igualdade de emprego e prevenção de litígios;

h) Prestar assistência de natureza administrativa a um trabalhador que ganhe menos do que o limite da BCEA;

i) Determinar os honorários que a CCMA pode cobrar e regular a prática e o procedimento das audiências de conciliação e arbitragem.

Qualquer conselho ou agência privada pode solicitar o credenciamento para desempenhar as funções de resolução de litígios por meio de conciliação e arbitragem de disputas que permanecem sem solução após a conciliação, se previsto na LRA. Essas organizações podem solicitar um subsídio para desempenhar essas funções de resolução de litígios e para treinar pessoas para desempenhá-las.

Qualquer parte de um contrato de trabalho que esteja insatisfeita com o resultado ou com irregularidades processuais deve, invariavelmente, encaminhar a questão para conciliação e/ou arbitragem (resolução alternativa de conflitos).

Conciliação: A lei determina que um caso deve ser conciliado no prazo de 30 dias a partir da data de encaminhamento. É aqui que um terceiro (comissário da CCMA) ajuda as partes em litígio a chegarem a um acordo. O comissário deve determinar o processo a ser seguido e pode incluir mediação, apuração de fatos, recomendações e arbitragem consultiva.

Arbitragem: A LRA determina especificamente quando um litígio deve ir para arbitragem e quando para adjudicação. A arbitragem é a via de julgamento de litígios sobre dispensa por motivo relacionado com a conduta ou capacidade do trabalhador, assim como litígios relativos a direitos de organização sindical, interpretação de acordos coletivos e determinadas práticas individuais de trabalho desleais. A LRA concede ampla discricionariedade processual ao árbitro para determinar a litígio de forma expedita, de maneira não técnica e não legalista. O árbitro tem a obrigação de lidar com os méritos substanciais do litígio com o mínimo de formalidades legais. O laudo do árbitro é final, só pode ser tomado em revisão e não em recurso.

A CCMA é financiada pelo governo nacional; não há taxas para encaminhar litígios a Comissão. A CCMA apenas cobra taxas para: (1) resolver litígios que lhe sejam encaminhados nas circunstâncias permitidas pela LRA; (2) conduzir, supervisionar ou examinar qualquer votação eleitoral a pedido de um sindicato ou organização de empregadores registrada; e (3) proporcionar assessoramento ou treinamento.

A CCMA tem 23 escritórios espalhados por nove províncias da África do Sul. Também presta apoio técnico no sistema de gestão de casos para 21 conselhos de negociação e um país vizinho (Eswatini).

C. Conselho de negociação

Os conselhos de negociação (anteriormente conhecidos como conselhos industriais) são instituições de negociação conjunta de empregadores e sindicatos. Tem como função principal negociar acordos coletivos que regulem os termos e condições de emprego nos setores em que operam. Normalmente, esses acordos tratam de questões como salário-mínimo, horas de trabalho, horas extras, pagamento de licença, períodos de aviso prévio e pagamento de dispensa. Muitos acordos do conselho de negociação também estabelecem fundos de "salário social", como uma pensão. A LRA prevê a extensão dos acordos do conselho de negociação para cobrir não partes que se enquadrem na mesma categoria das partes do acordo.

D. Inspetoria do trabalho

A Lei das Condições Básicas de Emprego (BCEA) prevê que o Ministro do Trabalho nomeie inspetores do trabalho para promover, monitorar e fazer cumprir a BCEA, assim como outras leis trabalhistas, como o artigo 64 (1) da LRA. Os inspetores do trabalho têm amplos poderes para entrar nos locais de trabalho, interrogar pessoas e inspecionar documentos para monitorar e fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas. Esta inspeção representa o papel de supervisão do governo central no mercado de trabalho. Assim, embora o Executivo não resolva ativamente os litígios, continua sendo o responsável pela conformidade do cenário trabalhista.

9.2.2 Sistema e procedimentos de resolução de litígios trabalhistas

A. Processos perante a CCMA

Conciliação

A LRA estabelece que qualquer parte em uma controvérsia sobre matéria de interesse mútuo pode encaminhá-la por escrito à CCMA se as partes forem, por um lado, sindicatos; empregados; ou sindicatos e empregados; e do outro lado, organizações de empregadores; empregadores; ou organizações de empregadores e empregadores. Uma vez que o litígio seja encaminhado à Comissão, ela deve nomear um comissário para tentar resolver a disputa por meio de conciliação no prazo de 30 dias após o recebimento da recomendação. Este prazo pode ser estendido até 5 dias pelo diretor para garantir um processo de conciliação significativo.

O comissário deve determinar um processo para resolver a litígio, que pode incluir mediação, (b) realização de um exercício de apuração de fatos e (c) fazer uma recomendação às partes, que pode ser na forma de um laudo arbitral consultivo (art. 135 (3) da LRA). Se o processo de conciliação falhar, ou no final dos 30 dias, o comissário deve emitir uma certidão atestando se o litígio foi resolvido ou não.

Arbitragem

A CCMA deve nomear um comissário para arbitrar um litígio se: (a) um comissário tiver emitido um certificado declarando que a litígio continua sem solução; e (b) dentro de 90 dias após a data em que o certificado foi emitido, qualquer parte solicitou a arbitragem (art. 136 da LRA). No entanto, a Comissão pode permitir um pedido de arbitragem após 90 dias.

O comissário nomeado para arbitrar a litígio pode ser o mesmo que tentou resolver a disputa por meio da conciliação. As partes podem opor-se à permanência do mesmo comissário.

Nesse caso, a CCMA deve designar outro. Além disso, as partes podem nomear um comissário da sua preferência na medida em que isso seja razoavelmente praticável ou solicitar que um comissário sênior tente resolver o litígio.

De acordo com a LRA, o comissário pode conduzir o litígio de forma adequada para determiná-lo de forma justa e rápida, mas deve lidar com os méritos substanciais com as formalidades legais mínimas. Sujeito à discrição do comissário e à forma apropriada do processo, uma parte pode prestar depoimento, chamar testemunhas, questionar as testemunhas de qualquer outra parte e dirigir os argumentos finais ao comissário. Se todas as partes consentirem, o comissário pode suspender o processo de arbitragem e tentar resolver o litígio por meio de conciliação.

Se uma das partes no litígio não comparecer pessoalmente ou não se fizer representar no processo de arbitragem e essa parte (a) encaminhar o litígio para a CCMA, o comissário pode rejeitar a questão; ou (b) não tiver encaminhado a litígio à Comissão, o comissário pode continuar o processo de arbitragem na ausência dessa parte ou adiar o processo de arbitragem para uma data posterior (art. 138 (5) da LRA).

O comissário deve emitir um laudo arbitral com motivos breves no prazo de 14 dias após a conclusão do procedimento arbitral e enviar uma cópia deste a cada parte ou representante. Comprovada justa causa, o diretor pode prorrogar este prazo.

O comissário pode proferir qualquer laudo arbitral apropriado nos termos da LRA, incluindo, mas não se limitando a, um laudo (a) que torne efetivo qualquer acordo coletivo; (b) que torne efetivos disposições e objetos primários do LRA; (c) que inclua, ou esteja na forma de ordem declaratória (art. 138 (9) da LRA). O comissário pode fazer uma ordem de pagamento das custas de acordo com os requisitos da lei e da justiça seguindo as regras feitas pela CCMA e tendo em conta qualquer Código de Boas Práticas emitido pelo NEDLAC e qualquer diretriz relevante emitida pela Comissão (art. 138 (10) da LRA).

A CCMA deve arbitrar um litígio se ela permanecer sem solução após a conciliação e for encaminhada à Justiça do Trabalho para julgamento, e todas as partes concordam com isso por escrito. Nesse caso, o comissário pode proferir um laudo que a Justiça do Trabalho poderia ter proferido. Qualquer parte da convenção de arbitragem pode solicitar à Justiça do Trabalho a qualquer momento para alterá-lo ou anulá-lo.

A LRA estabelece que, se uma parte de uma convenção de arbitragem iniciar um processo no Tribunal do Trabalho contra qualquer outra parte sobre qualquer assunto que ela concordou em submeter à arbitragem, qualquer um deles pode pedir ao Tribunal (a) que suspenda o processo e encaminhar a litígio à arbitragem; ou (b) com o consentimento das partes e quando for conveniente para fazê-lo, que continue com o processo com a Justiça do Trabalho atuando como árbitro, caso em que o Tribunal só poderá emitir uma ordem correspondente o laudo que um árbitro poderia ter feito (art. 141 (5) da LRA). Se a Justiça do Trabalho considerar motivo

suficiente para que a controvérsia seja submetida à arbitragem, poderá suspender o processo em quaisquer condições.

Poderes dos comissários

Os poderes do comissário ao tentar resolver litígios são estabelecidos no artigo 142 da LRA. Um comissário pode:

a) Intimar para interrogar qualquer pessoa que possa dar informações ou cuja presença no processo de conciliação ou arbitragem possa ajudar a resolver o litígio;

b) Intimar qualquer pessoa que se acredita ter posse ou controle de qualquer livro, documento ou objeto relevante para a resolução do litígio, para comparecer perante o comissário para ser questionado ou para produzir aquele livro, documento ou objeto;

c) Convocar, e se necessário intimar, qualquer perito para comparecer perante o comissário para fornecer provas relevantes para a resolução do litígio;

d) Chamar qualquer pessoa presente no processo de conciliação e arbitragem ou que foi ou poderia ter sido intimada para qualquer propósito estabelecido nesta seção, para ser questionada sobre qualquer assunto relevante para a o litígio;

e) Administrar um juramento ou aceitar uma afirmação de qualquer pessoa chamada para prestar depoimento ou ser questionada;

f) A qualquer momento razoável, mas somente após obter a necessária autorização por escrito:

    1. Entrar e inspecionar quaisquer instalações nas quais qualquer livro, documento ou objeto relevante para a resolução do litígio seja encontrado ou suspeito com base em motivos razoáveis de ter sido encontrado;

    2. Examinar, exigir a produção e apreender qualquer livro, documento ou objeto que se encontre nessas instalações e que seja relevante para a resolução do litígio;

    3. Tomar uma declaração a respeito de qualquer assunto relevante para a resolução do litígio de qualquer pessoa nas instalações que esteja disposta a fazer uma declaração; e

g) Inspecionar e reter por um período razoável quaisquer livros, documentos ou objetos que tenham sido apresentados ou apreendidos pela CCMA.

A Comissão deve pagar a taxa de testemunha prescrita a cada pessoa que comparecer perante um comissário em resposta a uma intimação. Qualquer pessoa que solicitar à CCMA a emissão de uma intimação deve pagar a taxa de testemunha prescrita a cada pessoa que comparecer perante um comissário em resposta a ela. No entanto, a Comissão, com justa causa, pode renunciar a esta obrigação e pagar a testemunha.

Efeitos das sentenças da arbitragem

A CCMA pode, por acordo entre as partes ou a pedido de uma das partes, fazer com que qualquer acordo de resolução de um litígio que tenha sido submetido à Comissão seja uma decisão arbitral. O artigo 142A, (2), da LRA, afirma que "um acordo de solução é um acordo escrito que soluciona um litígio que uma parte tem o direito de encaminhar ao árbitro ou ao Tribunal do Trabalho".

Uma sentença arbitral é final e vinculativa e pode ser executada como se fosse uma ordem do Tribunal do Trabalho sobre a qual um mandado foi emitido, a menos que seja consultiva. Para que isso aconteça, é preciso haver certificação do diretor.

Se uma parte deixar de cumprir uma sentença arbitral certificada que ordena a prática de um ato, que não seja o pagamento de uma quantia em dinheiro, qualquer outra parte poderá executá-la por meio de processo de desacato instaurado na Justiça do Trabalho. Se a sentença arbitral exigir que uma parte pague uma quantia em dinheiro, deve ser tratada para fazer cumprir ou executar como se fosse uma ordem do Tribunal de Magistrados.

Revisão de sentenças arbitrais

Uma parte em um litígio que alega um defeito em qualquer processo de arbitragem pode requerer ao Tribunal do Trabalho uma ordem anulando o laudo arbitral dentro de seis semanas a partir da data em que foi entregue ao requerente ou da data em que foi descoberta uma infração da Lei de Prevenção e Combate a Atividades Corruptas, de 2004. A Justiça do Trabalho pode, com justa causa, aceitar a interposição tardia do pedido.

Um defeito em um laudo arbitral significa que o comissário (i) cometeu má conduta em relação aos deveres do comissário como árbitro; (ii) cometeu uma irregularidade grosseira na condução do procedimento arbitral; ou (iii) excedeu os poderes do comissário; ou que um laudo foi obtido indevidamente.

O Tribunal do Trabalho pode suspender a execução do laudo até sua decisão e, se anulado, pode (a) determinar o litígio da maneira que considerar apropriada; ou (b) fazer qualquer ordem que considere apropriada sobre os procedimentos a serem seguidos para determinar a litígio.

Sujeito às normas do Tribunal do Trabalho, uma parte em uma controvérsia que alega um defeito em qualquer procedimento de arbitragem deve solicitar uma data para que o assunto

seja ouvido dentro de seis meses da entrega do pedido, e o Tribunal pode, com a justa causa comprovada, tolerar uma aplicação tardia. A sentença deve ser proferida o mais rápido possível. A instauração do processo de revisão não suspende a execução de um laudo arbitral, a menos que o requerente dê garantias a contento do Tribunal. Tratando-se de despacho de reintegração ou de readmissão, deve ser equivalente a 24 meses de remuneração e, em caso de despacho de indenização, deve ser equivalente ao montante da indenização atribuída. Um pedido de anulação de um laudo arbitral interrompe a execução da prescrição.

Painel consultivo de arbitragem de interesse público

O diretor deve estabelecer um painel consultivo de arbitragem para facilitar a resolução de um litígio quando um comissário tiver emitido um certificado de disputa não resolvida ou uma notificação de início de greve ou bloqueio, se for instruído a fazê-lo pelo Ministro; ou a pedido de uma das partes no litígio; se assim for ordenado pela Justiça do Trabalho; ou por acordo das partes.

O artigo 150A (3) da LRA diz que o diretor só pode nomear o painel quando tiver motivos razoáveis para acreditar que:

a) A greve ou o *lockout* não é mais funcional para a negociação coletiva, uma vez que continuou por um período prolongado e nenhuma resolução do litígio parece ser iminente;

b) Há uma ameaça iminente de que os direitos constitucionais podem ser ou estão sendo violados por pessoas que participam ou apoiam a greve ou o *lockout* por meio da ameaça ou uso de violência ou da ameaça de danos à propriedade; ou

c) A greve ou o *lockout* causa ou tem o potencial iminente de causar ou agravar uma crise nacional ou local aguda que afeta as condições para o funcionamento social e econômico normal da comunidade ou sociedade.

O Tribunal do Trabalho só pode emitir uma ordem exigindo que o diretor nomeie o painel (a) em uma solicitação feita por uma pessoa ou associação de pessoas que será materialmente afetada por qualquer ou mais das circunstâncias citadas acima; (b) se o Tribunal considerar que existem motivos razoáveis para a existência de uma ou mais dessas circunstâncias.

Um laudo arbitral consultivo deve estar na forma prescrita e incluir (a) um relatório sobre as constatações factuais; (b) recomendações para a resolução do litígio; (c) os motivos pelos quais as recomendações devem ser aceitas pelas partes; (d) o período de sete dias dentro do qual as partes na controvérsia devem indicar a aceitação ou rejeição da sentença. Um laudo arbitral consultivo só é vinculativo para uma parte e os seus membros no litígio se uma ou mais das partes sindicais a aceitaram ou consideraram que a aceitaram.

B. Processos perante a Justiça do Trabalho e o Tribunal de Apelações do Trabalho

O Tribunal do Trabalho tem jurisdição exclusiva sobre todos os assuntos que venham a ser determinados por ele nos termos da LRA e de qualquer outra lei. Além disso, tem jurisdição concorrente com o Tribunal Superior em relação a qualquer alegada ou ameaça de violação de qualquer direito fundamental consagrado no Capítulo 2 da Constituição e decorrente de:

a) Emprego e relações trabalhistas;

b) Qualquer litígio sobre a constitucionalidade de qualquer ato ou conduta executiva ou administrativa, ou qualquer ato ou conduta executiva ou administrativa ameaçada, pelo Estado na sua qualidade de empregador; e

c) A aplicação de qualquer lei de administração da responsabilidade do Ministro;

d) Quanto às atribuições da Justiça do Trabalho, pode (art. 158 da LRA); e

e) Fazer um pedido apropriado, incluindo:

   i. A concessão de medidas provisórias urgentes;

   ii. Um interdito;

   iii. Uma ordem direcionando a execução de qualquer ato específico cuja ordem, quando implementada, irá remediar um erro e tornar efetivos os objetos primários da LRA;

   iv. Uma ordem declaratória;

   v. Um laudo de compensação em qualquer circunstância contemplada na LRA;

   vi. Um laudo de indenização em quaisquer circunstâncias contempladas na LRA; e

f) Uma ordem de custas;

g) Ordenar o cumprimento de qualquer disposição da LRA ou de qualquer lei trabalhista;

h) Fazer qualquer laudo arbitral ou qualquer acordo de solução uma ordem do Tribunal;

i) Solicitar à Comissão que conduza uma investigação para auxiliar o Tribunal e apresente um relatório;

j) Determinar um litígio entre um sindicato registrado ou organização de empregadores registrados, e qualquer um dos membros ou candidatos à adesão a eles, sobre qualquer alegado descumprimento de:

vii. A Constituição desse sindicato ou organização de empregadores (conforme o caso); ou

viii. A justiça da razão para recusar ou expulsar um empregado de um sindicato que seja parte de um acordo de contratação vinculada (art. 26 (5) (b) da LRA);

k) Sujeito às disposições da LRA, tolerar a apresentação tardia de qualquer documento ou o encaminhamento tardio de qualquer litígio ao Tribunal;

l) Revisar o desempenho ou suposto desempenho de qualquer função prevista na LRA por quaisquer motivos permitidos por lei;

m) Revisar qualquer decisão tomada ou qualquer ato praticado pelo Estado na sua qualidade de empregador, pelos motivos permitidos por lei;

n) Ouvir e determinar qualquer recurso nos termos do artigo 35 da Lei de Saúde e Segurança Ocupacional, de 1993 (Lei nº 85); e

o) Tratar de todos os assuntos necessários ou incidentais ao desempenho de suas funções nos termos da LRA ou de qualquer outra lei.

O procedimento no Tribunal do Trabalho deve ser conduzido em juízo aberto. No entanto, este pode excluir os membros do público, ou pessoas específicas, ou categorias de pessoas dos procedimentos em qualquer caso em que um tribunal de uma divisão provincial do Tribunal Superior o pudesse ter feito.

O Tribunal do Trabalho tem competência exclusiva de fiscalização dos laudos da CCMA. As revisões passaram a ocupar uma parcela significativa da carga de trabalho da Justiça do Trabalho. O Tribunal do Trabalho tem jurisdição exclusiva para interpretar a Lei das Relações Trabalhistas e outras legislações trabalhistas. Isso inclui uma jurisdição exclusiva para interditar greves que não cumpram os requisitos legais, assim como outras condutas ilegais decorrentes de uma greve ou *lockout*. A competência exclusiva do Tribunal do Trabalho especializado não se estende a todas as questões trabalhistas, e as reivindicações decorrentes de contratos de trabalho podem ser levadas a diversos foros, inclusive aos tribunais cíveis.

Qualquer decisão, julgamento ou ordem do Tribunal do Trabalho pode ser notificada e executada como se fosse do Tribunal Superior. O Tribunal, agindo por conta própria

ou a pedido de qualquer parte afetada, pode alterar ou rescindir uma decisão, julgamento ou ordem:

a) Erroneamente buscada ou concedida na ausência de qualquer parte afetada por isso;

b) Em que haja uma ambiguidade, ou um erro ou omissão óbvio, mas apenas na medida disso;

c) Concedida na sequência de um erro comum às partes no processo.

O Tribunal do Trabalho não pode rever nenhuma decisão ou norma proferida durante o processo de conciliação ou arbitragem antes de a matéria em litígio ter sido decidida definitivamente pela CCMA ou pelo conselho de negociação, exceto se o Tribunal considerar justo e equitativo fazê-lo. Se ficar evidente, em qualquer estágio, que um litígio submetido à Justiça do Trabalho deveria ter sido submetido à arbitragem, o Tribunal pode:

a) suspender o processo e encaminhar para arbitragem; ou

b) se for conveniente fazê-lo, continuar o processo, caso em que o Tribunal somente poderá fazer qualquer ordem que um comissário ou árbitro tivesse o direito de fazer.

A sentença do Tribunal do Trabalho deve ser proferida o mais rápido possível. Por própria iniciativa ou a pedido de qualquer das partes no processo, o Tribunal pode reservar para a decisão do Tribunal de Apelação do Trabalho qualquer questão de direito que surja nesses processos. Isso só é possível se esta questão for decisiva para o julgamento adequado do litígio. Enquanto se aguarda a decisão do Tribunal de Apelação do Trabalho sobre uma questão reservada, o Tribunal do Trabalho pode proferir uma medida cautelar

Qualquer parte em um processo perante o Tribunal do Trabalho pode solicitar autorização para apelar ao Tribunal de Apelação do Trabalho contra qualquer sentença ou ordem definitiva. Se o pedido de autorização para apelar for recusado, o requerente pode requerer ao Tribunal de Apelação do Trabalho autorização para apelar. A licença para apelar pode ser concedida sob quaisquer condições que o Tribunal em questão possa determinar. Sujeito à constituição e apesar de qualquer outra lei, um recurso contra qualquer decisão final ou ordem final do Tribunal do Trabalho em qualquer assunto em relação ao qual este tenha jurisdição exclusiva pode ser interposto apenas para o Tribunal de Apelação do Trabalho. Uma decisão com a qual dois juízes do Tribunal de Apelação do Trabalho concordem é a decisão do Tribunal.

O Tribunal de Apelação do Trabalho tem o poder (a) na audiência de um recurso, de receber provas adicionais, seja oralmente ou por depoimento perante uma pessoa

nomeada pelo Tribunal de Apelação do Trabalho, ou remeter o caso ao Tribunal do Trabalho para nova audiência, com as instruções relativas à obtenção de novas provas ou de outra forma que o Tribunal de Apelação do Trabalho considere necessário; e (b) para confirmar, emendar ou anular a sentença ou ordem que é o objeto da apelação e para dar qualquer sentença ou fazer qualquer ordem que as circunstâncias possam exigir. Apesar dessas disposições, o Juiz Presidente poderá determinar que qualquer matéria submetida ao Tribunal do Trabalho seja apreciada pelo Tribunal de Apelação do Trabalho, em primeira instância, caso em que este teria o direito de proferir qualquer decisão que Tribunal do Trabalho teria o direito de emitir.

O processo no Tribunal de Apelação do Trabalho deve seguir em audiência pública. No entanto, o Tribunal pode excluir os membros do público, ou determinadas pessoas ou categorias de pessoas dos procedimentos em qualquer caso em que um Tribunal Superior o tenha feito. As mesmas pessoas que têm direito de comparecer perante o Tribunal do Trabalho têm direito de comparecer perante o Tribunal de Apelação do Trabalho. Uma decisão do Tribunal de Apelação do Trabalho é vinculante para o Tribunal do Trabalho. Sujeito à Constituição e apesar de qualquer outra lei, não cabe recurso contra qualquer decisão, julgamento ou ordem proferida pelo Tribunal de Apelação do Trabalho em relação à sua jurisdição exclusiva ou quando for um tribunal de primeira instância.

O Tribunal de Apelação do Trabalho foi estabelecido como o tribunal de última instância em questões relativas à interpretação da LRA e outras questões de competência exclusiva da Justiça do Trabalho. Previa-se que isso promoveria uma interpretação e aplicação consistentes da legislação trabalhista. No entanto, a Constituição de 1996 foi interpretada para permitir um nível intermediário de recurso de todas as questões dentro da jurisdição dos tribunais do trabalho para o Supremo Tribunal de Apelação. Embora o Supremo Tribunal de Apelação tenha articulado a visão de que a responsabilidade primária pelo desenvolvimento da jurisprudência do direito do trabalho é do Tribunal de Apelação do Trabalho e que só será apropriado intervir se "houver considerações especiais relacionadas a questões de construção constitucional ou legislativa ou questões de princípio importantes", revogou frequentemente as decisões da Tribunal de Apelação do Trabalho sobre a Lei da Décima Sétima Emenda da Constituição, de 2012 (em inglês *Constitution Seventeenth Amendment Act*, CSAA). Esta Lei determina que o Tribunal Constitucional é o mais alto em todas as matérias, sejam elas constitucionais ou não. O Supremo Tribunal de Apelação não é mais o mais alto em questões trabalhistas ou de concorrência. Isso restaura o *status* de ápice do Tribunal de Justiça do Trabalho em matéria trabalhista. O Tribunal de Apelação do Trabalho é, portanto, a mais alta instância de apelação para todas as questões trabalhistas.

9.2.3 Acesso à justiça

Em qualquer processo perante a Justiça do Trabalho, a parte pode comparecer pessoalmente ou ser representada por advogado; um diretor ou empregador da parte; qualquer membro,

titular de cargo ou autoridade dessa parte, sindicato ou organização de empregadores registrada; um agente designado ou empregado de um conselho; ou um empregado do Departamento de Trabalho.

A Justiça do Trabalho pode ordenar o pagamento das custas, de acordo com os requisitos da lei e da justiça. Ao decidir se deve ordenar o pagamento das custas, o Tribunal poderá considerar (a) se o assunto submetido ao Tribunal deveria ter sido submetido à arbitragem e, em caso afirmativo, as custas adicionais incorridas para submeter o assunto ao Tribunal; (b) a conduta das partes no procedimento ou defesa da questão perante o Tribunal, e durante os procedimentos perante o Tribunal.

O Tribunal de Apelação do Trabalho pode ordenar custas contra uma parte no litígio ou contra qualquer pessoa que tenha representado essa parte nesses processos perante o Tribunal.

9.3 ORGANIZAÇÃO ADMINISTRATIVA DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE DISPUTAS TRABALHISTAS

9.3.1 Organização do sistema de justiça

De acordo com Cachalia (2010), nos termos de uma Lei do Parlamento, para o Tribunal Constitucional, o Ministro nomeia empregados, tais como um registrador e registradores assistentes, a pedido e em consulta ao Chefe de Justiça. Este, por outro lado, nomeia assistentes de pesquisa em consulta com o Ministro. Um Secretário Executivo o auxilia no desempenho das suas funções administrativas. O artigo 15 (2) da Lei define como o orçamento do tribunal deve ser determinado. Estabelece que as necessidades de financiamento do tribunal são determinadas pelo Chefe de Justiça após consulta com o Ministro. Portanto, o Presidente do Tribunal de Justiça deve estabelecer comunicação formal com o Ministro após avaliação da necessidade de recursos dos Tribunais, e conforme o estabelecido no parágrafo 1º do artigo 54 da Lei do Tribunal Superior, o Ministro deve considerar e atender aos pedidos de recursos necessários apurados pelo Chefe de Justiça com consulta aos chefes dos tribunais. Além disso, as despesas relacionadas com a administração e funcionamento dos Tribunais Superiores devem ser custeadas com o dinheiro apropriado pelo Parlamento, conforme estabelecido no artigo 10º da Lei.

Quanto à administração dos tribunais de instâncias inferiores, como o Supremo Tribunal de Apelação e os Tribunais Superiores Provinciais, continuam a ser controlados pelo Departamento de Justiça.

Cachalia (2010) aponta que, embora o Tribunal Constitucional enfatize que "a independência judicial institucional em si é um princípio e norma constitucional que vai além e está fora

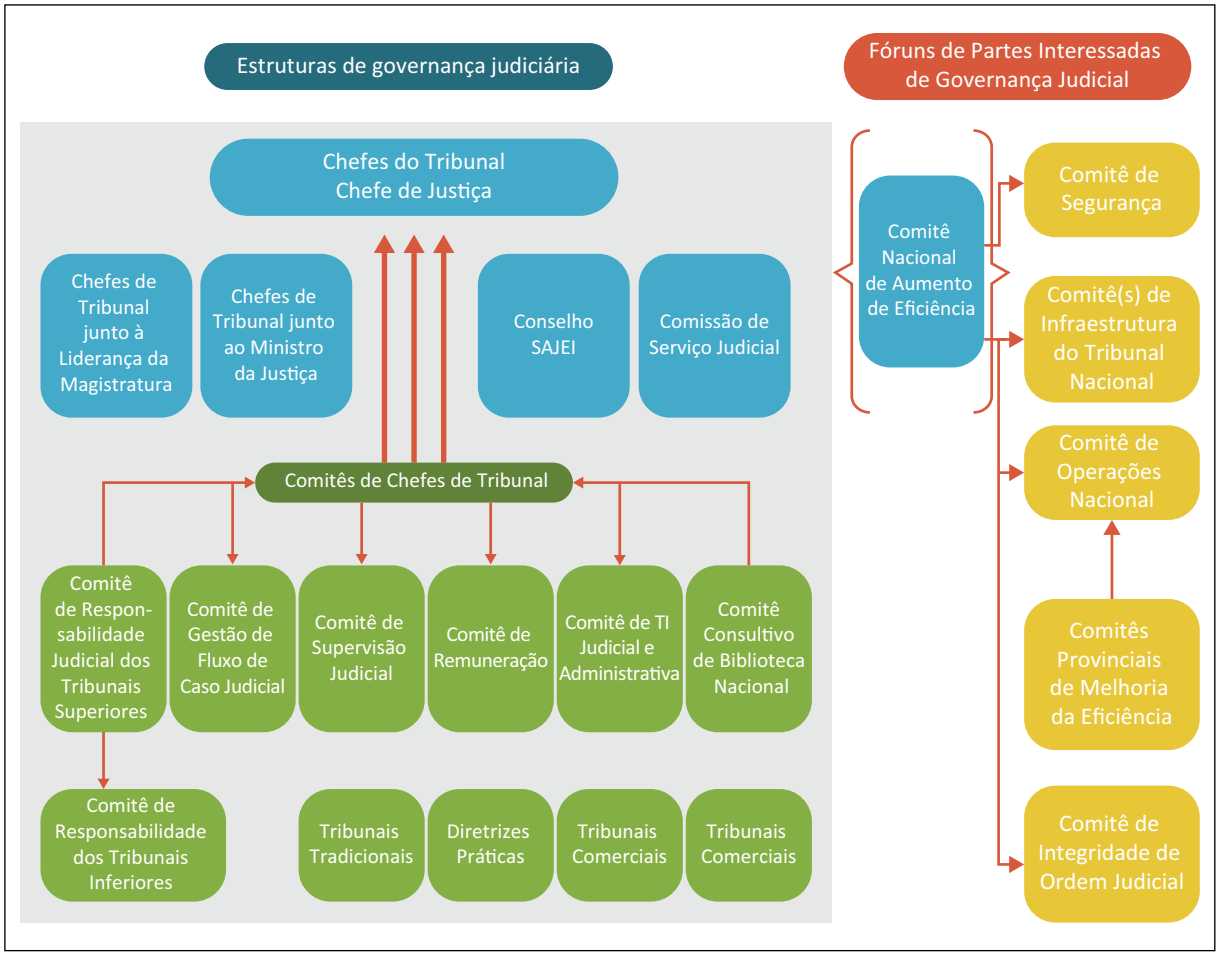
da Declaração de Direitos, os tribunais não têm autoridade para desenvolver ou administrar independentemente do governo o orçamento da administração do tribunal. O Chefe de Justiça não tem responsabilidade fiscal e operacional que lhe permita funcionar independentemente das orientações executivas."

9.3.2 Recursos humanos

A. Estrutura de governança e composição de magistrados do sistema de Justiça do Trabalho da África do Sul

Na África do Sul, os juízes não são funcionários públicos. São titulares de cargos públicos independentes e não se reportam a ninguém, exceto que são obrigados a aplicar a Constituição e a lei de forma imparcial, sem medo, favorecimento ou preconceito.
O processo de recrutamento e avaliação é abordado a seguir em "Recrutamento e qualificação".

FIGURA 9.3 Marcos de governança do Poder Judiciário



Fonte: Elaboração dos autores.

Em termos de estrutura de governança, o Chefe de Justiça tem a responsabilidade geral pela gestão das funções judiciais e pela supervisão da implementação das normas e padrões. A Lei dos Tribunais Superiores estipula que a gestão das funções judiciais de cada tribunal é da responsabilidade do Chefe desse Tribunal. O Juiz Presidente de uma Divisão também é responsável pela coordenação das funções judiciais de todos os Tribunais de Magistrados sob a jurisdição dessa Divisão. Os Chefes dos vários Tribunais gerem as funções judiciais e garantem que todos os empregados judiciais desempenhem as suas funções judiciais de forma eficiente.

TABELA 9.25 Emprego e vagas por programa em 31 de março de 2019

Programa	Número de vagas aprovadas no estabelecimento	Número de postagens preenchidas	Taxa de desocupação	Número de empregados adicionais ao estabelecimento
GCJ: Administração	182	166	8,8	0
GCJ: Serviço do Tribunal Superior	1.878	1.745	7,1	0
GCJ: Educação e apoio judiciário	39	36	7,7	0
Total	**2.099**	**1.947**	**7,2**	**0**

Fonte: Relatório Anual do GCJ, 2018/19.

TABELA 9.26 Gastos com pessoal por programa para o período de 1º de abril de 2018 a 31 de março de 2019

Programa	Gastos totais (R'000)	Gastos pessoais (R'000)	Gastos com treinamento (R'000)	Serviços pessoais e especiais (R'000)	Gastos pessoais como uma % de um gasto total	Custo da remuneração média dos empregados por empregado ou juiz (R'000)
GCJ: Administração	222.059	87.777	3.491	0	39,5	529
GCJ: Serviços do Tribunal Superior	801.547	551.810	0	0	68,8	316
GCJ: Educação e apoio judiciário	68.413	23.377	0	0	34,2	649
Subtotal (Fundo Votado)	1.092.019	662.964	3.491	0	60,7	341
Subtotal (Cobrança Direta contra o NRF)	1.022.189	956.209	0	0	93,5	2.000
Total geral (Fundos Votados e Cobrança direta contra NRF)	**2.114.208**	**1.619.173**	**3.491**	**0**	**76,6**	**668**

Fonte: Relatório Anual do GCJ, 2018/19.

O Gabinete do Chefe de Justiça (GCJ) foi estabelecido para garantir que o Chefe de Justiça possa executar adequadamente o seu mandato como Chefe do Tribunal Constitucional e Chefe do Judiciário; aumentar a independência institucional, administrativa e financeira do Judiciário; e para melhorar a governança organizacional e responsabilidade, e o uso eficaz e eficiente de recursos. Liderado pelo Secretário-Geral, o Gabinete do Chefe de Justiça presta serviços de administração de tribunais e apoio aos Tribunais Superiores para garantir a administração eficaz e eficiente destes.

TABELA 9.27 Magistrados dos Tribunais Superiores

Divisões	Africano/a		De cor		Indiano/a		Branco/a		Total	Vagas
	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.	Hom.	Mulh.		
Tribunal Constitucional	4	2	0	1	0	0	2	0	9	2
Supremo Tribunal de Apelação	7	7	2	0	3	1	5	1	26	0
Divisão do Cabo Setentrional (Kimberley)	1	3	0	1	0	0	1	0	6	0
Divisão do Cabo Oriental (Grahamstown)	2	1	1	0	0	0	3	1	8	2
Divisão Local do Cabo Oriental (Porto Elizabeth)	1	0	0	0	0	0	2	2	5	2
Divisão Local do Cabo Oriental (Bhisho)	1	0	0	0	0	0	1	2	4	1
Divisão Local do Cabo Oriental (Mthatha)	2	2	0	0	0	1	2	0	7	1
Divisão do Cabo Ocidental (Cidade do Cabo)	5	3	6	5	2	1	7	3	32	1
Divisão Noroeste (Mahikeng)	1	3	1	0	0	0	0	0	5	1
Divisão de Estado Livre (Bloemfontein)	5	2	1	0	0	1	3	3	15	1
Divisão Gauteng (Pretória)	14	10	0	2	3	0	11	6	46	3
Divisão Local de Gauteng (Joanesburgo)	8	5	3	0	2	2	7	6	33	4
Divisão de Limpopo (Polokwane)	3	1	0	0	0	0	1	0	5	0
Divisão Local de Limpopo (Thohoyandou)	3	0	0	0	0	0	0	0	3	1
Divisão Mpumalanga (Nelspruit)	1	0	0	0	0	0	0	0	1	
Divisão KwaZulu-Natal (Pietermaritzburg)	3	2	1	0	2	1	6	0	15	2
Divisão Local de KwaZulu-Natal (Durban)	4	2	1	1	1	3	1	1	14	0
Vara do Trabalho	3	3		1			3	2	13	1
Tribunal de Apelação do Trabalho										
Tribunal de Reivindicação de Terras	2			1	1	1			0	
Tribunal de Apelação da Concorrência[23]									0	
Total	**68**	**46**	**16**	**11**	**13**	**10**	**55**	**27**	**246**	**22**

Fonte: Relatório Anual do Poder Judiciário, 2018/19.

Em fevereiro de 2014, o Chefe de Justiça, com base no artigo 165 da Constituição e no artigo 6 da Lei dos Tribunais Superiores, promulgou Normas e Padrões para o desempenho de funções judiciais com o apoio unânime dos Chefes de Tribunal.

23. Os juízes do Tribunal de Apelação do Trabalho, Tribunal de Reivindicação de Terras e Tribunal de Apelação da Concorrência recebem apoio do Tribunal Superior e, portanto, as suas estatísticas já estão incluídas na tabela acima.

TABELA 9.28 Número de juízes em tribunais de magistrados

Tipo de vaga	Homem africano	Mulher africana	Homem indiano	Mulher indiana	Homem de cor	Mulher de cor	Homem branco	Mulher branca	Total
Presidente do Tribunal Regional	5	2	0	0	0	1	0	1	9
Magistrado Regional	98	81	14	28	22	12	67	45	367
Magistrado Chefe	3	6	1	1	1	1	2	1	16
Magistrado Sênior	33	27	7	11	6	5	14	19	122
Magistrado	352	313	54	74	78	74	241	180	1366
Total geral	491	429	76	114	107	93	324	246	1880
Porcentagens	26	23	4	6	6	5	17	13	100

Fonte: Relatório Anual do Poder Judiciário, 2018/19.

TABELA 9.29 Emprego e vagas por faixa de ocupações críticas em 31 de março de 2019

Ocupações críticas	Nº de vagas aprovadas no estabelecimento	Nº de vagas preenchidas	Taxa de vacância em %	Nº de empregados adicionais ao estabelecimento
Administração	105	95	9,5	0
Procuradoria	1	1	0	0
Condução (ônibus e veículos pesados)	2	2	0	0
Limpeza (escritórios, oficinas, hospitais, etc.)	6	6	0	0
Informação ao cliente (mesa telefônica, recepção, atenção ao cliente)	12	12	0	0
Comunicação e informação	9	7	22,2	0
Finanças e economia	63	56	11,1	0
Profissionais financeiros e afins	29	27	6,9	0
Escriturários financeiros e controladores de crédito	34	31	8,8	0
Serviços de alimentação e atenção às mesas	14	14	0	0
Administração jurídica geral e profissionais relacionados	167	146	12,6	0
Historiadores e cientistas políticos	1	1	0	0
Recursos humanos, desenvolvimento organizacional e profissionais relacionados	4	4	0	0
Recursos humanos (assistentes)	36	36	0	0
Relacionados com recursos humanos	24	21	12,5	0
Profissionais de idiomas, interpretação e comunicação	49	45	8,2	0
Relacionados com área jurídica	19	17	10,5	0
Biblioteca e profissionais relacionados	16	16	0	0
Biblioteca, correio e empregados relacionados	28	26	7,1	0
Condução (veículos leves)	1	1	0	0
Apoio logístico	1	1	0	0
Transporte e registro de materiais (assistentes)	16	16	0	0
Mensagens, cargas e entregas	145	135	6,9	0
Outros relacionados com administração e organização	711	682	4,1	0
Outros relacionados com administração e políticas	38	34	10,5	0
Outros relacionados com TI	8	5	37,5	0
Secretaria e outros operacionais de teclado	406	371	8,6	0
Segurança (guardas)	2	1	50	0
Segurança (oficiais)	58	54	6,9	0
Gerência geral	38	35	7,9	0
Tradução e comunicação de tráfego aéreo	56	49	12,5	0
Total	**2 099**	**1 947**	**7,2**	**0**

Fonte: Relatório Anual do Poder Judiciário, 2018/19.

Essas normas e padrões buscam alcançar a melhoria do acesso à justiça de qualidade para todos e afirmar a dignidade de todos os usuários do sistema judicial, garantindo a adjudicação e resolução eficaz, eficiente e ágil de todos os litígios por meio dos Tribunais, quando aplicável.

A Figura 9.3 apresenta as estruturas de governança judicial, incluindo o Comitê de Chefes de Tribunais e os fóruns das partes interessadas na governança judicial.

A Tabela 9.29 apresenta o número atual de cargos da composição do pessoal administrativo e operacional dos Tribunais, incluindo escriturários e procuradores.

B. Estrutura e composição do pessoal da Justiça do Trabalho

Quanto à estrutura de pessoal da Justiça do Trabalho, o Presidente, sob orientação do NEDLAC e da Comissão de Serviço Judicial e após consulta ao Ministro da Justiça, deve nomear um Juiz Presidente da Justiça do Trabalho. Após consultá-los, o Presidente deve nomear o Juiz Vice-Presidente do Tribunal. Ambos devem ser juízes do Tribunal Superior e devem ter conhecimento, experiência e especialização em direito do trabalho. O Presidente também é responsável pela nomeação dos magistrados da Justiça do Trabalho. Estes devem ser juízes do Tribunal Superior ou uma pessoa que seja um advogado e tenha conhecimento, experiência e especialização em direito do trabalho. O Ministro da Justiça, depois de consultar o Juiz Presidente, pode nomear uma ou mais pessoas para servirem como juízes interinos por um determinado período.

O Presidente, agindo sob recomendação do NEDLAC, e em consulta com o Ministro da Justiça e ao Juiz Presidente, pode destituir qualquer outro juiz da Justiça do Trabalho por mau comportamento ou incapacidade. Além disso, apesar do término do período de nomeação de uma pessoa como juiz, essa pessoa pode continuar exercendo as funções de juiz apenas para dispor de qualquer processo em que tenha participado e que ainda esteja pendente após o término da nomeação dessa pessoa ou que, tendo sido assim resolvidas antes ou depois do termo do mandato dessa pessoa, foram reabertas, e durante o tempo que essa pessoa for obrigatoriamente envolvida na resolução do processo então pendente ou reaberto.

O Presidente, sob recomendação do NEDLAC e da Comissão de Serviço da Justiça, após consulta ao Ministro da Justiça e ao Juiz Presidente do Tribunal de Apelação do Trabalho, deve nomear três juízes do Tribunal de Apelação do Trabalho. O Ministro da Justiça, após consulta ao Juiz Presidente do Tribunal de Apelação do Trabalho, pode nomear um ou mais juízes do Tribunal Superior para atuarem como juízes interinos do Tribunal de Apelação do Trabalho. Um juiz do Tribunal de Apelação do Trabalho deve ser nomeado para um mandato determinado pelo Presidente no momento da nomeação. Apesar do prazo de expiração da nomeação de uma pessoa como juiz, essa pessoa pode continuar exercendo as funções de juiz desse Tribunal apenas para dispor de quaisquer processos em que essa pessoa tenha

participado como juiz desse Tribunal e que ainda estejam pendentes no termo do mandato dessa pessoa ou que, tendo assim sido decidido antes ou depois do término do mandato dessa pessoa, tenham sido reabertos; e durante o tempo em que essa pessoa estará necessariamente envolvida na alienação do processo então pendente ou reaberto.

O Conselho de Normas dos Tribunais do Trabalho é composto pelo Juiz Presidente do Tribunal do Trabalho (presidente), pelo Juiz Vice-Presidente do Tribunal do Trabalho e pelas seguintes pessoas, a serem nomeados por três anos pelo Ministro da Justiça, agindo sob recomendação do NEDLAC: advogado atuante com conhecimento, experiência e especialização em direito do trabalho; advogado com conhecimento, experiência e especialização em direito do trabalho; uma pessoa que representa os interesses dos empregados; uma pessoa que representa os interesses dos empregadores; e uma pessoa que representa os interesses do Estado.

O Conselho é responsável por estabelecer normas para regular a condução dos procedimentos na Justiça do Trabalho, incluindo (i) o processo pelo qual os procedimentos são apresentados ao Tribunal e a forma e o conteúdo desse processo; (ii) o prazo e o processo para tomar conhecimento dos recursos; (iii) a tributação das faturas de custas; (iv) após consulta com o Ministro das Finanças, os insumos a pagar e os custos e gastos permitidos em relação ao serviço ou execução ou outro processo do Tribunal do Trabalho, e a tarifa de custos e gastos que podem ser permitidos em relação a isso serviço ou execução; e (iv) todas as outras questões inerentes ao desempenho das funções do Tribunal, incluindo quaisquer questões não expressamente mencionadas nesta subseção que sejam semelhantes a questões sobre as quais o Conselho pode estabelecer normas.

Quanto ao número total de magistrados do trabalho e efetivos, é indicado na Tabela 9.28 da anterior subsecção "Estrutura de governança e estrutura e composição do pessoal".

C. Remuneração dos juízes

A Lei de Remuneração e Condições de Trabalho dos Juízes nº 47, de 2001, com regulamentos relacionados, regem os benefícios de emprego dos juízes. O salário, subsídios e benefícios dos juízes são determinados ocasionalmente pelo Presidente da República da África do Sul por aviso publicado no Diário da República, após ter em consideração a recomendação da Comissão Independente para Remunerações dos Titulares de Cargos Públicos. A remuneração total (salário anual mais subsídio / benefícios) dos juízes (incluindo juízes em exercício) consiste em um componente salarial anual em dinheiro de 72,24%; além disso, um componente não monetário de 27,76% (que inclui o subsídio para veículos motorizados e a contribuição médica do empregador). Todos os juízes têm direito a um subsídio não tributável de R3.500,00 anuais, além dos seus salários. Não é permitido ao juiz ter ou exercer qualquer outra função lucrativa ou receber em relação a qualquer serviço e pagamentos ou remuneração além do seu salário, exceto com a autorização do Ministro. Os salários, subsídios e benefícios dos juízes não podem ser reduzidos.

TABELA 9.30 Níveis de remuneração em vigor a partir de 1º de abril de 2018

Cargo	Remuneração total (R)	Remuneração total (US$)[24]	Remuneração total aproximada por mês (US$)
Chefe de Justiça	2.896.107	199.869,36	16.655,78
Chefe-Adjunto de Justiça	2.606.428	179.877,71	14.989,81
Presidente: Supremo Tribunal de Apelação	2.606.428	179.877,71	14.989,81
Vice-presidente: Supremo Tribunal de Apelação	2.461.674	169.887,78	14.157,32
Juiz: Tribunal Constitucional	2.316.919	159.897,79	13.324,82
Juiz: Supremo Tribunal de Apelação	2.316.919	159.897,79	13.324,82
Juiz Presidente: Tribunal Superior/Trabalho	2.172.165	149.907,87	12.492,32
Juiz Vice-Presidente: Tribunal Superior/Trabalho	2.027.241	139.906,21	11.658,85
Juiz: Tribunal Superior/do Trabalho	1.882.486	129.916,22	10.826,35
Magistrado Chefe de Grau Especial	1.436.913	99.165,84	8.263,82
Presidente do Tribunal Regional	1.436.913	99.165,84	8.263,82
Magistrado Regional	1.289.294	88.978,19	7.414,85
Magistrado Chefe	1.289.294	88.978,19	7.414,85
Magistrado Sênior	1.068.699	73.754,24	6.146,19
Magistrado	971.649	67.056,52	5.588,04

Fonte: Elaboração dos autores.

Remuneração do pessoal da CCMA

O Conselho de Administração da CCMA deve determinar as remunerações e subsídios do diretor da Comissão, dos comissários e dos empregados. De acordo com o Relatório Anual da CCMA 2018–2019, o Conselho de Administração e os seus Comitês são remunerados de acordo com as taxas aprovadas anualmente pelo Tesouro Nacional.

Os membros também recebem uma taxa de preparação e outros reembolsos, além da taxa diária aprovada de acordo com a Política da CCMA ou Gestão Financeira.

Os representantes do governo não têm direito a essa remuneração. Os seguintes fatores determinam a remuneração:

a) Saúde financeira da organização;

b) Impacto na inflação;

24. Moeda nacional de 2019 por dólar americano, média do período.

c) Taxa geral de aumento salarial no mercado de trabalho;

d) Tipo de trabalho e expectativas de resultados;

e) Unidade de Negociação ou Unidade de Não Negociação;

f) Desempenho.

TABELA 9.31 Remuneração do Conselho de Administração e Membros do Comitê para o exercício financeiro (2018–2019)

Nome	Remuneração R'000	Outro subsídio R'000	Outros reembolsos R'000	Total R'000
Makhulu Ledwaba	192	Nenhum	3	195
Sifiso Lukhele	305	Nenhum	7	312
Lucio Trentini	111	Nenhum	2	113
Kaizer Moyane	188	Nenhum	4	192
Narius Moloto	183	Nenhum	4	187
Bheki Ntshalintshali	214	Nenhum	5	219
Geoffreu Esitang	83	Nenhum	5	88
Ntsoaki Mamashela	N/A	Nenhum	N. D.	N. D.
Aggy Moiloa	N/A	Nenhum	N. D.	N. D.
Virgil Seafield	N/A	Nenhum	N. D.	N. D.
Velile Pangwa	171	Nenhum	5	176
Ramona Clark	122	Nenhum	4	126
Charles Motau	130	Nenhum	5	135
Sandra Dimakatso Mahlalela	N/A	Nenhum	3	3

Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2018–2019.

9.3.3 Recrutamento, seleção e treinamento

A. Recrutamento e qualificação

Justiça do Trabalho

Conforme mencionado anteriormente, os juízes são titulares de cargos públicos independentes e são nomeados pelo presidente após levar em consideração as recomendações da Comissão de Serviço Judicial, que é um órgão constitucional que consiste no Chefe de Justiça, Presidente do Supremo Tribunal de Apelação, um representante do Presidente dos Juízes, Ministro do Gabinete responsável pela administração da justiça, representantes da profissão de Advogados e Procuradores, um Professor de Direito, representantes da Assembleia Nacional e do Conselho Nacional de Províncias e pessoas designadas pelo Presidente.

A Comissão de Serviço Judicial é um órgão estabelecido pela constituição para entrevistar candidatos a cargos judiciais e fazer recomendações para nomeação judicial pelo Presidente. No cumprimento do seu mandato, a Comissão de Serviço Judicial deve assegurar que os candidatos a serem recomendados são adequados e adequados para cargos judiciais e que o Judiciário reflete amplamente a composição racial e de gênero da África do Sul para corrigir os desequilíbrios do *apartheid*.

Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

De acordo com o artigo 177 da LRA, os comissários da CCMA são nomeados pelo Conselho de Administração em regime de tempo integral ou parcial, ambos por um período fixo. O Conselho de Administração pode destituir um comissário do cargo por falta grave, incapacidade ou violação material do Código de Conduta do comissário.

Os comissários de nível inicial devem ter de três a cinco anos de experiência em relações trabalhistas, direito do trabalho, condução de conciliações, arbitragens e facilitações e qualificação de nível superior relevante. Os comissários seniores devem ter um mínimo de oito anos de experiência relevante, dois dos quais devem ser de nível sênior, qualificação de nível superior relevante, conhecimento e experiência em direito do trabalho e experiência gerencial (apenas para cargos de tempo integral).

B. Treinamento inicial e contínuo

Justiça do Trabalho

O Instituto de Educação Judicial da África do Sul (em inglês *South African Judicial Education Institute,* SAJEI) foi estabelecido para promover a independência, imparcialidade, dignidade, acessibilidade e eficácia dos tribunais por meio da educação judicial contínua, conforme previsto na Lei nº 14 do Instituto de Educação Judicial da África do Sul, de 2008. O Instituto iniciou o treinamento em janeiro de 2012 e as suas funções são:

a) Estabelecer, desenvolver, manter e proporcionar educação judicial e treinamento profissional para empregados judiciais;

b) Proporcionar educação de nível de entrada e treinamento para aspirantes a empregados do Poder Judiciário, a fim de aumentar a sua adequação para nomeação para cargos judiciais;

c) Pesquisar a educação judicial e a formação profissional e estabelecer a ligação com outras instituições de educação judicial e de formação profissional, pessoas e organizações relacionadas com o desempenho das suas funções;

d) Promover, através da educação e da formação, a qualidade e eficiência dos serviços prestados na administração da justiça na República;

e) Promover a independência, imparcialidade, dignidade, acessibilidade e eficácia dos tribunais; e

f) Prestar assistência a instituições judiciais e tribunais estrangeiros conforme acordado pelo Conselho.

O SAJEI é dirigido por um conselho composto por 24 membros, principalmente do Poder Judiciário. Outras partes interessadas, como advogados, procuradores, acadêmicos, assim como líderes tradicionais, fazem parte do Conselho. O Presidente do Conselho é o Chefe de Justiça. O currículo do SAJEI para aspirantes e oficiais de justiça recém-nomeados é projetado para dar atenção especial a áreas como redação de sentenças, gestão de julgamentos civis e criminais e gestão de tribunais itinerantes, ética e litígio constitucional. Também conta com um programa para uma ampla gama de habilidades sociais para Oficiais de Justiça.

Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

Os comissários da CCMA são expostos a vários programas de desenvolvimento contínuo a cada ano que se concentram em áreas críticas dos estatutos e vários programas centrados em habilidades. Também têm acesso a orientação e treinamento. O Departamento de Resolução de Litígios também oferece sessões mensais de monitoramento de jurisprudência, nas quais novas leis de casos importantes são compartilhadas e discutidas.

C. Evolução e promoção

Justiça do Trabalho

O Chefe de Justiça como Chefe do Poder Judiciário tem a responsabilidade de monitorar e avaliar o desempenho de cada Oficial de Justiça, assim como monitorar e implementar as normas e padrões para o exercício de liderança e funções judiciais de todos os tribunais. Todos os oficiais de justiça devem apresentar dados sobre o seu desempenho e o fluxo de trabalho dos casos para cotejo e análise, segundo os quais um relatório abrangente é compilado pelo Chefe do Tribunal.

A Comissão de Serviço Judicial também estabeleceu um Comitê de Conduta Judicial para lidar com reclamações sobre Conduta Judicial. Nos termos da Lei da Comissão de Serviço Judicial, as acusações contra membros do Judiciário devem se basear, entre outras coisas, nas estatísticas de desempenho e as informações sobre o desempenho das funções judiciais só podem acontecer por meio de relatórios e prestação de contas.

Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

Os comissários da CCMA têm um plano de carreira definido, a saber:

a) Candidato a comissário;

b) Pós-mentoria;

c) Operacional; e

d) Comissário sênior.

A evolução para comissário sênior não é automática e deve se basear em uma combinação de conhecimentos, habilidades e estabilidade.

9.3.4 Indicadores de orçamento de custo total, por habitante e conflito resolvido

A. A. Justiça do Trabalho

Na África do Sul, existe um Tribunal Constitucional, um Supremo Tribunal de Apelação e nove Divisões do Tribunal Superior, uma em cada província. Há uma Divisão de Tribunal Regional para cada Tribunal Superior e 370 Tribunais de Magistrados Distritais. No que diz respeito à Justiça do Trabalho, existem quatro Tribunais do Trabalho (Joanesburgo, Durban, Cidade do Cabo e Porto Elizabeth) e um Tribunal de Apelação do Trabalho (Joanesburgo) na África do Sul.

O Gabinete do Chefe de Justiça mantém um programa de serviços de tribunais superiores. Este programa consiste em cinco subprogramas que estão de acordo com a estrutura revisada do programa orçamentário do Gabinete do Chefe de Justiça.

Os subprogramas são Administração de Tribunais Superiores, Tribunal Constitucional, Supremo Tribunal de Apelação, Tribunais Superiores e Tribunais Especializados (Relatório Anual do GCJ 2018/2019).

O Relatório Anual 2018/2019 do Gabinete do Chefe de Justiça aponta que o gasto com o programa de educação e apoio judiciário foi de R68.413. Informa ainda que houve, neste período, um total de 142 cursos de formação de ensino judicial, abrangendo um total de 3.068 delegados. O treinamento realizado incluiu mediação anexada ao tribunal e gestão de casos, habilidades de tribunais da infância, habilidades de tribunais criminais, habilidades

de tribunais civis, direito da concorrência, direito marítimo, gestão judicial, ética judicial, assim como crimes ambientais. Não há menção específica ao treinamento da Justiça do Trabalho no relatório.

TABELA 9.32 Objetivos Estratégicos e Desempenho Anual para 2018/2019

Objetivo estratégico	Indicadores objetivos	Linha de base 2017/18	Meta anual planejada para 2018/19	Conquista real 2018/19	Desvio da meta planejada para a realização real para 2018/19	Comentários sobre desvios
Garantir a administração eficaz e eficiente dos Tribunais Superiores	Percentual de cumprimento de metas quase judiciais	92% (82.579 de 89.935)	90%	97% (98.122 de 101.342)	7%	Implementar medidas de treinamento e monitoramento aprimoradas para sustentar o cumprimento das metas.

Fonte: Relatório Anual do GCJ, 2018/2019.

TABELA 9.33 Indicadores de desempenho do programa e desempenho anual para 2018/2019

Indicadores de desempenho	Linha de base 2017/18	Meta anual planejada para 2018/19	Conquista real 2018/19	Desvio da meta planejada para a realização real para 2018/19	Comentários sobre desvios
Subprograma: Administração de Tribunais Superiores					
Número de relatórios de monitoramento sobre o Projeto de Integridade de Ordem Judicial produzidos	5	4	4	0	N.D.
Porcentagem de julgamentos padrão finalizados pelos registradores por ano	89% (48.509 de 54.563)	90%	96% (52.508 de 54.872)	6%	Implementar de medidas de treinamento e monitoramento aprimoradas para sustentar o cumprimento das metas.
Porcentagem de tributação de custos jurídicos finalizados por ano	96% (33.961 de 35.261)	90%	98% (45.535 de 46.389)	8%	Implementar de medidas de treinamento e monitoramento aprimoradas para sustentar o cumprimento das metas.
Porcentagem de mandados de liberação entregues no prazo de um dia após a emissão da liberação	98% (109 de 111)	98%	98% (79 de 81)	0	N.D.
Número de oficinas de gestão de casos realizados para empregados do tribunal por ano	8	2	2	0	N.D.

Fonte: Relatório Anual do GCJ, 2018/2019.

As tabelas 9.36 a 9.38 mostram os indicadores do Plano de Desempenho Anual do Gabinete do Chefe de Justiça para 2019/20.

TABELA 9.34 Gastos dos programas

	2018/19			2017/18		
Subprogramas	**Apropriação final (R'000)**	**Gasto real (R'000)**	**(Acima)/ Abaixo dos gastos (R'000)**	**Apropriação final (R'000)**	**Gasto real (R'000)**	**(Acima)/ Abaixo dos gastos (R'000)**
Administração de Tribunais Superiores	11.960	11.150	810	11.725	11.312	413
Tribunal Constitucional	57.136	55.780	1.356	68.982	68.615	367
Supremo Tribunal de Apelação	34.453	34.191	262	33.693	32.477	1.216
Tribunais Superiores	664.030	643.250	20.780	586.810	581.169	5.641
Tribunais Especializados	57.176	57.176	-	59.112	54.651	4.461
Total	**824.755**	**801.547**	**23.208**	**760.322**	**748.224**	**12.098**

Fonte: Relatório Anual do GCJ, 2018/2019.

TABELA 9.35 Gastos com educação judiciária

	2018/19			2017/18		
Subprogramas	**Apropriação final (R'000)**	**Despesa real (R'000)**	**(Acima) / Abaixo de Despesas (R'000)**	**Apropriação final (R'000)**	**Despesa real (R'000)**	**(Acima) / Abaixo de Despesas (R'000)**
Instituto Sul-Africano de Educação Judicial	40.499	37.725	2.774	41.043	41.033	10
Política Judicial e Pesquisa	23.488	23.488	-	24.691	24.686	5
Comissão de Serviço Judicial	7.200	7.200	-	15.909	15.905	4
Total	71.187	68.413	2.774	81.643	81.624	19

Fonte: Relatório Anual do GCJ, 2018/2019.

TABELA 9.36 Estimativa de gastos do GCJ (2019/20)

Programas	**Resultados auditados**			**Apropriação**	**Estimativas de despesas de médio prazo**		
	2015/16	**2016/17**	**2017/18**	**2018/19**	**2019/20**	**2020/21**	**2021/22**
	R'000	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**
Programa 1: Administração	88.836	139.079	167.667	201.380	214.611	227.852	237.517
Programa 2: Serviços do Tribunal Superior	641.944	675.647	748.224	845.252	900.110	965.784	1.029.837
Programa 3: Educação e Apoio Judiciário	36.894	40.918	81.624	73.115	82.971	88.234	91.776
Subtotal	767.674	855.644	997.515	1.119.747	1.197.692	1.281.870	1.359.130
Salários dos juízes	887.682	930.704	998.355	1.022.091	1.098.546	1.180.937	1.257.698
Cobrança direta total contra o Fundo de Receita Nacional	887.682	930.704	998.355	1.022.091	1.098.546	1.180.937	1.257.698
Total votado	**1.655.356**	**1.786.348**	**1.995.870**	**2.141.838**	**2.296.238**	**2.462.807**	**2.616.828**

Fonte: Plano de desempenho anual do GCJ para 2019/20.

TABELA 9.37 Estimativas de gastos de serviços do MTEF[25] do Tribunal Superior (2019/20)

	Resultados auditados			Apropriação	Estimativas de despesas de médio prazo		
Subprogramas	**2015/16**	**2016/17**	**2017/18**	**2018/19**	**2019/20**	**2020/21**	**2021/22**
	R'000	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**
Administração de Tribunais Superiores	7.645	11.083	11.312	16.200	30.421	34.827	35.699
Tribunal Constitucional	52.348	45.188	68.615	61.400	64.665	69.083	83.122
Supremo Tribunal de Apelação	23.083	32.393	32.477	36.981	38.608	41.278	43.280
Tribunais Superiores	509.415	542.808	581.169	672.564	702.271	751.857	795.197
Tribunais Especializados	49.453	44.175	54.651	58.107	64.145	68.739	72.539
Total	**641.944**	**675.647**	**748.224**	**845.252**	**900.110**	**965.784**	**1.029.837**

Fonte: Plano de desempenho anual do GCJ para 2019/20.

TABELA 9.38 Estimativa de gastos com educação e apoio judiciário do MTEF (2019/20)

Subprogramas	Resultados auditados			Apropriação	Estimativas de despesas de médio prazo		
	2015/16	**2016/17**	**2017/18**	**2018/19**	**2019/20**	**2020/21**	**2021/22**
	R'000	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**	**R'000**
Instituto Sul-Africano de Educação Judicial	25.952	26.490	41.033	51.428	48.576	51.736	53.846
Política Judicial, Pesquisa e Apoio	4.690	4.492	24.686	13.407	26.471	28.224	29.285
Comissão de Serviço Judicial	6.252	9.936	15.905	8.280	7.924	8.274	8.645
Total	**36.894**	**40.918**	**81.624**	**73.115**	**82.971**	**88.234**	**91.776**

Fonte: Plano de desempenho anual do GCJ para 2019/20.

B. Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

A CCMA recebe recursos do Tesouro Nacional por meio de repasses de verbas do Departamento de Emprego e Trabalho; receita gerada dos seus serviços em termos de tarifa de taxas e juros auferidos sobre o resultado do investimento. A sua principal fonte de renda é o governo, que concedeu R 966 milhões para 2018/2019. Outras receitas vieram de prestação de serviços e investimentos. Uma transferência de subsídio adicional de R 2,8 milhões foi recebida para a implementação do NMWA e as Emendas à Lei do Trabalho (ELA).

25. MTEF: Marco de Despesas de Médio Prazo.

TABELA 9.39 Arrecadação de receita da CCMA para o exercício financeiro (2018/19)

	2018/19			2017/18		
Fonte da receita	**Estimativa R'000**	**Montante real arrecadado R'000**	**(Acima)/ Abaixo do arrecadado R'000**	**Estimativa R'000**	**Montante real arrecadado R'000**	**(Acima)/ Abaixo do arrecadado R'000**
Subsídio do governo	936.066	965.905	(2.839)	864.090	867.173	(3.083)
Prestação de serviços	6.101	5.715	386	6.877	6.290	587
Outros rendimentos	-	283	(283)	-	176	(176)
Retorno do investimento	11.364	14.762	(3.398)	10.205	11.763	(1.558)
Total	**980.531**	**986.665**	**(6.134)**	**881.172**	**883.402**	**(4.230)**

Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2018/2019.

Na Tabela 9.40 está detalhado o orçamento de cada objetivo estratégico da CCMA em 2018/2019.

TABELA 9.40 Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

Objetivo estratégico	**Orçamento R'000**	**Despesa real R'000**	**(Acima)/Abaixo das despesas R'000**
(1) Melhorar o mercado de trabalho para promover a estabilidade e o crescimento	12.451	11.274	1.177
(2) Promover boas práticas no trabalho e transformação das relações no local de trabalho	15.448	8.232	7.216
(3) Desenvolver conhecimentos e habilidades	22.631	24.008	1.377
(4) Otimizar a organização	995.030	944.135	50.895

Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2018/2019.

9.4 PERFORMANCE DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS TRABALHISTAS (2015–2019)

9.4.1 Número de reivindicações apresentadas, processadas, resolvidas e pendentes

A. Justiça do Trabalho

O Plano Anual de Desempenho 2018/2019 do Poder Judiciário define e identifica indicadores e metas de desempenho para os diversos tribunais. Os indicadores e metas de desempenho são medidas que permitem o monitoramento do desempenho em um ou mais aspectos das funções gerais e mandatos do Poder Judiciário.

Disposições constitucionais, Lei dos Tribunais Superiores e mandato e funções legislativas; normas e padrões judiciais; e as prioridades estratégicas e operacionais informam os indicadores de desempenho do Judiciário.

As metas de desempenho expressam um nível específico de desempenho que os Tribunais devem buscar atingir em um determinado período. São informados pelos números da linha de base com fundamento em relatórios anteriores/desempenho atual; os recursos disponíveis (orçamento, recursos humanos, etc.); e as normas e padrões. O objetivo do relatório de monitoramento do desempenho do tribunal é fornecer atualizações regulares sobre a implementação do Plano Anual de Desempenho do Poder Judiciário, com referência específica ao monitoramento da entrega em relação às metas de desempenho trimestrais estabelecidas.

Sobre a atuação dos Tribunais Superiores no período de abril de 2018 a março de 2019, o Plano Anual de Desempenho informa que 5.915 ações foram recebidas pela Justiça do Trabalho e pelo Tribunal de Apelação do Trabalho, sendo que 3.756 delas foram finalizadas (63%). O Relatório Anual do Poder Judiciário informa que, entre 2017 e 2018, o Tribunal do Trabalho e o Tribunal de Apelação do Trabalho receberam 427 processos e finalizaram 287 (64%).

TABELA 9.41 Acórdãos da Justiça do Trabalho

	2015	2016	2017	2018	2019
Cidade do Cabo	31	24	31	23	9
Durban	20	7	11	9	4
Joanesburgo	105	107	102	93	51
Porto Elizabeth	13	7	7	5	4
Total	**169**	**145**	**151**	**130**	**68**

Fonte: Tribunais do Trabalho da África do Sul.

No entanto, o site institucional do Tribunal do Trabalho da África do Sul informa que o Tribunal do Trabalho proferiu 68 acórdãos e o Tribunal de Apelação do Trabalho proferiu 24 decisões em 2019.

TABELA 9.42 Acórdãos do Tribunal de Apelação do Trabalho

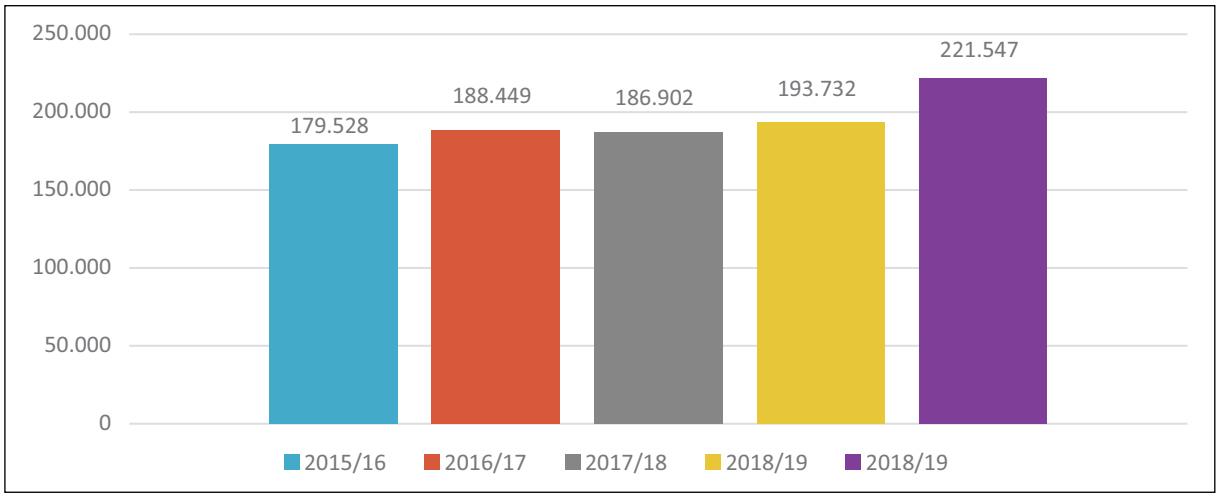
	2015	2016	2017	2018	2019
Cidade do Cabo	3	8	4	5	5
Durban	3	3	6	3	1
Joanesburgo	26	19	28	14	16
Porto Elizabeth	2	2	0	1	2
Total	**34**	**32**	**38**	**23**	**24**

Fonte: Tribunais do Trabalho da África do Sul.

B. Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

Um das prioridades estratégicas da CCMA é implementar o seu mandato legislado de forma eficaz e eficiente. De acordo com o Relatório Anual da CCMA 2019/2020, a Comissão apoiou um grande aumento de remessas face ao exercício anterior, com um total de 221.547 questões remetidas em 2019/2020 contra 193.732 encaminhadas no exercício de 2018/2019. Isso representa um aumento de 14% em relação ao ano anterior, chegando a mais 27.815 casos encaminhados e uma média de 879 novos encaminhamentos a cada dia útil. O Escritório Nacional registrou o maior aumento nas referências (57%), seguido pelo Escritório de Vryburg na Região Noroeste (47%) e o Escritório de Newcastle na Região Kwazulu-Natal (34%).

FIGURA 9.4 Comparação de encaminhamento de casos da CCMA (cinco anos)



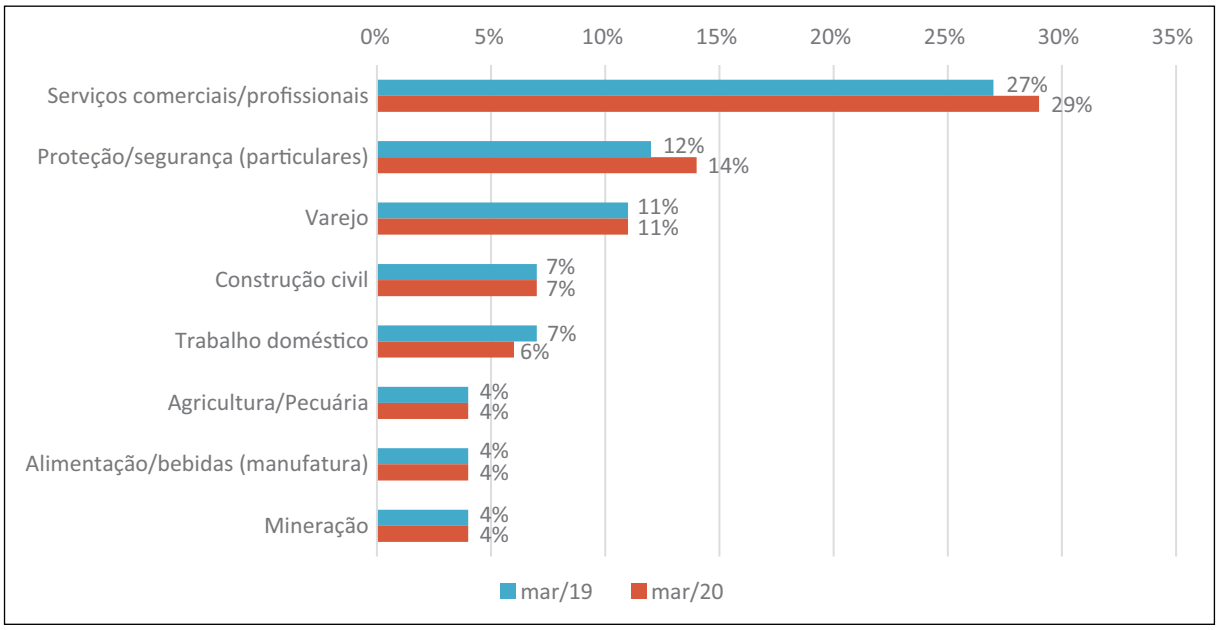
Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2019/2020.

Quase 59% de todos os encaminhamentos em 2019/2020 estavam relacionados com alegada dispensa sem justa causa, em comparação com 71% no exercício de 2018/2019. O setor de Serviços Profissionais de Negócios manteve-se como o setor de referência mais elevado, com 29% do total de referências, aumentando 2% em relação ao exercício de 2018/2019. O setor da Segurança Privada apresentou um acréscimo de 2%, totalizando 14% do total de encaminhamentos, enquanto o setor Doméstico apresentou um decréscimo de 1%, em comparação com 7% no exercício anterior. As referências recebidas dos Setores de Retalho, Construção Civil, Agricultura/Pecuária, Alimentos/Bebidas e Mineração permaneceram inalteradas em comparação com o exercício financeiro de 2018/2019.

Em 2019/2020, a CCMA experimentou um aumento substancial nos encaminhamentos de contenção em grande escala (art. 189A da LRA) em comparação com o exercício anterior, representando um aumento de 47%. O maior número de perdas de empregos foi registrado nos setores de Mineração (5.630), Metal (3.954) e Agricultura/Pecuária (2.801). Por outro lado, o número de encaminhamentos de contenção em pequena escala (art. 189 da LRA) diminuiu

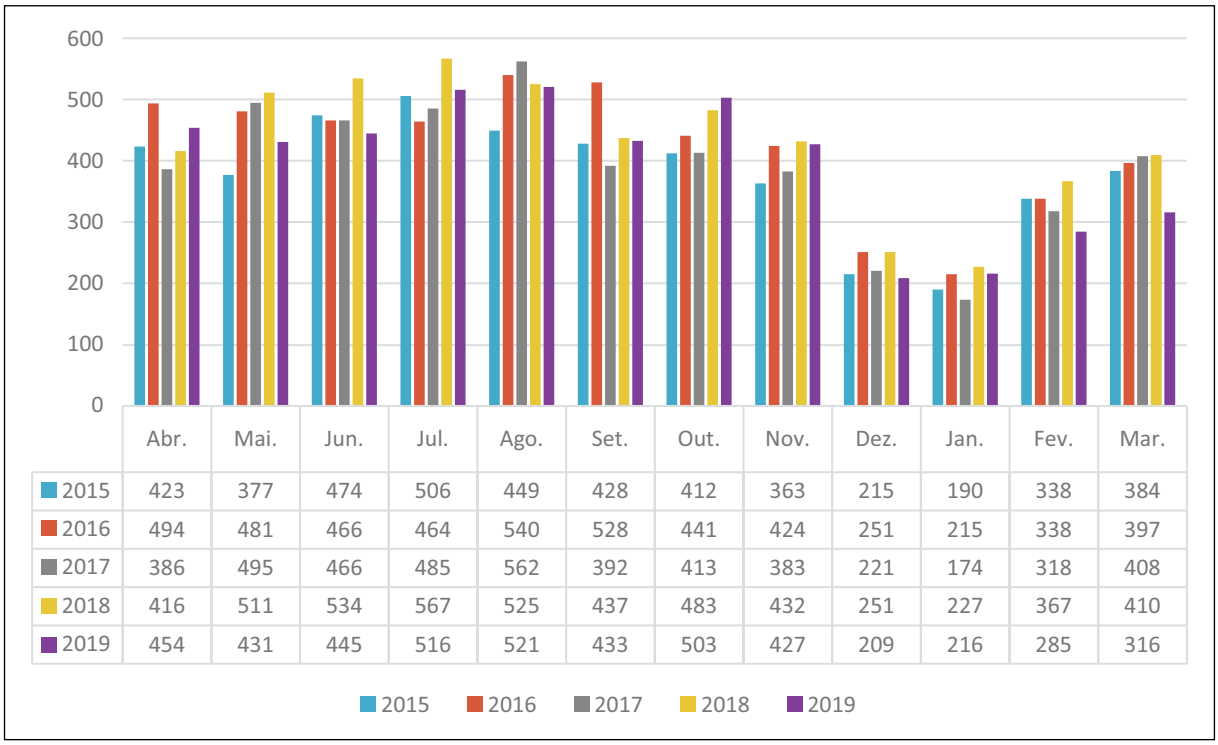
5% em comparação com o mesmo período do ano passado. Em 2019/2020, foram recebidos 6.267 encaminhamentos, contra 6.600 recebidos em 2018/2019.

FIGURA 9.5 Comparação de dois anos de encaminhamentos da CCMA por setor



Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2019/2020.

FIGURA 9.6 Número de atendimentos da CCMA



	Abr.	Mai.	Jun.	Jul.	Ago.	Set.	Out.	Nov.	Dez.	Jan.	Fev.	Mar.
2015	423	377	474	506	449	428	412	363	215	190	338	384
2016	494	481	466	464	540	528	441	424	251	215	338	397
2017	386	495	466	485	562	392	413	383	221	174	318	408
2018	416	511	534	567	525	437	483	432	251	227	367	410
2019	454	431	445	516	521	433	503	427	209	216	285	316

Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2019/2020.

A CCMA tratou de 4.756 litígios de interesse mútuo em 2019/2020, número inferior aos 5.160 tratados no ano anterior. A Comissão conseguiu resolver 58% destas questões. No nível nacional, a CCMA lida com uma média de 400 litígios de interesse mútuo por mês. Como mostra a tabela abaixo, o número de litígios de interesse mútuo recebidos pela CCMA permaneceu consistente ao longo do tempo. A Comissão tratou de 144 questões de interesse público (art. 150 da LRA) no exercício de 2019/2020, um decréscimo em relação aos 187 do ano anterior, e atingiu uma taxa de acordo de 79%.

9.4.2 Indicadores: tipo de solicitações, tipos de processamento de solicitações, média, tempo, taxa de sucesso, número médio de condenações e taxa de cumprimento

A. Justiça do Trabalho[26]

O parágrafo 5.2.6 das Normas e Padrões Judiciais estipula que os processos em matéria constitucional, criminal e civil não podem ser conclusos para sentença sem que se fixe uma data para o seu proferimento. Os oficiais de justiça têm a opção de reservar as sentenças *sine die* quando as circunstâncias forem tais que não seja possível proferir uma sentença em uma data fixa. As Normas e Padrões Judiciais declaram que os Oficiais de Justiça devem fazer todos os esforços para proferir as sentenças reservadas no máximo três meses após a data da última audiência.

TABELA 9.43 Julgamentos reservados (2017–2018)

	Normas e padrões judiciais			Código de Conduta Judicial	
Tribunal	**Sentenças pendentes reservadas por mais de três meses em 31 de março de 2018**	**Proferidas (%)**	**Sentenças proferidas no prazo de três meses no período de 1 de abril de 2017 a 31 de março de 2018 (%)**	**Sentenças reservadas e proferidas dentro do prazo durante os períodos 2, 3 e 4 em 2017, e o período 1 em 2018**	**Sentenças reservadas dentro de duas semanas antes do final do período e proferidas no próximo período**
Tribunal do Trabalho de Joanesburgo	74% (110 de 149)	77% (503 de 652)	61% (308 de 503)	46% (186 de 403)	73% (30 de 41)
Tribunal do Trabalho da Cidade do Cabo	57% (16 de 28)	75% (84 de 112)	62% (52 de 84)	38% (31 de 81)	58% (7 de 12)
Tribunal do Trabalho de Porto Elizabeth	50% (13 de 26)	82% (120 de 146)	39% (47 de 120)	0% (0 de 87)	73% (11 de 15)
Tribunal do Trabalho de Durban	58% (11 de 19)	67% (39 de 58)	51% (20 de 39)	0% (0 de 44)	14% (1 de 7)

Fonte: Relatório Anual do Poder Judiciário, 2017/2018.

26. Não há dados disponíveis sobre os outros tópicos desta seção.

O Código de Conduta Judicial, artigo 10º (2), estabelece que "um juiz deve proferir todas as sentenças reservadas antes do final do prazo em que a audiência de uma questão foi concluída, mas pode (a) em relação a uma questão que foi ouvida dentro de duas semanas do final desse mandato; ou (b) quando uma sentença reservada de natureza complexa ou por qualquer outra razão convincente e sólida e com o consentimento do chefe do tribunal, proferir essa sentença reservada durante o curso do próximo mandato". De acordo com o Relatório Anual do Poder Judiciário 2017/2018, estes são os números de julgamentos reservados para aqueles anos:

De acordo com o Relatório Anual do Poder Judiciário, 2018/2019, naqueles anos, 43% das sentenças reservadas foram proferidas mais de seis meses depois no Tribunal do Trabalho da Cidade do Cabo, seguido por 29% em Durban e 27% em Joanesburgo.

TABELA 9.44 Julgamentos reservados, 2018/2019

Nome do Tribunal	Mais de seis meses	Mais de seis meses (%)
Tribunal do Trabalho da Cidade do Cabo	6	43
Tribunal do Trabalho de Durban	2	29
Tribunal do Trabalho de Joanesburgo	37	27
Tribunal do Trabalho de Porto Elizabeth	0	0

Fonte: Relatório Anual do Poder Judiciário, 2018/2019.

B. Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA)

O Relatório Anual 2018/2019 da CCMA indica que durante este período foram encaminhados para a Comissão um total de 193.732 processos. Este número representa um acréscimo de 4% em relação ao ano anterior. Nesse universo, 88% dos casos omissos foram ouvidos no prazo legal de 30 dias. Em média, a CCMA leva 24 dias para concluir o processo de conciliação. Além disso, a Comissão resolveu 74% de todos os casos ouvidos e encerrados.

Com relação aos tempos de resposta da arbitragem, a CCMA demorou em média 68 dias a partir da data de recebimento do encaminhamento para concluir o processo de arbitragem. Do total de sentenças arbitrais, 99,69% (51 de 16.720) foram emitidas dentro do prazo legal de 14 dias determinado pela LRA. Um total de 187 Assuntos de Interesse Público (art. 150 da LRA) foram submetidos à CCMA durante 2018/2019 e uma taxa de sucesso de 87% foi registrada. A CCMA também tratou de 5.160 Litígios de Interesse Mútuo (art. 134 da LRA), um aumento de 10% em relação ao ano anterior e a taxa de acordo nessas questões foi de 60%.

Em 2018/2019, a CCMA participou na resolução de greves de grande visibilidade, como as seguintes: o litígio salarial de Eskom; o litígio salarial de Gautrain Bombela; a União Nacional de Mineiros (NUM), Associação de Mineiros e Sindicato da Construção (AMCU), Associação Unida da África do Sul (UASA) e o litígio salarial do Conselho de Solidariedade/Mineral; o litígio

salarial da AMCU/Murray & Roberts; e a litígio salarial do Sindicato Nacional dos Metalúrgicos da África do Sul (NUMSA)/Comair.

TABELA 9.45 Empregos salvos por setor, no exercício financeiro de 2018/2019

Setor	Empregados com probabilidade de dispensa por redução	Dispensa por redução					
		Obrigados	Voluntários	Total	Outros	Trabalhos salvos (#)	Trabalhos salvos (%)
Agricultura/pecuária	844	479	116	595	41	208	25
Banco e finanças	516	295	72	367	14	135	26
Construção civil	5.984	2.857	727	3.584	81	2.319	39
Serviço comercial profissional	2.290	978	556	1.534	61	695	30
Química	758	95	337	432	32	294	39
Engenharia civil	30	27	3	30	0	0	0
Fabricação de roupas	626	556	0	556	0	70	11
Vestuário têxtil (manufatura)	536	431	19	450	0	86	6
Limpeza (por contrato)	890	389	96	485	0	405	46
Distribuição/Armazenamento	214	0	5	5	0	209	98
Educadores (particulares)	30	0	0	0	6	24	80
Elétrica	354	109	93	202	28	124	35
Eletricidade/gás/água	9	5	3	8	0	1	11
Entretenimento/lazer	851	144	24	168	39	644	76
Pesca	242	0	231	231	1	10	4
Alimentos/bebidas (manufatura)	2.382	864	454	1.318	46	1.018	43
Móveis (manufatura)	79	67	0	67	0	12	15
Saúde (particular)	1.091	267	74	341	14	736	67
Hotelaria	241	2	24	26	7	208	86
Informação e comunicação	62	13	10	23	1	38	61
Curtume	504	234	150	384	0	120	24
Manufatura	309	276	15	291	0	18	6
Marketing/relações públicas	14	0	0	0	0	14	100
Meios de comunicação (particulares)	215	131	0	131	3	81	38
Metal	2.828	1.270	471	1.741	38	1.049	37
Mineração	7.224	1.835	1.425	3.260	416	3.548	49
Motores	334	184	42	226	5	103	31
Motores (manufatura)	648	0	0	0	0	648	100
Papel/impressão/embalagem	1.351	519	412	931	26	394	29
Paraestatais	118	30	45	75	17	26	22
Farmacêutica	10	2	0	2	1	7	70
Restaurante/*catering*	30	0	0	0	0	30	100
Varejo	2.951	1.188	518	1706	131	1.114	38
Frete rodoviário	167	23	5	28	0	139	83
Borracha/pneu (manufatura)	385	255	42	297	0	88	23
Proteção/segurança (particular)	1.561	344	358	702	385	474	30
Telecomunicações	69	0	51	51	0	18	26
Transporte (particular)	1.577	851	86	937	10	630	40
Atacado	231	178	0	178	3	50	22
Madeira e papel	14	10	0	10	4	0	0
Outro	19	9	10	19	0	0	0
Nacional	38.588	14.917	6.474	21.391	1.410	15.787	41

Fonte: Relatório Anual da CCMA, 2018/2019.

Nesse mesmo período, a CCMA conduziu 529 processos de facilitação de contenção em larga escala (art. 189A da LRA), envolvendo 38.588 empregados. Desse total, 41% foram salvos da dispensa por redução, 39% foram dispensados por redução, 17% optaram pela dispensa voluntária e 1% teve os seus processos encerrados de forma alternativa.

Aproximadamente 71% de todos os casos encaminhados à CCMA foram relacionados a dispensas sem justa causa, com 11% relacionados a litígios por práticas trabalhistas injustas. Em relação ao percentual de casos por setor, 27% eram de Serviços Profissionais de Negócios; 12% de Proteção/Segurança; 11% do Varejo; 7% do Doméstico; 7% de Construção civil; 4% da Agricultura/Pecuária; 4% da fabricação de Alimentos e Bebidas; e 4% da Mineração. Apenas 2% do total de encaminhamentos estava relacionado à BCEA e ao NMWA. Entre eles, a maioria das reivindicações era por alegados pagamentos legais pendentes.

Durante 2018/2019, a CCMA conduziu 13 Processos de Apoio à Negociação Coletiva em vários setores, que inclui facilitações pré, durante e pós-salariais, votação e exercícios de verificação, assim como a facilitação de quaisquer questões pendentes decorrentes de litígios salariais que podem dar origem a novas disputas. No final do exercício, foram tratados um total de 5.160 litígios de interesse mútuo, um aumento de 9% em questões potenciais relacionadas com greves ouvidas pela Comissão, que atingiu uma taxa de acordos de 60%. Em matéria de interesse público, o CCMA atendeu 187 processos e atingiu 87% de liquidação.

9.5 REFERÊNCIAS

Barchiesi, F. Wage labor and social citizenship in the making of post-*apartheid* South Africa. 2007. Journal of Asian and African Studies, vol. 42 (1), 39–72.

Benjamin, P. 2013. *Assessing South Africa's Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA)*. Working Paper nº 47. Genebra: International Labour Organisation. <https://www.ilo.org/legacy/english/inwork/cb-policy- guide/southafricaccmaassessment.pdf>.

Benjamin, P. 2016. South African Labour Law: A twenty-year assessment. RD4 Working Paper 2016/6. Swiss Programme for Research on Global Issues for Development.

Cachalia, A. 2010. Administrative independence as a guarantee of judicial independence: experiences in South Africa. Address to the international commission of jurists judges' symposium on independence, accountability and reform in Lesotho, 28 July 2010. <https://www.icj.org/wp-content/uploads/2012/06/Lesotho-administrative- independence-guarantee-Cachaila-event-2010.pdf>.

Chinguno, C. Marikana massacre and strike violence post-*apartheid*. 2013. Global Labour Journal, vol. 4, issue 2, May 2013.

Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA). 2019. Annual Report 2018/2019. <https://www.ccma.org.za/About-Us/Reports-Plans/Annual-Reports>.

Commission for Conciliation, Mediation and Arbitration (CCMA). 2019. Annual Report 2019/2020. <https://www.ccma.org.za/About-Us/Reports-Plans/Annual-Reports>.

Cornell, D.; Panfilio, K. M. *Symbolic forms from a new humanity: cultural and racial reconfigurations of critical theory*. 2010. Nova York: Fordham University Press.

Department of Employment and Labour. 2019. Annual Administrative Statistics of the Department of labour. Pretoria: Department of Employment and Labour. <http://www.labour.gov.za/DocumentCenter/Reports/Annual%20Reports/Annual%20Administrative%20Statistics%20of%20the%20Department%20of%20Labour/2019/Annual%20Administrative%20Statistics%20Report%202019.pdf>.

International Labour Organisation (ILO). 2019. Inclusive future of work: Republic of South Africa. Country brief prepared for the 1st EWG under the 2019 Brazilian presidency of the BRICS.

International Labour Organisation (ILO). 2019. Trade unions in the balance. Switzerland: International Labour Office.

Langbein, J.; Weber, M. Does employing workers or accepting work pay? Analyzing labor costs in South Africa. <http://documents1.worldbank.org/curated/en/245291531921398385/pdf/128578-WP- P161945-PUBLIC-ZAF-SCD-Background-Paper-Analyzing-Labor-Costs-20180619.pdf>.

O'Connor, F. 2017. "The Marikana Massacre and labor protest in South Africa" in *Global diffusion of protest: riding the protest wave in the neoliberal crisis* edited by Porta, D. Netherlands: Amsterdam University Press.

Office of the Chief Justice (OCJ). Annual Performance Plan 2018/2019. <https://www.judiciary.org.za/index.php/documents/annual-performance-plans#>.

Rautenbach, F. 2014. The more union members, the less job growth. South Africa Can Work. <http://southafricacanwork.co.za/tag/union-density/#:~:text=Trade%20union %20density%20is%20the%20number%20of%20trade,density%20is%20very%20much% 20a%20function%20of%20legislation>.

Ross, R. 2013. *A concise history of South Africa*. South Africa: Cambridge University Press.

South African Judiciary. Office of the chief Justice Annual Report 2018/2019. <https://www.judiciary.org.za/index.php/documents/annual-reports>.

South African Judiciary. The South African Judiciary Annual Report 2017/2018. <https://www.judiciary.org.za/index.php/documents/judiciary-annual-reports>.

South African Judiciary. The South African Judiciary Annual Report 2018/2019. <https://www.judiciary.org.za/index.php/documents/judiciary-annual-reports>.

Statistics South Africa (Stats SA). 2020. *Gross Domestic Product: First quarter 2020*. Pretoria: Stats SA. <http://www.statssa.gov.za/publications/P0441/P04411stQuarter2020.pdf>.

Statistics South Africa (Stats SA). 2019. *Inequality trends in South Africa: a multidimensional diagnostic of inequality*. Pretoria: Statistics South Africa. <http://www.statssa.gov.za/publications/Report-03-10-19/Report-03-10-192017.pdf>.

Statistics South Africa (Stats SA). 2020. Labour Market Dynamics in South Africa, 2018. Pretoria: Stats SA. <http://www.statssa.gov.za/publications/Report-02-11-02/Report-02- 11-022018.pdf>.

Van Eck, S. 2010. Constitutionalisation of South African Labour Law: An experiment in the making.

Webster, E.; Omar, R. 2003. "Work restructuring in post-*apartheid* South Africa".

Work and Occupations, vol. 30, nº 2, May 2003, 194–213.

World Bank Group. 2018. An incomplete transition: overcoming the legacy of exclusion in South Africa. Report nº 125838-ZA.

World Bank; Statistics South Africa (Stats SA). 2018. Overcoming poverty and inequality in South Africa: An assessment of drivers, constraints and opportunities.

Yu, D. Defining and measuring informal employment in South Africa: a review of recent approaches. Stellenbosch Economic Working Papers 09/10.

CAPÍTULO 10. ESTUDO COMPARADO[1]

10.1 INTRODUÇÃO

Em sua seção 8, a Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece que "toda pessoa tem direito a um recurso efetivo para as jurisdições nacionais competentes contra os atos que violem os direitos fundamentais reconhecidos pela Constituição ou pela lei". Por sua vez, o Art. 6 do Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (PIDESC) consagra o direito humano ao trabalho, em condições justas e favoráveis.

Todos os países abordados no presente estudo são estados-partes do PIDESC e, como tal, têm as obrigações decorrentes de respeitar (abster-se de interferir direta ou indiretamente no gozo dos direitos), proteger (adotar medidas que garantam a não interferência de terceiros no gozo dos direitos) e cumprir (adotar medidas adequadas, inclusive judiciais, para garantir a plena realização dos direitos) com as regras pactuadas na esfera internacional.

Com referência ao direito humano ao trabalho, o Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, órgão que monitora a implementação do Pacto por seus estados-partes, afirma em seu Comentário Geral nº 18, parágrafo 48 (COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS & COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, 2018) que:

Qualquer pessoa ou grupo que seja vítima de uma violação do direito ao trabalho deve ter acesso a recursos judiciais ou outros adequados em nível nacional. [...] Todas as vítimas dessas violações têm direito a reparação adequada, que pode assumir a forma de restituição, indenização, compensação ou garantias de não repetição. (p. 407-408).

Além disso, o mesmo Comitê cita no Comentário Geral nº 23, parágrafo 57 (2018) que:

> Qualquer pessoa que tenha sofrido uma violação do direito a condições justas e favoráveis de trabalho deve ter acesso a recurso judicial efetivo ou outros apropriados, incluindo reparação adequada, restituição, compensação, satisfação ou garantias de não repetição. [...] Os Estados devem rever e, se necessário, reformar suas legislações e códigos de procedimento para garantir o acesso a recursos, bem como a justiça processual. A assistência legal para a promoção de recursos deve estar disponível e deve ser gratuita para aqueles que não puderem pagar. (p. 490)

1. Por Alexandre Cunha, Luca Lazzarini, Mariana Hoffmann, Nicole Figueiredo e Raissa Alves.

Ademais, na seção do Comentário Geral dedicada às violações e soluções, aponta-se no parágrafo 80 que, "Os estados-partes devem implementar uma estrutura adequada de monitoramento e responsabilização por meio da garantia de acesso à justiça ou a outros recursos efetivos." (COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS & COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS, 2018).

Com o objetivo de descrever o modo como os seis diferentes países que compõem o presente estudo de caso comparado implementam os compromissos assumidos na esfera internacional, o presente capítulo divide-se em quatro partes. Inicia-se por uma comparação das regras de proteção ao trabalho vigentes, para em seguida analisar-se os mecanismos existentes para solução dos conflitos que emergem dessas relações, a organização administrativa dos órgãos encarregados de dirimir esses litígios e seu desempenho.

10.2 DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

Vários direitos fundamentais consagrados nas respectivas cartas magnas, tais como o direito à integridade pessoal, à privacidade, à liberdade de expressão, e à informação, apesar de seu caráter 'inespecífico', são colocadas em jogo nas relações de trabalho.

Cada constituição tem seus próprios mecanismos para incorporar o direito internacional à ordem jurídica interna, incluindo, de maneira relevante para o nosso contexto, os tratados de direitos humanos, convenções e outros instrumentos vinculados à Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por exemplo, a lei fundamental da Argentina atribui a vários instrumentos internacionais de direitos humanos uma hierarquia constitucional: suas disposições complementam os direitos e garantias nela consagrados (Art. 75, parágrafo 22). Como consequência, é fundamental consultar as configurações constitucionais, para entender se os países selecionados estão vinculados a tais instrumentos e em que termos.

A constituição também determina a forma de governo. Portugal, África do Sul e Coreia do Sul são estados unitários, enquanto Argentina, Brasil e México são sistemas federais. Isto tem consequências importantes no quadro institucional aplicável ao trabalho, na repartição das competências legislativas entre os entes centrais e federativos, bem como na organização da justiça, entre outros aspectos. Embora uma análise pormenorizada dessa organização possa ser encontrada em cada um dos estudos de caso, aqui é importante destacar que na Argentina a legislação trabalhista substantiva tem alcance nacional, mas as unidades da federação são responsáveis pela promulgação das leis processuais do trabalho. Pelo contrário, no Brasil e no México a competência legislativa do trabalho, incluindo a legislação processual, é de competência exclusiva da União.

A repartição da jurisdição do trabalho entre os poderes judiciais federais (ou nacionais) e estaduais (ou provinciais) deve ser considerada. Na Argentina, a aplicação da legislação trabalhista corresponde ao Poder Judiciário provincial, sendo a competência trabalhista da Justiça Nacional limitada aos casos em que a Nação seja parte. No Brasil, a Justiça do Trabalho é um ramo especializado do Poder Judiciário federal com estrutura autônoma. No México, a Justiça Federal julga contenciosos trabalhistas relativos aos ramos industriais, empresas ou matérias listadas nos artigos 123, inciso A, inciso XXXI, da Constituição Política e no art. 527 da Lei Federal do Trabalho, enquanto os tribunais das unidades federadas mantêm jurisdição residual.

As constituições dos países selecionados foram escritas em diferentes momentos históricos. A Constituição da Argentina remonta a 1853; da mesma forma, a Constituição do México foi redigida em 1917. Ambas constituições foram emendadas várias vezes, inclusive quanto às respectivas disposições dedicadas à regulação do trabalho. No que diz respeito à Argentina, o art. 14-bis, uma espécie de catálogo de direitos trabalhistas básicos, foi introduzido por uma reforma constitucional em 1957 (Ferreiròs, 1997). Por sua vez, referindo-se ao México, deve-se notar que a principal provisão dedicada ao trabalho, o art. 123 da lei fundamental, foi alterado mais de vinte vezes (Gamboa Montejano, 2008), com a última reforma datando de 2017.

A Constituição de Portugal foi promulgada em 1976, dois anos após a Revolução dos Cravos: desde então, a lei fundamental foi alterada 7 vezes. As disposições dedicadas ao trabalho foram alteradas com as reformas de 1982, 1989 e 1997. Por sua vez, a Coreia do Sul adotou sua atual constituição democrática em 1987, que não foi emendada.

A Constituição do Brasil remonta a 1988, com o fim do regime militar no país: seus dispositivos foram alterados mais de cem vezes desde sua vigência. A norma que consagra os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (Art. 7) foi alterada em 1998, 2000, 2006 e 2013. Além disso, a Emenda Constitucional nº 45/2004 criou o Conselho Nacional de Justiça, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho e Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho, além de ampliar a competência da Justiça do Trabalho para incluir outras relações de trabalho além da relação de emprego. Além disso, em 2016, a Emenda Constitucional nº 92 incluiu explicitamente o Tribunal Superior do Trabalho (TST) entre os órgãos do Poder Judiciário (Tribunal Superior do Trabalho — Secretaria de Comunicação Social, 2021).

A Constituição mais recente é a da África do Sul, adotada em 1996, no final do regime do Apartheid (1948-1994). A lei fundamental foi sujeita a 17 emendas desde sua promulgação. Talvez a mais relevante para o contexto do presente estudo seja a mais recente destas (2013) que, juntamente com a Lei dos Tribunais Superiores, trouxe mudanças importantes para o sistema judiciário, incluindo a ampliação da competência do Tribunal Constitucional e a destituição de recursos sob jurisdição do Supremo Tribunal de Recursos e do Tribunal de Recursos do Trabalho.

Finalmente, uma característica particular da constituição mexicana deve ser destacada: o escopo e o nível de detalhamento de suas disposições relativas ao trabalho. Seção A do art. 123, que se desdobra em mais de 30 parágrafos, rege as relações de trabalho entre trabalhadores, diaristas, empregadas domésticas e artesãos, além de regular em geral todos os contratos de trabalho. A Lei Federal do Trabalho rege as relações incluídas nesta seção. A secção B, composta de 15 parágrafos, regula, em vez disso, as relações laborais entre a União e os seus trabalhadores: neste caso, é aplicável a Lei Federal dos Trabalhadores ao Serviço do Estado. Além disso, o cenário constitucional do México também é o único que inclui várias disposições detalhadas dedicadas à resolução de controvérsias e disputas entre empregadores e trabalhadores. É útil lembrar que essas normas foram alteradas em 2017, determinando a substituição das *Juntas de Conciliación y Arbitraje,* que faziam parte do Poder Executivo, pelos novos Tribunais do Trabalho, sob a égide do Poder Judiciário.

De acordo com o PIDESC, o direito ao trabalho inclui o direito de todo ser humano de decidir livremente aceitar ou escolher um trabalho. Este direito visa permitir que as pessoas vivam com dignidade, além de contribuir para sua sobrevivência e desenvolvimento. O direito ao trabalho está explicitamente presente nas constituições argentina, brasileira, mexicana, portuguesa e coreana. Em evidente conexão com o exposto acima, cada arranjo constitucional contém um dispositivo que visa a garantir a liberdade de profissão ou ocupação, embora com abordagens diferentes.

O direito ao trabalho também implica o direito de não ser privado injustamente do emprego. Nesse sentido, cada lei fundamental protege o trabalhador contra dispensas injustas e arbitrárias.

Além disso, o trabalho deve ser decente, de acordo com os padrões estabelecidos pelos direitos humanos. Cada estrutura constitucional, com exceção do Brasil, inclui explicitamente uma disposição que visa garantir condições dignas de trabalho. As constituições da Argentina, Brasil, México e Portugal incluem também o direito ao descanso e lazer, limite máximo da jornada de trabalho, descanso semanal e férias remuneradas periódicas.

Além disso, o trabalho é decente quando respeita os direitos fundamentais da pessoa humana, bem como os direitos dos trabalhadores em termos de condições de segurança no trabalho e de remuneração. Cada lei fundamental, exceto Argentina, África do Sul e Coreia do Sul, garante condições de trabalho higiênicas, seguras e saudáveis. Da mesma forma, as constituições nacionais referem-se à uma "remuneração justa". As constituições da Argentina, México e Portugal contêm explicitamente o princípio de salário igual para trabalho igual. Cada configuração, exceto a da África do Sul, contém também uma disposição sobre salário-mínimo. Neste último país, o salário-mínimo foi instituído em 2019, apesar de não ser obrigatório constitucionalmente.

Cada constituição contém o princípio da igualdade e a correspondente proibição de discriminação. Por fim, em termos de relações coletivas de trabalho, cada constituição garante aos trabalhadores a liberdade de formar e ingressar em organizações para a representação e defesa de seus interesses, tanto para a negociação coletiva, quanto para a ação sindical.

A. Fontes e princípios básicos

Entre os países analisados, Argentina, Brasil, México e Portugal pertencem à tradição do direito continental. A África do Sul conta com um sistema de *common law* misto ou híbrido, baseado principalmente no direito romano, germânico e holandês, bem como no direito consuetudinário inglês. Por fim, o sistema jurídico da Coreia do Sul é inspirado principalmente nos modernos sistemas de direito continental europeu, mas também incorpora algumas características do direito consuetudinário (por exemplo, o julgamento por júri e o papel atribuído às faculdades de direito).

Em cada sistema jurídico, as fontes do direito do trabalho abrangem:

- Constituições: como visto, todas as constituições contêm uma série de direitos trabalhistas fundamentais;
- Legislação: leis que podem ser posteriormente regulamentadas por meio de decretos e outros tipos de regulamentos;
- Convenções coletivas: ainda que, dependendo do país, o âmbito de celebração e aplicação das convenções coletivas possa ir desde uma empresa até todo um ramo de atividade; além disso, os efeitos dos acordos coletivos também podem variar significativamente, vinculando apenas as partes ou sendo extensível a terceiros, tais como os trabalhadores não-sindicalizados e os empregadores;
- Direito internacional;
- Jurisprudência.

TABELA 10.1 Principais legislações trabalhistas nos países selecionados

País	Legislação trabalhista
Portugal	Código do Trabalho e Código Processual do Trabalho
Coreia do Sul	Lei de Padrões de Trabalho; Lei do Salário Mínimo; Lei de Segurança e Saúde Ocupacional; Lei de Proteção de Empregados Fixos, de Meio Período e de Trabalhadores Avulsos; Lei de Ajustamento das Relações Sindicais e Laborais; e Lei da Comissão de Relações Trabalhistas
Brasil	Consolidação das Leis do Trabalho
México	Lei Federal do Trabalho
Argentina	Lei do Contrato de Trabalho; Lei de Convenções Coletivas; Lei de Negociação Coletiva; Lei de Atividades Internas de Organizações Representativas; Lei de Risco no Local de Trabalho; e Lei Complementar nº 27.348/2017
África do Sul	Lei das Relações Laborais; Lei das Condições Básicas de Trabalho; e Lei da Equidade de Emprego

Fonte: Elaboração dos autores.

Além disso, em todos os países considerados no estudo, o direito do trabalho é compreendido como sendo um ramo jurídico autônomo, regido por suas próprias regras, institutos e princípios específicos. Enquanto no Brasil, Portugal e México a legislação trabalhista está concentrada em peças únicas de legislação, os demais países promulgaram vários conjuntos de legislação que regulamentam aspectos específicos do trabalho, como é o caso da Lei de Contrato de Trabalho da Argentina, da Lei de Ajuste das Relações de Trabalho e Sindicatos da Coreia do Sul, e da Lei de Condições Básicas de Trabalho da África do Sul. A tabela abaixo identifica as principais legislações trabalhistas de cada país, e cada um dos estudos de caso contém uma lista exaustiva da legislação nacional aplicável em cada nação.

Deve-se notar que o direito do trabalho vigente é resultado de várias alterações sucessivas, em cada sistema jurídico. As principais reformas recentes da legislação laboral nacional são analisadas em cada estudo de caso. O que é importante notar aqui é que em todos os sistemas jurídicos o direito do trabalho é uma área do direito em expansão, no sentido de que não cobre todos os campos de aplicação possíveis, os quais estão em constante transformação, como resultado das mudanças econômicas, sociais e políticas.

Entretanto, todos esses sistemas jurídicos apresentam algumas características comuns. Em cada ordenamento jurídico, o direito do trabalho responde fundamentalmente à necessidade de proteger o trabalhador, tido como sendo a parte mais fraca da relação laboral subordinada, dada a sua assimetria de poder em relação ao empregador. Em alguns sistemas jurídicos, isso é classificado como constitutivo do assim denominado *princípio da proteção*, como veremos a seguir. No entanto, é importante sublinhar que essa necessidade de proteger a parte mais fraca na relação de trabalho, estritamente interligada com uma concepção do trabalho como sendo um direito social fundamental, encontra-se no cerne do direito do trabalho nacional também dos países não se encontra expresso, tais como África do Sul e Coreia do Sul. Em cada país, a legislação trabalhista estabelece padrões mínimos por meio de normas imperativas que restringem a autonomia privada das partes. Se, no contrato de trabalho, for inserida uma cláusula que viole tais normas, a mesma será considerada nula e sem efeito, aplicando-se a norma mínima estabelecida em lei.

Na Argentina, Brasil, México e Portugal, o princípio da proteção desdobra-se em vários outros princípios. O primeiro, é o princípio '*in dubium pro-operario*': quando uma mesma norma pode ser interpretada de várias maneiras, a interpretação que prevalecerá será a mais favorável ao trabalhador. O segundo, impõe a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, sempre que duas normas sejam aplicáveis à mesma relação jurídica. Finalmente, o princípio da condição mais benéfica impõe que as condições de trabalho acordadas no contrato individual de trabalho não podem ser alteradas no futuro em prejuízo do trabalhador. Na Coreia do Sul, existe um mecanismo semelhante, já que uma regra jurídica proíbe expressamente a precarização das condições de trabalho.

Outra característica comum a todos os sistemas jurídicos analisados é que os direitos trabalhistas são irrenunciáveis. Em alguns ordenamentos jurídicos, os estudiosos nacionais

relacionam tal característica à indisponibilidade desses direitos, enquanto em outros a doutrina refere ao caráter de ordem pública das normas trabalhistas ou às limitações ao exercício da autonomia privada.

Da mesma forma, o princípio da não-discriminação rege as relações de trabalho em todos os países estudados. Esse princípio proíbe a discriminação arbitrária e o tratamento desigual do empregador em relação aos empregados que se encontram na mesma situação. O princípio estende-se aos salários: exige-se pagamento igual para trabalho igual.

Além disso, é comum a todos os sistemas jurídicos aqui comparados que empregador e empregado devem atuar de boa-fé na formalização, execução e extinção do contrato de trabalho.

Alguns outros princípios estão presentes no direito do trabalho de apenas alguns países. O princípio da primazia da realidade rege o direito do trabalho na Argentina, Brasil e México. Esse princípio implica na prevalência dos fatos sobre a forma ou denominação que as partes atribuíram ao acordo. Nesse contexto, convém sublinhar que também em Portugal, onde não se reconhece a existência de tal princípio, bem como na África do Sul, onde não foi constatado como princípio regulador, a legislação laboral nacional determina que a denominação atribuída pelas partes do contrato não é relevante para determinar a norma que o rege. Por fim, na Coreia do Sul, a Suprema Corte construiu extensiva jurisprudência sobre reconhecimento de uma relação de trabalho, mesmo em circunstâncias nas quais as partes, ou uma das partes, negam a sua existência.

Além disso, a legislação trabalhista da Argentina e do Brasil também prevê o princípio da continuidade da relação de emprego. Com base neste princípio, pode-se pressupor que toda relação de trabalho vige por tempo indeterminado, salvo se expressamente pactuado de modo distinto. No México, o princípio da conservação do contrato também produz esse efeito, enquanto na legislação trabalhista de Portugal, África do Sul e Coreia do Sul, a relação de trabalho típica é sempre por prazo indeterminado.

B. Relações formais e informais de trabalho

A relação de emprego típica, sobre a qual cada sistema jurídico se desenvolveu historicamente, é aquela na qual o trabalhador labora em tempo integral, em uma grande empresa integrada horizontalmente. A relação de trabalho é caracterizada por uma série de elementos, reportados na Tabela 10.2, que variam conforme o ordenamento jurídico. A tabela também relata as definições de empregador e empregado, de acordo com cada legislação nacional.

Como se nota no quadro, a noção de subordinação, embora com fórmulas diferentes, é o elemento caracterizador da relação de trabalho típica nas legislações nacionais. Os limites exatos desse conceito dependem do sistema jurídico e são analisados em cada estudo

de caso. Em uma perspectiva mais geral, no entanto, deve-se ressaltar que tais limites são extremamente relevantes, pois são fundamentais para diferenciar a relação de trabalho subordinada, à qual se aplica a proteção conferida pelo direito do trabalho, de outros institutos, como o contrato de prestação de serviços regido pelo direito civil. Um fenômeno comum a cada sistema de trabalho considerado é a ocultação fraudulenta de uma relação de subordinação, sob o disfarce de um falso trabalho autônomo.

TABELA 10.2 Sujeitos e elementos da relação trabalhista

	Portugal	Coreia do Sul	Brasil	México	Argentina	África do Sul
Empregado	Indivíduo que, por meio de um contrato de trabalho, coloca sua força de trabalho à disposição de terceiros em troca de remuneração.	Pessoa, independente-mente de categoria profissional, que oferece trabalho para uma empresa ou local de trabalho, com a finalidade de ganhar um salário.	Toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.	Pessoa física que fornece a outra pessoa física ou jurídica trabalho pessoal subordinado.	Pessoa física com capacidade jurídica, que assume a obrigação de prestação de serviços em situação de dependência, pessoalmente em troca de retribuição.	Uma pessoa que trabalha ou presta serviços a qualquer outra pessoa, independente-mente da forma do contrato, desde que presentes certos elementos (conforme quadro abaixo).
Empregador	Pessoa física ou jurídica que, por contrato, adquira o poder de dispor da mão de obra de outrem, no âmbito de uma empresa ou não, mediante retribuição.	Proprietário da empresa, ou uma pessoa responsável pela gestão de uma empresa, ou uma pessoa que atue em nome de um proprietário de empresa, no que diz respeito a questões relacionadas com os trabalhadores.	Empresa, individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.	Pessoa física ou jurídica que utiliza os serviços de um ou vários trabalhadores.	Pessoa física ou jurídica que requer os serviços de um funcionário.	Uma ou mais pessoas que desenvolvem atividades ou negócios associados ou relacionados.
Elementos	Atividade de empregado dirigida e organizada pelo empregador; remuneração; subordinação jurídica.	Organização pelo empregador das funções, horário e local de trabalho; controle/ supervisão do empregador; personalidade; não propriedade de equipamentos/ ferramentas; remuneração; continuidade e exclusividade.	Pessoa física, onerosidade, pessoalidade, subordinação e não eventualidade.	Personalidade, subordinação, e remuneração (onerosidade).	Subordinação, desdobrando-se em: • Dependência técnica; • Dependência econômica; • Dependência jurídica.	Controle e direcionamento do trabalho e da jornada de trabalho; fazer parte da organização; média de pelo menos 40 horas por trimestre; dependência econômica; ferramentas/ equipamentos do empregador; exclusividade dos serviços prestados.

Fonte: Elaboração dos autores/estudos de caso.

Outra observação relevante é que existem determinados tipos de emprego que estão sujeitos a um regime regulamentar específico, mas ainda assim enquadrados no âmbito do direito do trabalho. Por exemplo, em cada sistema, os funcionários da administração pública estão

sujeitos a regulamentações específicas, embora na África do Sul esse regime especial aplique-se apenas aos servidores das áreas de defesa, inteligência e serviços secretos. Outro exemplo, com exceção da Coreia do Sul, poderia ser o trabalho doméstico.

Destaca-se também que muitas mudanças significativas no mundo do trabalho, decorrentes de fatores como descentralização produtiva, avanço tecnológico, globalização e economias digitais, vêm impondo a necessidade de os sistemas darem conta de novas realidades laborais. Como resultado, formas atípicas de emprego, que não se enquadram na relação típica acima identificada, foram introduzidas em cada sistema e, desde então, vêm ganhando cada vez mais destaque nos mercados de trabalho nacionais. Essas novas formas encontram-se analisadas pormenorizadamente em cada estudo de caso nacional. Aqui, compararemos formas de emprego atípico que estão presentes em todos os sistemas jurídicos considerados: emprego por prazo determinado, de meio período ou intermitente. A Tabela 10.3 relata a proporção de empregados por prazo determinado e de meio período em cada país, a fim de fornecer uma visão quantitativa.

TABELA 10.3 Parcela de empregados temporários e de empregos de meio período

Ano de referência 2019	Portugal	Coreia do Sul	Brasil	México	Argentina	África do Sul
Porcentagem de empregados por tempo determinado	20,8%	16,8%	Não disponível.	53,4%	10,2%	13,3%
Porcentagem de empregados em meio período	28,7%	20,8%	27,2%	26,1%	39,5%	15,3%

Fonte: Elaboração dos autores/estudos de caso.

No que se refere aos contratos por prazo determinado, uma primeira observação relevante do ponto de vista comparativo é que cada sistema de direito do trabalho, com exceção da Coreia do Sul e da África do Sul, limita, com abordagens diferentes, as circunstâncias nas quais este pode ser utilizado. Na Argentina, é necessário que haja um motivo justificado, vinculado à tarefa ou à natureza da atividade; no Brasil, o contrato destina-se a serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, atividade comercial de natureza transitória, ou destinar-se à verificação prévia da capacidade técnica do funcionário; no México, pode ser empregado quando a natureza do trabalho a ser executado assim o justifique, ou para substituir temporariamente outro trabalhador; em Portugal, para satisfação de necessidade temporária da empresa. A lei da África do Sul aplica-se exclusivamente aos funcionários que ganham abaixo de um valor máximo definido pelo Ministério do Trabalho e não se aplica ao empregador que emprega menos de 10 empregados, nem quando os contratos por tempo determinado sejam permitidos por lei, determinação setorial ou acordo coletivo.

Além disso, a legislação trabalhista costuma limitar a duração dos contratos de trabalho por prazo determinado. O sistema da África do Sul permite contratos geralmente com duração máxima de três meses, o que é particularmente estreito. No entanto, esse prazo pode ser prorrogado se a natureza do trabalho tiver uma duração limitada ou se o empregador puder

apresentar uma razão justificável para fixar uma maior duração para o contrato. O mesmo se aplica à lei da Coreia do Sul, que estabelece o limite de dois anos, mas oferece uma série de exceções que permitem ir além desse período. A duração máxima do contrato por prazo determinado, em princípio, é de 5 anos na Argentina, 3 anos em Portugal e 2 anos no Brasil (90 dias, para verificação da capacidade técnica). Nestes três últimos países, se a relação de trabalho ultrapassar o limite estabelecido pela lei, o contrato praza a vigorar por tempo indeterminado. Finalmente, a legislação trabalhista mexicana prevê que, havendo expirado o prazo fixado, e subsistindo o objeto do trabalho, a relação poderá se estender enquanto perdurarem as circunstâncias que justificam a contratação temporária.

A lei sul-africana, quando o contrato excede três meses, impõe tratamento igual ao trabalhador de contrato por prazo determinado e aos trabalhadores por prazo indeterminado, a menos que haja uma razão justificável. Por sua vez, o sistema da Coreia do Sul proíbe explicitamente o tratamento discriminatório com base na forma de emprego, para trabalhadores em contrato por tempo determinado que executem o mesmo tipo de trabalho que outros trabalhadores. Em outros países, alguns institutos que são aplicáveis às relações de trabalho por prazo indeterminado não são aplicáveis (como é o caso do aviso prévio, no Brasil e no México) ou estão sujeitos a regras próprias (novamente o aviso prévio, no caso da Argentina).

De uma perspectiva mais formal, para a celebração de um contrato por prazo determinado, com exceção da Coreia do Sul, é necessária a forma escrita e a menção explícita de um motivo justificável. Caso esses elementos faltem ao contrato, ou o motivo não se enquadre nas hipóteses permitidas pela le), entende-se que a relação laboral seja por prazo indeterminado.

Para concluir, faz-se necessária uma breve exposição sobre outra forma de contrato de trabalho por prazo determinado, introduzida no Brasil pela Lei Federal no 9.601/1998. Este é caracterizado por algumas peculiaridades, tais como: ser instituído por meio de negociação coletiva, para efetivamente aumentar o número de trabalhadores de uma empresa; prever pagamento de indenização, em caso de quebra de contrato antes do decurso do prazo; e possibilitar mais de uma prorrogação.

No que diz respeito aos empregos de meio período, duas observações principais são necessárias. Em primeiro lugar, na Argentina e no Brasil a duração máxima dessa jornada de trabalho é limitada pelas respectivas leis trabalhistas. Na Argentina, o limite estabelecido é de dois terços da jornada integral; se ultrapassado, o trabalhador tem direito ao salário de empregado em tempo integral. No Brasil, o sistema oferece duas opções: até 30 horas semanais, sem horas extras; ou até 26 horas, com possibilidade de trabalhar 6 horas extras, pagas com adicional de 50% sobre a hora de trabalho contratada. Por sua vez, a legislação trabalhista da Coreia do Sul permite trabalhar além das horas contratuais, desde que com o consentimento do funcionário, até um máximo de 12 horas extras por semana, com remuneração adicional. De acordo com a legislação dos outros países, o trabalho de meio período deve ser, em qualquer caso, inferior à duração do dia e da semana de trabalho integral.

No México e em Portugal, os trabalhadores de meio período têm direito ao mesmo tratamento dos trabalhadores em tempo integral, com exceção da remuneração, que é proporcional. Apenas no caso de Portugal, permite-se que por razões objetivas, devidamente identificadas em convenções coletivas, se justifique um tratamento diferente.

Com uma abordagem semelhante, o sistema da África do Sul garante "um tratamento não menos favorável" do que o de um trabalhador em tempo integral, que faça o mesmo trabalho ou trabalho semelhante, além dos mesmos direitos a treinamento e desenvolvimento profissional. Por sua vez, de acordo com a legislação trabalhista da Coreia do Sul, as condições de trabalho são determinadas com base na proporção relativa entre as horas de trabalho dos trabalhadores de meio período e os de tempo integral, ocupados no mesmo tipo de trabalho e no mesmo local, sendo proibido qualquer tratamento discriminatório.

No Brasil, os empregados contratados em regime de meio período estão sujeitos às regras da CLT, desde que estas não conflitem com o disposto nas regras específicas de seu regime de trabalho. Por fim, os trabalhadores de meio período da Argentina têm direito a remuneração e contribuições previdenciárias proporcionais, sendo possível limitar a quantidade de trabalhadores de meio período num determinado estabelecimento, por meio de convenção coletiva.

Em relação a outras modalidades de trabalho temporário, diferentes países têm adotado abordagens muito diferentes na regulamentação da matéria. Por exemplo, o sistema mexicano permite tanto a intermediação de mão de obra quanto a subcontratação. Já o Brasil admite o trabalho intermitente e a terceirização de mão de obra, desde a reforma de 2017. Por sua vez, o direito do trabalho português possibilita a cessão ocasional de trabalhadores de uma empresa para outra.

A Tabela 10.4 apresenta as hipóteses em que o trabalho temporário e intermitente é permitido, conforme definido na legislação trabalhista nacional.

Para concluir, é interessante observar que na Argentina o trabalhador temporário tem direito aos benefícios previstos na legislação trabalhista que sejam compatíveis com a natureza da relação de trabalho, desde que cumpridos os requisitos para sua aquisição. No Brasil, ao trabalhador temporário são garantidos os mesmos direitos do trabalhador permanente, ressalvadas as indenizações do aviso prévio e a multa sobre o FGTS. No sistema mexicano, como já mencionado, as condições de trabalho são iguais às dos demais trabalhadores que prestam serviços na empresa ou estabelecimento. Em Portugal, rege o princípio da igualdade de tratamento. Na África do Sul, o funcionário deve ser tratado de forma não menos favorável do que o funcionário permanente do estabelecimento que executa o mesmo trabalho ou semelhante, a menos que a distinção seja justificável, sob pena de ser considerado empregado efetivo. Finalmente, a lei trabalhista coreana proíbe o tratamento discriminatório, sem razão justificável.

TABELA 10.4 Situações em que o trabalho temporário e intermitente é permitido

País	Hipóteses admitidas
Portugal	a) Emprego vago, enquanto estiver em curso processo de recrutamento para preenchê-la; b) Necessidade intermitente de trabalho, determinada pela flutuação de atividade durante os dias ou partes do dia, desde que a utilização semanal não ultrapasse a metade do período normal de trabalho mais praticado pelo usuário; c) Necessidade intermitente de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes do dia; d) Execução de projeto provisório, nomeadamente instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial.
Coreia do Sul	Empregos adequados a essas finalidades, em virtude de sua natureza e dos conhecimentos profissionais, aptidões e níveis de experiência exigidos, estabelecidos por decreto presidencial, excluído o setor industrial. No entanto, se houver uma vaga ou a necessidade de garantir temporariamente ou intermitentemente mão de obra, a contratação de trabalhadores pode ser permitida, desde que precedida de consulta prévia ao sindicato ou representante dos trabalhadores, caso este não exista, excluídas novamente certas categorias profissionais, como os estivadores.
Brasil	Atender à necessidade de substituição temporária de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, decorrentes de fatores imprevisíveis ou, quando decorrentes de fatores previsíveis, tenham estes caráter intermitente, periódico ou de natureza sazonal.
México	Sem restrições.
Argentina	a) Cobertura da ausência de trabalhador efetivo; b) Cobertura de licenças ou suspensões legais ou convencionais, exceto as decorrentes de greve, força maior, falta ao trabalho ou suspensão de contrato de trabalho por redução da atividade econômica do empregador; c) Para cobertura do aumento de atividade da empresa, que possa requerer extraordinária e ocasionalmente mais trabalhadores; d) Para organização de congressos, conferências, exposições etc; e) Para execução inadiável de obra destinada à prevenção de acidentes, adoção de medidas urgentes de segurança ou reparação de equipamentos, instalações ou edifícios perigosos para os trabalhadores e terceiros, desde que essas tarefas não possam ser realizadas por pessoal próprio da empresa; f) Por necessidades transitórias ou tarefas extraordinárias que estejam fora do negócio normal e habitual da empresa, devendo haver uma proporção razoável e justificada entre temporários e efetivos.
África do Sul	a) Serviços de prazo inferior a três meses; b) Substituição temporária de trabalhador efetivo ausente; c) Quando um acordo coletivo ou determinação setorial designar um determinado tipo de trabalho como temporário.

Fonte: Elaboração dos autores.

C. Regulação da rescisão contratual

A dispensa, como qualquer outra causa de rescisão do contrato de trabalho, acarreta consequências significativas para o trabalhador, visto que a remuneração normalmente representa sua principal fonte de renda. Por essa razão, cada sistema jurídico limita de algum modo a faculdade do empregador demitir, como resta pormenorizado em cada um dos estudos de caso.

O termo dispensa geralmente se refere à rescisão unilateral do contrato de trabalho pelo empregador. Em primeiro lugar, deve-se notar que cada sistema jurídico considerado

inclui uma série de regras que regulam os procedimentos de dispensa: a inobservância das mesmas pode qualificar a dispensa como injusta ou injustificada. Antes da finalização do contrato, cada sistema jurídico exige, embora com abordagens diferentes, que o empregador comunique previamente o empregado de sua intenção. Cumpre esclarecer que, fora do âmbito da dispensa, também o trabalhador tem a obrigação paralela de informar previamente ao empregador da sua intenção de resolução do contrato de trabalho. A legislação trabalhista da Argentina exige que o empregador avise por escrito, por meio de uma notificação, e prevê vários prazos mínimos, cuja duração aumenta conforme a antiguidade do vínculo. O aviso deve indicar claramente os motivos que levaram a finalização do contrato, que não podem ser modificados em uma eventual ação trabalhista posterior.

No Brasil, o empregador deve comunicar por escrito sua intenção de terminar sem justa causa o contrato de trabalho por tempo indeterminado. Em caso de dispensa por justa causa, motivada por falta grave do colaborador, não é devido aviso prévio. Além disso, nos contratos de trabalho por tempo determinado, o pré-aviso é devido exclusivamente quando estiver presente cláusula que admita o direito recíproco das partes de resolverem o acordo com antecedência. A empresa é obrigada a manter o contrato de trabalho por mais 30 dias, acrescido de um período adicional proporcional ao tempo de trabalho, de até 90 dias.

No México, o empregador deve notificar por escrito a(s) conduta(s) subjacente(s) à rescisão e a data ou datas em que foram cometidas. A notificação deverá ser entregue pessoalmente ao trabalhador no momento da dispensa ou comunicada ao tribunal competente, em até cinco dias úteis seguintes, acompanhada do último endereço registado do trabalhador, para que a autoridade o comunique. A falta de comunicação ao trabalhador implica na presunção de dispensa sem justa causa.

A legislação laboral portuguesa também exige a comunicação dos motivos da dispensa por escrito. Em caso de dispensa por motivo disciplinar, o empregador não é obrigado a notificar previamente a decisão de rescindir o contrato. Nos demais casos, a comunicação é devida, e a duração do aviso prévio depende do tempo de trabalho do funcionário. O sistema português não permite compensações financeiras em substituição ao aviso prévio para dispensas individuais, mas permite que ocorra nas dispensas coletivas e nas dispensas motivadas pela não-adaptação de trabalhadores às suas funções.

Por sua vez, a lei da África do Sul também exige aviso prévio, cuja duração depende do tempo de trabalho e do tipo de emprego. Esses termos podem ser reduzidos por meio de acordos coletivos ou convertidos em indenização.

Finalmente, o sistema da Coreia do Sul exige que o empregador forneça uma notificação oral ou escrita ao empregado com pelo menos 30 dias de antecedência. Se a notificação não for cumprida, o empregado tem direito a receber mais 30 dias de

salário. Além disso, o empregador deve notificar os motivos, no momento da dispensa. A dispensa que não indique de forma clara e concreta as razões subjacentes é considerada nula e sem efeito.

Conforme já mencionado, cada constituição estudada, de modo distinto, oferece proteção aos trabalhadores contra dispensas arbitrárias ou injustas por parte do empregador. A dispensa sem justa causa pode ser descrita como a decisão por parte da entidade patronal de encerrar o contrato sem referir qualquer motivo, ou sem expressá-lo ou prová-lo claramente.

A noção legal e os limites relacionados ao que se considera uma justa causa dependem de cada sistema jurídico. Exceto no Brasil e no México, os motivos pelos quais uma dispensa pode ser considerada legítima são sempre um conjunto de causas subjetivas e objetivas que impossibilitam a continuidade da relação de trabalho, tornando o contrato inexequível. A lei argentina não tipifica na Lei as hipóteses que constituem justa causa, mas remete ao juiz o dever de uma 'avaliação prudente' quanto à existência de infração, tendo em conta as circunstâncias pessoais e as obrigações decorrentes do contrato. Além disso, a legislação inclui entre as causas de extinção a diminuição ou cessação da atividade desempenhada pelo empregado, desde que devidamente fundamentadas e não imputáveis ao empregador, além das hipóteses de força maior, concordata ou falência.

A legislação trabalhista da África do Sul identifica como causas legítimas para rescisão do contrato de trabalho a conduta e competência do funcionário e os requisitos operacionais dos negócios do empregador. Da mesma forma que na Argentina, a regra é que cada caso seja julgado individualmente, em face das circunstâncias próprias.

A doutrina sul-coreana identifica, entre as categorias de justa causa, tanto motivos pessoais e comportamentais, quanto necessidades gerenciais. A lei, dentre os fundamentos subjetivos, não chega a definir o que constitui uma justa causa: é pacificamente aceito pelos estudiosos do direito do trabalho do país que esta decorre do regulamento da empresa ou de acordos coletivos, sendo necessária uma avaliação caso a caso. Por outro lado, na dispensa por necessidades gerenciais, o art. 24 da Lei de Normas Trabalhistas elenca uma série de critérios, cuja observância integral é necessária para que a dispensa seja feita por motivos justificáveis. Os sistemas da África do Sul e da Coréia do Sul incluem uma série de hipóteses em que a dispensa deve ser considerada injusta, nula e sem efeito (respectivamente, Art. 187 da Lei de Relações de Trabalho; Art. 6 da Lei de Padrões Trabalhistas e Art. 81 da Lei de Ajuste Sindical e Trabalhista).

De acordo com o ordenamento jurídico brasileiro, a justa causa decorre exclusivamente da conduta do empregado, tipificada em lei, não sendo permitida a dispensa por motivos objetivos. A abordagem utilizada pelo legislador também pretende proteger contra a dispensa arbitrária por meio da tipificação de hipóteses nas quais a dispensa é proibida, como no caso

de mulheres grávidas, dirigentes e representantes sindicais e vítimas de acidentes de trabalho ou doenças profissionais, além de proibir a dispensa discriminatória. Em outros países, como Portugal, prefere-se produzir uma lista exaustiva de causas legítimas para encerramento do contrato. O mesmo se aplica ao México, onde o art. 47 da Lei Federal do Trabalho identifica as causas de rescisão com base na conduta do empregado, igualmente sem elencar qualquer causa de dispensa objetiva.

Finalmente, em Portugal, o art. 351 do Código do Trabalho, no âmbito da dispensa por motivo disciplinar, por motivo imputável ao trabalhador, define como justa causa a conduta culposa do trabalhador, que por sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação laboral, incluindo uma lista não exaustiva de hipóteses. Além disso, no âmbito dos fundamentos objetivos por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, o Código admite a dispensa coletiva, a dispensa por extinção do cargo e a dispensa por não adaptação do trabalhador.

Em cada país, o trabalhador é livre para contestar a dispensa por justa causa perante o sistema nacional de resolução de conflitos trabalhistas. O ônus da prova para demonstrar a existência de justa causa recai sempre sobre o empregador. Se o empregador não o fizer, ou não provar que a dispensa foi efetuada com base em um processo justo, a dispensa é tida como sem justa causa.

Em relação à dispensa sem justa causa, cada lei laboral nacional, embora com abordagens diferentes, confere proteção ao trabalhador, por meio da imposição de uma compensação econômica, ou da reintegração ao local de trabalho.

D. Direito coletivo do trabalho

O direito trabalhista de cada um dos sistemas jurídicos aqui considerados empresta grande importância ao direito coletivo, regulando a organização, constituição e gestão das organizações representativas, bem como as negociações, acordos e conflitos coletivos.

Esta seção apresenta as principais características das organizações representativas de cada país, bem como os diferentes sistemas de negociação coletiva dos quais se utilizam. Uma avaliação mais detalhada das relações coletivas de trabalho em cada país pode ser encontrada em cada um dos estudos de caso nacionais.

As tabelas 10.5 e 10.6 relatam, respectivamente, o número de sindicatos, federações, uniões e confederações para cada país, no último ano para o qual havia dados disponíveis, bem como a taxa de densidade sindical (%) entre 2009 e 2018, quando disponível. Este último indicador esclarece o alcance do exercício da liberdade de associação em cada país e deve ser interpretado de acordo com o respectivo enquadramento jurídico.

TABELA 10.5 Número de organizações representativas dos trabalhadores

		Portugal (2015)	Coreia do Sul (2016)	Brasil (2017)	México (2017)	Argentina (2020)	África do Sul (2019)
Organizações representativas	Sindicatos	300	6.136	10.817	2.768	3.290	204
	Federações	27			532	110	24
	Uniões	43					
	Confederações	6			47	19	

Fonte: Elaboração dos autores/estudos de caso.

TABELA 10.6 Taxa de densidade sindical

Taxa de densidade sindical	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Portugal	20,4%	19,6%	18,7%	18,9%	18,7%	17,2%	16,1%	15,3%		
Coreia do Sul	10,1%	9,8%	10,1%	ND	10,3%	10,3%	10,2%	10,3%	10,7%	11,8%
Brasil	18,1%	ND	17,5%	16,9%	16,2%	16,9%	19,5%	18,9%		
México	15,3%	14,2%	14,4%	13,5%	13,6%	13,5%	12,9%	12,5%		
Argentina	31,9%	30,1%	31,8%	30%	30,4%	27,7%				
África do Sul	ND	30,1%	29,3%	29,7%	28,7%	29%	27,4%	28,1%		

Fonte: Elaboração dos autores/estudos de caso.

Na Argentina, a legislação trabalhista define sindicato como uma coalizão permanente de trabalhadores que exercem uma mesma atividade profissional ou econômica, para a defesa e a promoção de seus interesses coletivos. O sistema jurídico inclui os seguintes tipos de organizações representativas dos trabalhadores: sindicatos; federações de sindicatos; e confederações compostas por sindicatos e federações. A realização de um pedido à autoridade administrativa e uma subsequente inscrição no registo especial são requisitos legais para a constituição de um sindicato, e apenas alguns sindicatos recebem o direito de participar de negociações coletivas, bem como de defender e representar perante o Estado e os empregadores os interesses individuais e coletivos dos trabalhadores. Essa qualificação é concedida pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social à entidade mais representativa em determinada atividade, ofício ou profissão, desde que atenda a um conjunto de critérios legalmente determinados. Paralelamente, as associações de empregadores, cujas funções muitas vezes vão além das relações de trabalho, têm como papel principal ser a contrapartida das organizações representativas dos trabalhadores na negociação coletiva. Referindo-se às organizações representativas da Argentina, é importante destacar que apenas 1.681 detêm a qualificação necessária à negociação coletiva, e que este país detém a maior taxa de densidade sindical, dentre os países objeto deste estudo.

No Brasil, a legislação trabalhista concede às associações o direito de estudar, defender e coordenar os interesses econômicos ou profissionais de todos aqueles que, como empregadores, empregados, terceirizados ou profissionais autônomos, exerçam, respectivamente, a mesma atividade, profissão ou atividades ou profissões semelhantes.

O sistema permite sindicatos, operando em nível local, bem como federações regionais e confederações nacionais. É importante ressaltar que é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, com área não inferior ao limite de um município. Os sindicatos, devem apresentar um pedido de reconhecimento ao Ministério da Economia, apresentando seus estatutos. Uma vez reconhecida a associação profissional, será emitida uma carta de reconhecimento, especificando a representação econômica ou profissional e a base territorial concedida. Para concluir, é importante notar que antes da reforma trabalhista de 2017, o sistema de financiamento dos sindicatos contava com a previsão de uma contribuição obrigatória dos trabalhadores. O Brasil, em comparação com os outros países do estudo, conta com o maior número de organizações representativas dos trabalhadores, embora a densidade sindical não seja tão elevada.

No caso do México, é importante ressaltar, antes de mais nada, que as relações coletivas de trabalho neste país têm sido prejudicadas pela existência dos assim denominados sindicatos "de proteção", que celebram "acordos de proteção ao empregador". Embora uma análise deste fenômeno possa ser encontrada no estudo de caso deste país, é importante ressaltar que a reforma constitucional de 2017, a ratificação da Convenção nº 98 da OIT em 2018, e a reforma da Lei do Trabalho Federal de 2019 visam claramente a garantir a mais ampla da liberdade de associação aos trabalhadores, bem como o direito de negociação coletiva.

A liberdade dos trabalhadores e empregadores mexicanos de se organizarem associativamente é garantida constitucionalmente. A Lei Federal do Trabalho define como sindicato a associação de trabalhadores ou empregadores, constituída para o estudo, aperfeiçoamento e defesa de seus respectivos interesses. Como resultado da reforma de 2019, as organizações representativas devem ser registradas no Centro Federal de Conciliação e Registro do Trabalho. Para o registro, a lei exige a observância dos princípios de autonomia, equidade, democracia, legalidade, transparência, confiabilidade, gratuidade, imediatismo, imparcialidade e respeito à liberdade sindical. Além disso, a lei também especifica que o Centro Federal deve disponibilizar publicamente as informações relativas ao cadastramento dos sindicatos, e que a vontade dos trabalhadores e o interesse coletivo prevalecerão em relação aos aspectos formais. Vale lembrar que os sindicatos têm a obrigação de adequar os respectivos estatutos ao art. 371 da Lei Federal do Trabalho, incluindo a incorporação de dispositivos relativos à revisão dos acordos coletivos.

A legislação trabalhista do México inclui os seguintes tipos de organizações representativas dos trabalhadores: sindicatos profissionais, sindicatos de empresas, sindicatos da indústria (formados por trabalhadores que prestam serviços em duas ou mais empresas do mesmo setor), sindicatos nacionais (formado por trabalhadores que prestam serviços em uma ou mais empresas do mesmo setor, estabelecidas em uma ou mais entidade federativa), e sindicatos multiprofissionais, que só podem ser constituídos quando em sua base territorial o número de trabalhadores de uma mesma profissão for inferior a vinte. Da mesma forma, as organizações

de empregadores podem abranger todo o ramo de atividade ou todo o país. Além disso, a lei também prevê a formação de federações de sindicatos e confederações de federações. O México se destaca como o país da América Latina com menor número de sindicatos, ainda que este seja substancialmente alto, quando comparado a países como Portugal ou África do Sul. A taxa de densidade sindical é semelhante à média latino-americana.

A Constituição de Portugal garante aos trabalhadores não só o direito de formarem sindicatos, mas também comissões de trabalhadores, que são organizações com personalidade jurídica, compostas por trabalhadores eleitos em uma empresa para defender os seus interesses e intervir democraticamente na gestão. Entretanto, do ponto de vista prático, as relações coletivas de trabalho são fortemente dominadas pelos sindicatos, já que apenas estes têm o direito de assinar acordos coletivos. O Código do Trabalho português define sindicato como sendo uma associação permanente de trabalhadores, de caráter voluntário, para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais. A personalidade jurídica depende do registro e publicação do estatuto sindical, perante o Ministério do Trabalho. Paralelamente, o direito de formar associações de empregadores também está previsto no Código; estas agrupam, representam e promovem o interesse dos empregadores na negociação coletiva, e também dependem de registro. No sistema português, tanto os sindicatos como as associações patronais podem organizar-se em federações, uniões e confederações. Quanto ao número de sindicatos, é importante ressaltar as 346 organizações em 2006 reduziram-se para 300 em 2015; o número de organizações de empregadores também diminuiu de 497 para 358 no mesmo período. Em ambos os casos, a tendência pode ser explicada por uma alteração ao Código do Trabalho em 2009. A densidade sindical em Portugal também tem diminuído.

A Lei de Relações Trabalhistas da África do Sul descreve um sindicato como sendo uma associação de empregados cujo principal objetivo é regular as relações entre estes e seus empregadores; por sua vez, o termo organização de empregadores se refere a qualquer grupo de empregadores associados por objetivos individuais ou coletivos, com a finalidade de regular as relações entre estes, seus empregados ou respectivos sindicatos. A lei também admite a formação de federações sindicais.

Um sindicato que seja independente, tenha sede na África do Sul e adote um estatuto em conformidade com a Lei, pode solicitar o registro perante o ente registrador de relações trabalhistas. Curiosamente, não se prevê a obrigatoriedade de registro das organizações de empregadores.

Além do exposto, no país também existem os fóruns do trabalho, que são comitês de colaboradores eleitos no local de trabalho e que se reúnem regularmente para discutir questões trabalhistas, sem exercer funções de negociação coletiva. Os objetivos gerais desses fóruns são a promoção dos interesses e reivindicação de melhorias em favor de todos os empregados, incluindo os não sindicalizados, podendo ser estabelecidos em qualquer local de trabalho com mais de 100 funcionários.

A África do Sul, em comparação com os outros países do estudo, tem o menor número de sindicatos. Ainda assim, a taxa de densidade sindical do país é semelhante à da Argentina.

A legislação trabalhista da Coreia do Sul define sindicato como sendo uma organização de trabalhadores, formada de maneira voluntária e coletiva, por iniciativa dos próprios trabalhadores, com o objetivo de manter e promover as condições de trabalho ou melhorar sua situação econômica e social. Para a constituição de um sindicato, a Lei exige a apresentação de um relatório e da proposta de estatuto a várias autoridades administrativas, incluindo o Ministério do Emprego e do Trabalho, responsável por sua certificação. Os sindicatos que não estão legalmente constituídos não podem requerer a regularização de disputas trabalhistas, nem a reparação de práticas trabalhistas desleais, não obstante certas exceções. Na Coreia, os sindicatos podem ser estabelecidos no nível da empresa, de uma profissão ou de um setor econômico. Por sua vez, uma associação de empregadores é definida como uma organização de empregadores que tem autoridade para ajustar e controlar seus membros constituintes, no que diz respeito às relações de trabalho.

A Lei Coletiva de Trabalho da Coréia também exige a criação de um conselho de gestão do trabalho, em empresas ou locais de trabalho que normalmente empreguem trinta ou mais trabalhadores. Este órgão, que conta com paridade de representantes entre a entidade patronal e a dos trabalhadores, tem por objetivo promover a cooperação entre capital e trabalho. No entanto, é importante observar que as atividades do conselho devem ser independentes e não podem coincidir com as dos sindicatos, excluindo a negociação coletiva.

O país tem o segundo maior número de sindicatos, totalizando 6.164 em 2016, mas conta com a menor taxa de densidade sindical, entre os países analisados.

A Tabela 10.7 reporta a taxa de cobertura da negociação coletiva (%), o que dá alguma indicação sobre o alcance do exercício dos direitos sindicais, em cada país.

TABELA 10.7 Taxa de cobertura da negociação coletiva

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Portugal	85,9%	84,1%	76,7%	78,1%	75,4%	76,5%	74%	73,6%	73,9%
Coreia do Sul	12%	11,6%	11,3%	11,5%	11,7%	11,8%	11,9%	11,8%	
Brasil	ND	58,8%	ND	63,1%	63,8%	65,7%	70,5%		
México	10,1%	9,2%	10,2%	9,8%	11%	10,1%	10%	9,8%	9,9%
Argentina	50,9%	50,6%	52,4%	51,2%	50,5%	51,5%	51%	52,9%	51,8%
África do Sul			32,9%	31,8%	32,7%	30,7%	30,8%	29,1%	29,9%

Fonte: Elaboração dos autores com base nos estudos de caso único e ILOSTAT, 2021.

Existem diferenças significativas entre os países aqui considerados. Quando levamos em conta os dados mais recentes apresentados na tabela, no México e na Coreia do Sul, apenas cerca de

10 trabalhadores a cada 100 são cobertos por acordos coletivos. Na África do Sul, esse número sobe para cerca de 30, enquanto na Argentina para pouco mais de 50. Por fim, Brasil e Portugal têm de longe a maior cobertura, alcançando cerca de 70 em cada cem trabalhadores cobertos por acordos coletivos. Logo, não há qualquer correlação entre a taxa de densidade sindical e a cobertura por convenção coletiva.

Na Argentina, a negociação coletiva se dá por meio da instituição de "comissões de negociação", com um número igual de representantes de sindicatos e empregadores, ou de suas organizações representativas. O acordo precisa ser homologado pelo Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social. É importante frisar que os acordos homologados são *erga omnes*, ou seja, aplicam-se aos trabalhadores que se enquadrem no âmbito da representação sindical e patronal, independentemente da sua filiação.

Por sua vez, o sistema de relações coletivas de trabalho no Brasil prevê convenções coletivas e contratos coletivos. O primeiro é negociado entre organizações representativas de trabalhadores e empregadores, no âmbito de uma determinada categoria econômica ou profissional. Em vez disso, um contrato coletivo é negociado por um sindicato de trabalhadores e uma empresa ou conjunto de empresas, dentro de sua jurisdição territorial. É importante observar que os contratos coletivos se aplicam exclusivamente à(s) essa(s) empresa(s) e seus trabalhadores. As convenções coletivas aplicam-se obrigatoriamente a todos os contratos de trabalho, na jurisdição territorial das organizações de empregadores e de trabalhadores que as celebraram. Além disso, este instrumento deve ser renegociado a cada ano, privadamente em mesas-redondas, ou perante os Delegados Regionais do Trabalho, que exercem a mediação.

No que diz respeito ao México, é importante ressaltar que os dados aqui apresentados se referem a um período em que foram aplicados os mencionados 'acordos de proteção dos empregadores'. Foi apenas em 2019 que a reforma da Lei Federal do Trabalho, implementando a emenda constitucional de 2017, garantiu de forma mais ampla a liberdade de negociação coletiva e uma efetiva representatividade dos sindicatos. Além disso, as disposições transitórias da reforma exigem que todos os acordos coletivos celebrados antes de sua vigência sejam revistos até 2023.

No sistema mexicano, o contrato coletivo de trabalho se aplica a todas as pessoas que trabalham na empresa ou estabelecimento, mesmo as não sindicalizadas. A Lei também prevê o *contrato-ley,* que define as condições de trabalho em um determinado ramo da indústria e se aplica a uma ou mais unidades da federação, zonas econômicas ou em todo o território nacional. Para a celebração de tal acordo, exige-se a representação de pelo menos dois terços dos trabalhadores em determinado ramo da indústria. O sistema mexicano permite inserir cláusulas nos acordos coletivos que determinam que o empregador contratará exclusivamente trabalhadores filiados ao sindicato signatário do acordo, mas isso não se aplica aos trabalhadores não sindicalizados já empregados na empresa, antes da celebração ou revisão do contrato.

Em Portugal, as convenções coletivas podem ocorrer ao nível da empresa, do setor econômico ou da profissão. Um contrato de empresa é celebrado com um único empregador. Já o acordo coletivo é celebrado com vários empregadores. Por fim, se o acordo for celebrado com uma ou mais associações patronais, denomina-se contrato coletivo. No sistema português, os acordos de empresa são típicos das grandes empresas, enquanto os acordos coletivos são bastante raros. Os contratos coletivos aplicáveis a um setor econômico são os mais difundidos. Nesse contexto, é importante notar que várias alterações normativas vêm modificando sua abrangência. Até 2010, o Ministério do Trabalho podia estender o âmbito de aplicação a todos os trabalhadores das empresas do setor, inclusive os não sindicalizados, e aos trabalhadores das empresas filiadas às associações patronais signatárias, por meio de portaria. Em 2011, o governo suspendeu a emissão de portarias e introduziu um piso de 50% de representação, para que fosse possível solicitar a extensão do acordo. Essas mudanças, aliadas à crise financeira internacional, resultaram em uma rápida redução no número de acordos coletivos atualizados, reduzindo o impacto da negociação coletiva sobre os salários. Em 2015, essa exigência de representatividade foi retirada pelo novo governo.

Também na África do Sul, a negociação coletiva pode ocorrer a nível de empresa/estabelecimento, bem como a nível setorial, sendo este último historicamente predominante. Esse sistema pode ser considerado amplamente voluntário. A negociação coletiva ocorre perante os conselhos de negociação, órgãos permanentes, estabelecidos voluntariamente por organizações representativas de trabalhadores e empregadores para negociar coletivamente com um setor e área geográfica específicos, dentro da qual essas organizações são representativas. É possível acordar que os empregadores apenas possam contratar trabalhadores sindicalizados. Uma vez que um acordo coletivo seja alcançado, o conselho pode exigir ao Ministério do Trabalho a extensão do acordo a todos os empregadores e empregados dentro de sua jurisdição. Nesse contexto, convém sublinhar que os conselhos têm a obrigação de criar um 'comitê de isenção' e um procedimento para analisar os pedidos de isenção parcial ou total do acordo. Sob uma perspectiva mais prática, duas observações são necessárias (Godfrey, 2018): apesar do declínio no número de conselhos de negociação, o número total de trabalhadores cobertos aumentou significativamente, em grande parte devido às disposições sobre a instituição de conselhos de negociação no serviço público; e que apenas no setor manufatureiro mais de 10% dos empregados estão cobertos por um contrato estendido, indicando que o mecanismo de extensão não cobre uma parcela significativa do mercado de trabalho. Para além do exposto, a legislação laboral nacional também prevê a possibilidade de constituição de conselhos legais, para os setores com pouca organização, e da determinação administrativa de padrões mínimos de contratação, para esses setores.

Na Coreia, a taxa de cobertura da negociação coletiva, bem como a densidade sindical, tem estado desde 1970 bem abaixo da média da OCDE, ainda que, em termos de força vinculativa, um acordo coletivo seja aplicável a todos os empregados que desempenham o mesmo tipo de trabalho e a todos os trabalhadores de uma empresa ou local de trabalho, sempre que celebrado por organizações que representem ao menos metade do total de empregados.

Além disso, sempre que mais de dois terços dos trabalhadores que exercem o mesmo tipo de trabalho e empregados na mesma área estão sujeitos à aplicação de um acordo coletivo, as autoridades administrativas podem, por deliberação da Comissão de Relações do Trabalho, e mediante solicitação de uma ou de ambas as partes da convenção coletiva ou por sua própria autoridade, deliberar que tal convenção coletiva se aplique aos demais trabalhadores que exerçam a mesma atividade e que estejam empregados na mesma área, bem como aos seus empregadores. Para concluir, convém observar que o sistema coreano permite que convenções coletivas estabeleçam acordos de contratação exclusiva de empregados pertencentes a um determinado sindicato. A Corte Suprema mantém o entendimento de que tais acordos devem ser interpretados como obrigando o empregador a despedir o trabalhador que se recusar a aderir a um sindicato, ao passo que essa regra não se aplica quando o trabalhador opta por aderir a outro sindicato.

10.3 SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

Muito embora os diferentes países estudados apresentem sistemas de resolução de conflitos trabalhistas muito distintos entre si, é possível perceber uma valorização dos meios alternativos de resolução de disputas nos litígios entre trabalhadores e empregadores, seja em âmbito coletivo ou individual. A diferença entre os países está, principalmente, no grau de predominância que os órgãos responsáveis pela realização de conciliações, mediações e arbitragens possuem, bem como seu caráter administrativo ou inserção no sistema de justiça.

Em Portugal e no Brasil, as tentativas de conciliação são realizadas no âmbito do Poder Judiciário, ao longo dos processos trabalhistas. O México recém criou os Centros de Conciliação do Trabalho, órgão do Poder Judiciário responsável pela tentativa de conciliação obrigatória, antes do ingresso da ação na Justiça do Trabalho. Já na Argentina, existem diferenças de acordo com a jurisdição. Na Argentina, na Cidade de Buenos Aires, a conciliação ocorre em âmbito administrativo, perante o Serviço Obrigatório de Conciliação Trabalhista, enquanto na Província de Córdoba, ocorre perante o Poder Judiciário, ao longo do processo trabalhista. Na Coréia do Sul e na África do Sul, existem instituições administrativas próprias e independentes: as Comissões Regionais de Relação do Trabalho e a Comissão de Mediação, Conciliação e Arbitragem, respectivamente.

Outro aspecto relevante está na existência, ou não, de uma Justiça do Trabalho autônoma em relação aos demais ramos do Judiciário, e na competência que esta tem para resolver as demandas trabalhistas. Em Portugal, na Argentina e no México, os julgamentos trabalhistas são realizados por tribunais cíveis especializados. O mesmo se dá na Coréia do Sul, muito embora neste país a maioria dos conflitos trabalhistas seja resolvido no âmbito administrativo, encontrando-se sujeita apenas a revisão judicial, como qualquer outro ato administrativo. O Brasil conta com uma Justiça especializada em conflitos trabalhistas, do mesmo modo que a África do Sul, muito embora, neste caso e à semelhança da Coreia do Sul, um ente

administrativo concentre a competência para análise e resolução de disputas entre trabalhadores e empregadores.

A. Descrição dos sistemas de resolução de conflitos trabalhistas

Em Portugal, os tribunais judiciais de primeira instância são denominados Tribunais de Comarca. Estes desdobram-se em Juízos, que podem ter competência especializada. Assim, os litígios trabalhistas são julgados por Juízos cíveis especializados em matéria trabalhista. Os Juízos do Trabalho são, ainda, competentes para julgar os recursos das decisões das autoridades administrativas em processos relativos a violações trabalhistas e de seguridade social.

A Lei de Organização do Judiciário prevê, ainda, a competência das seções sociais do Supremo Tribunal de Justiça para julgar os recursos contra decisões de natureza trabalhista. O mesmo se aplica aos Tribunais da Relação, órgãos de segunda instância do Judiciário português.

No Coréia do Sul, a Comissão de Relações do Trabalho é a principal instituição responsável por lidar com disputas trabalhistas no país, consistindo em um órgão administrativo público independente, de natureza quase-judicial, que visa resolver conflitos trabalhistas mediante o emprego de meios alternativos de resolução de conflitos.

A Comissão de Relações do Trabalho é composta pela Comissão Nacional de Relações do Trabalho (CNRT), pelas Comissões Regionais de Relações do Trabalho (CRRTs), e pela Comissão Especial de Relações do Trabalho. A jurisdição dessas comissões é definida da seguinte maneira.

TABELA 10.8 Jurisdição das comissões do trabalho na Coreia do Sul

Órgão	Jurisdição
Comissão Nacional de Relações do Trabalho	• Revisar as medidas adotadas pelas Comissões Regionais e Especial de Relações do Trabalho; • Realizar ajustes em contenciosos trabalhistas de competência de duas ou mais Comissões Regionais; • Analisar os casos de sua jurisdição, conforme prescrição legal.
Comissões Regionais de Relações do Trabalho	• Resolver os casos que acontecem na sua respectiva região e que não sejam de competência da Comissão Nacional ou Especial.
Comissão Especial de Relações do Trabalho	• Resolver os casos relativos a matérias específicas que estão incluídas entre seus objetivos.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

As Comissões Regionais de Relações do Trabalho são compostas por uma Sessão Plenária e sete comitês. A tabela a seguir descreve cada um deles, sua composição e respectivas funções. A Comissão Nacional de Relações do Trabalho possui comitês semelhantes aos das comissões regionais.

TABELA 10.9 Comitês das Comissões Regionais de Relações do Trabalho

Comitês	Composição	Função
Plenário	Tripartite — representantes dos trabalhadores, dos empregadores e do interesse público	Resolver as questões administrativas gerais relativas ao funcionamento da Comissão; ditar recomendações, ordens e regras para a melhoria das condições de trabalho.
Comitê de Adjudicação	Três comissários de interesse público	Julgar casos envolvendo práticas trabalhistas injustas e dispensas sem justa causa; atuar correicionalmente em questões relativas às negociações e ao direito a uma representação justa.
Comitê de Correção de Discriminação	Três comissários de interesse público	Determinar medidas para a correção de casos de discriminação contra trabalhadores não-regulares, como trabalhadores de contrato por prazo determinado, em tempo parcial e temporários.
Comitê de Mediação	Dois comissários representantes dos empregados e um comissário de interesse público	Mediar disputas trabalhistas.
Comitê Especial de Mediação	Três comissários de interesse público	Mediar os conflitos trabalhistas e determinar os níveis mínimos de operação às concessionárias de serviços públicos, em caso de greve.
Comitê de Arbitragem	Três comissários de interesse público	Arbitrar as disputas trabalhistas, mediante solicitação de ambas as partes interessadas ou de uma das partes de um acordo coletivo de trabalho.
Comitê de Mediação das Relações de Trabalho de Professores (nacional)	Três comissários de interesse público	Mediação e arbitragem das relações de trabalho dos professores.
Comitê de Mediação de Relações de Trabalho de Funcionários Públicos (nacional)	Sete ou menos comissários de interesse público	Mediação e arbitragem das relações de trabalho de funcionários públicos.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

Como qualquer ato administrativo, as decisões das Comissões de Relações do Trabalho estão sujeitas a revisão judicial, pelo juízo competente.

No Brasil, a Justiça do Trabalho, de caráter autônomo e nacional, é responsável por conciliar e julgar os litígios trabalhistas. No entanto, a Justiça Federal e a Justiça Estadual também lidam com demandas que orbitam o mundo do trabalho. A Justiça Federal, por exemplo, tem competência para as disputas que envolvem o chamado direito penal do trabalho, ficando sob sua jurisdição os casos de crimes contra a liberdade pessoal, como os que se verificam em situações de trabalho em condição análoga à escravidão. Além disto, há ainda uma lista dos chamados crimes contra a organização do trabalho que também competem à Justiça Federal (Código Penal, artigos 197 a 207). A Justiça Estadual, por seu turno, tem competência para demandas relativas ao benefício securitário pago pelo Estado em razão de acidente de trabalho. Esses casos possuem considerável representatividade quantitativa no quadro geral das demandas trabalhistas.

As Varas do Trabalho são a porta de entrada das disputas comuns entre trabalhadores e empregadores, na Justiça do Trabalho. Suas funções e sua competência são definidas, especificamente, pelos artigos 652 e 653 da CLT, dentre as quais se destacam: as disputas sobre reconhecimento da estabilidade de empregado; remuneração, férias e indenizações por rescisão do contrato individual de trabalho; disputas concernentes ao contrato individual de trabalho; inquéritos sobre faltas graves; homologação de acordos extrajudiciais, entre outros.

A Vara do Trabalho é composta por um juiz do trabalho titular e um juiz substituto. Nos locais onde não existam Varas do Trabalho, as disputas trabalhistas serão encaminhadas ao juiz de direito da Justiça Comum, mas sua decisão poderá ser revista no Tribunal Regional do Trabalho (art. 112, CF/88).

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), compostos por desembargadores do trabalho, julgam os recursos contra os julgamentos dos juízes do trabalho de primeira instância e algumas outras disputas que lhe são diretamente encaminhadas, tais como dissídios coletivos, ações rescisórias, mandados de segurança e habeas corpus.

A instância superior da Justiça do Trabalho é concentrada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional. Sua função principal é uniformizar a jurisprudência trabalhista e sua competência abrange a conciliação e julgamento de dissídios coletivos e individuais.

No México, até 2017, as Juntas de Conciliação e Arbitragem eram os órgãos do Poder Executivo responsáveis pela resolução dos conflitos trabalhistas, tanto a nível federal como local. Em 23 de fevereiro de 2017, a Constituição mexicana foi reformada e, com o intuito de aperfeiçoar o acesso à Justiça Trabalhista, foram criados os Centros de Conciliação do Trabalho, substitutos das Juntas, vinculados ao Poder Judiciário. Em 2019, a Lei Federal do Trabalho também foi modificada, estabelecendo os parâmetros para a implementação do novo sistema.

Os Centros de Conciliação do Trabalho também se dividem em nível federal e local. São instituições especializadas e imparciais, com autonomia técnica, orçamentária, operacional, decisória e gerencial. A reforma prevê que todas as ações trabalhistas serão obrigatoriamente submetidas a uma audiência de conciliação, antes de serem encaminhadas à Justiça.

Vale ressaltar que as Juntas de Conciliação e Arbitragem permanecerão responsáveis pela resolução de disputas trabalhistas até que os Centros de Conciliação do Trabalho, locais e federal, comecem a funcionar. A implementação do novo sistema de justiça trabalhista está estimada para ocorrer em quatro anos, contados a partir de 2019.

A reforma da Lei Federal do Trabalho criou, ainda, o Centro Federal para Conciliação e Registro do Trabalho, responsável por exercer a função conciliatória pré-processual em nível federal

e dispor sobre atos e procedimentos relativos ao registo de sindicatos e acordos coletivos, contratos-lei e regulamentos de empresa.

Os Centros de Conciliação do Trabalho serão responsáveis pela resolução dos conflitos trabalhistas ocorridos em sua jurisdição, observada a classificação das competências por matéria, grau e território. Em caso de ações envolvendo questões de competência tanto federal quanto local, esta permanece competente para analisar a matéria.

Destaca-se que a Constituição mexicana estabelece um sistema de competência residual. Todos os poderes que não são expressamente delegados aos entes federais, são reservados aos estados. Assim, os casos de competência federal estão expressos na Constituição mexicana e na Lei Federal do Trabalho. Os demais são de competência das autoridades locais.

No caso da federação argentina, a competência legislativa em questões de direito material do trabalho é federal, mas para o direito processual do trabalho é provincial. Logo, diferentes unidades federativas contam com distintos sistemas de resolução de conflitos trabalhistas.

Na Cidade de Buenos Aires, as disputas trabalhistas são resolvidas em duas etapas. A primeira ocorre numa instância administrativa, o Serviço Obrigatório de Conciliação Trabalhista, vinculado ao Ministério do Trabalho, Emprego e Seguridade Social. A segunda ocorre nos tribunais. Os tribunais nacionais da capital argentina possuem tribunais do trabalho de primeira instância, compostos por um juiz, e uma câmara nacional de recursos do trabalho, divididas em seções compostas por três juízes cada uma.

Em Córdoba, o Poder Judiciário é exercido pelo Superior Tribunal de Justiça, que conta com uma Câmara do Trabalho e juízes conciliadores. A província está dividida em dez circunscrições. As Câmaras de Trabalho ficam na capital da circunscrição, enquanto os Tribunais de Conciliação podem ser descentralizados em outras cidades principais. Nas circunscrições menos povoadas, ambos podem ser substituídos por câmaras e tribunais de competência mista. Também neste contexto, as câmaras de trabalho são constituídas por seções, cada uma delas integrada por três membros, enquanto o tribunal de conciliação é sempre unipessoal.

Em Córdoba, não é obrigatória a conciliação prévia, antes de acessar o Poder Judiciário. Entretanto, as partes podem solicitar uma tentativa de conciliação administrativa, em casos de conflitos individuais. As tabelas 10.10 e 10.11 ilustram as etapas nas instituições responsáveis pela resolução de conflitos trabalhistas em Buenos Aires e Córdoba.

Na África do Sul, a Justiça do Trabalho exerce uma função importante, porém residual, na resolução de conflitos trabalhistas. A Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) é a principal instituição responsável por apreciar conflitos trabalhistas em geral.

TABELA 10.10 Etapas do procedimento de resolução de conflitos — Córdoba

	Órgão	Atos/fase
1	Tribunal de Conciliação	Conciliação entre as partes e, caso esta seja infrutífera, instrução do processo.
2	Câmara do Trabalho	Julgamento do processo.
3	Superior Tribunal de Justiça	Julgamento de recursos à sentença, para fins de controle de constitucionalidade e legalidade.
4	Suprema Corte de Justiça	Recurso federal extraordinário.

Fonte: Elaboração dos autores com base no estudo de caso nacional.

TABELA 10.11 Etapas do procedimento de resolução de conflitos — Buenos Aires

	Órgão	Atos/fase
1	Serviço Obrigatório de Conciliação Trabalhista	Conciliação entre as partes.
2	Tribunal do Trabalho	Caso a conciliação seja infrutífera, instrução e julgamento do processo.
3	Câmara de Recurso	Julgamento de recursos contra a sentença.
4	Suprema Corte de Justiça	Recurso federal extraordinário.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

A CCMA é uma pessoa jurídica independente, com jurisdição sobre todas as províncias da África do Sul, e com pelo menos um escritório em cada uma delas. A CCMA possui um Conselho de Administração composto por um presidente mais nove membros, nomeados pelo Conselho Nacional de Desenvolvimento Econômico e Trabalho (NEDLAC) e indicados pelo Ministro do Emprego e Trabalho, para exercer a função por três anos.

A CCMA pode criar comitês para auxiliar seus trabalhos, compostos por um membro do Conselho de Administração, o diretor, um comissário, um funcionário da Comissão e qualquer outra pessoa. O Conselho de Administração pode delegar algumas de suas funções aos comitês ou ao diretor, com exceção da nomeação e destituição de comissários; nomeação do diretor; e credenciamento e financiamento de Conselhos de Negociação e agências privadas.

Entre as principais funções da CCMA estão a conciliação de disputas no local de trabalho e a arbitragem de certos tipos de litígio trabalhista, após tentativas frustradas de conciliação. Além disso, a Comissão também deve estabelecer as regras relativas a greves e *lock-outs* legais. Qualquer parte de um contrato de trabalho que esteja insatisfeita com seu término, ou com irregularidades processuais, deve, invariavelmente, submeter a questão à conciliação ou à arbitragem.

De acordo com a Constituição sul-africana, o Poder Judiciário é composto pelo Tribunal Constitucional; o Supremo Tribunal de Apelação; os Tribunais Superiores, incluindo qualquer Tribunal Superior de Apelação estabelecido pela lei para julgar recursos dos tribunais inferiores; os Tribunais de Magistrados; e qualquer outro tribunal estabelecido ou reconhecido nos termos

da lei, incluindo qualquer tribunal de *status* semelhante aos Tribunais Superiores e aos Tribunais de Magistrados.

O Tribunal do Trabalho é composto por um juiz presidente, um juiz vice-presidente e tantos juízes quantos o Presidente da República considere necessário, por recomendação do NEDLAC e em consulta ao Ministro da Justiça e ao juiz presidente. Os juízes trabalhistas são nomeados por um período determinado, pelo Presidente da República.

O Tribunal de Apelação do Trabalho é composto pelo juiz presidente e pelo juiz vice-presidente do Tribunal do trabalho, e pelo número de juízes do Tribunal Superior que sejam necessários para o seu bom funcionamento.

B. Procedimentos ordinários de resolução de conflitos trabalhistas

O Código do Trabalho (CT) de Portugal admite a conciliação, a mediação e a arbitragem como meios alternativos de resolução de disputas trabalhistas coletivas resultantes de celebração ou revisão de convenção coletiva. Tanto a conciliação como a mediação podem ocorrer por iniciativa das partes. Já a arbitragem se divide em três tipos: voluntária, obrigatória e necessária.

A arbitragem voluntária ocorre por acordo das partes e é realizada por três árbitros, nomeados pelas partes. A arbitragem é obrigatória nos conflitos resultantes da celebração de convenção coletiva nas seguintes hipóteses (art. 508, CT):

- Tratando-se de primeira convenção, a requerimento de qualquer das partes, desde que tenha havido negociações prolongadas e infrutíferas, conciliação e mediação frustrada e não tenha sido possível dirimir o conflito por meio de arbitragem voluntária, em virtude de má-fé negocial da outra parte, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social;

- Havendo recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social, com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores;

- Por iniciativa do ministro responsável pela área laboral, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social, quando estejam em causa serviços essenciais destinados a proteger a vida, a saúde e a segurança das pessoas.

A arbitragem obrigatória também pode ser determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral, a depender (art. 509º, 1, CT):

- Do número de trabalhadores e empregadores afetados pelo conflito;
- Da relevância da proteção social dos trabalhadores atingidos;
- Da posição das partes quanto ao objeto da arbitragem.

Quando houver a caducidade de uma ou mais convenções coletivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresas ou setor de atividades, e não seja celebrada nova convenção nos doze meses subsequentes, bem como não existir outra convenção aplicável a pelos menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou setor de atividades, pode ser realizada uma arbitragem necessária. Esta é determinada por despacho fundamentado do ministro responsável pela área laboral mediante requerimento de qualquer das partes.

As sentenças proferidas pelos Juízos do Trabalho (primeira instância) podem ser objeto de recursos para os Tribunais da Relação e, posteriormente, para o Supremo Tribunal de Justiça. O Código de Processo do Trabalho (CPT) português prevê a aplicação subsidiária das normas processuais cíveis e criminais. Conforme o CPT, os processos trabalhistas estão divididos em dois tipos: declarativos e executivos. Os processos declarativos subdividem-se em comuns e especiais.

No processo declarativo comum, é obrigatória a tentativa de conciliação na audiência das partes, antes da apresentação da defesa, e no início da audiência final. Além disso, a conciliação também pode ocorrer em qualquer fase do processo, por solicitação das partes, ou juízo de conveniência do magistrado.

A Tabela 10.12 ilustra as etapas do processo declarativo comum.

As custas processuais são regulamentadas pelo Regulamento de Custas Processuais (RCP). O RCP reúne provisões de custas aplicáveis aos diferentes processos independentemente da sua natureza, judicial, administrativa ou fiscal, regulamentando, de forma unificada, todas as isenções de custas que estavam dispersas em legislação própria. As custas processuais incluem a taxa de justiça, bem como encargos e custas da parte. A taxa de justiça, devida pelo impulso processual, é fixada em função do valor e da complexidade do litígio. Por outro lado, o RCP também prevê várias hipóteses em que não é devido o pagamento das custas processuais.

Além disso, em Portugal, a garantia do acesso à justiça e aos tribunais é uma responsabilidade do Estado, e compreende tanto a informação ou consulta jurídica, como a representação em juízo. Têm direito a apoio judiciário gratuito os cidadãos portugueses e europeus, bem como os estrangeiros e apátridas com autorização de residência legal num Estado-Membro da União Europeia, que demonstrem estar em situação de insuficiência econômica.

TABELA 10.12 Etapas do Processo Declarativo Comum

	Fase	Atos processuais
1	Apresentação da demanda	• Petição inicial com indicação do tribunal e das partes, descrição dos fatos que permitem determinar a existência de um contrato de trabalho, indicação dos fatos que constituem a causa de pedir e a motivação jurídica subjacente e formulação da demanda; • Distribuição da petição a um Juízo do Trabalho, ocasião na qual o juiz pode solicitar ao autor que esclareça ou complemente qualquer ponto da petição, ou designar a audiência das partes.
2	Conciliação	• As partes devem comparecer pessoalmente à audiência inicial, na qual haverá uma tentativa de conciliação; • Caso não haja acordo, o réu é notificado para apresentar sua contestação, no prazo de dez dias; • É definida a data da audiência.
3	Contestação	• Apresentação da contestação pelo réu, que pode incluir pedidos reconvencionais; • Em sua resposta à contestação, o autor pode indicar novas demandas, desde que correspondam ao mesmo tipo de processo; • Caso haja alegação de fatos novos, o réu é notificado para apresentar nova contestação.

4	Despacho pré-saneador	• O juiz pode emitir um despacho pré-saneador com o objetivo de:
		  • Fornecer exceções dilatórias;
		  • Integrar os atos processuais;
		  • Solicitar a intervenção de terceiro no processo;
		  • Determinar a inclusão de documentos.

5	Audiência preliminar	• A depender da complexidade da disputa, o juiz pode determinar a realização de uma audiência preliminar, na qual haverá uma nova tentativa de conciliação; • Apreciação, pelo juiz, de exceções dilatórias ou do mérito da causa (total ou parcialmente); • Delimitação dos termos da controvérsia; • Provisão de medida cautelar para examinar exceções dilatórias e nulidades processuais, mérito da causa ou exceção peremptória; • Adequação formal e simplificação do processo; • Emissão de despacho relativo à identificação do objeto da controvérsia e à enunciação das evidências; • Após ouvidos mandatários e advogados, determinação dos atos a serem realizados na audiência final; • Ainda que não haja audiência preliminar, o juiz pode emitir medida cautelar, despacho de adequação/simplificação do processo, despacho identificando o objeto da disputa e enunciando as evidências, e ordem estabelecendo os atos a serem realizados na audiência final.
6	Audiência final	• As partes devem comparecer pessoalmente à audiência final. Na ausência de uma delas, consideram-se provados os fatos alegados pela outra parte. Na ausência de ambas as partes, presumem-se provados os fatos alegados pelo autor, mas não o contrário; • O processo transcorre normalmente caso uma ou ambas as partes não compareçam, desde que estejam representadas por advogado; • Tentativa de conciliação; • Também participam da audiência as testemunhas, bem como técnicos, intérpretes e tradutores; • A audiência é realizada perante tribunal monocrático e gravada; • Nesta audiência, a causa de pedir ainda ser excepcionalmente alargada pelo juiz, com a consequente eventual modificação dos meios de prova; • Alegações finais orais dos advogados, quanto aos fundamentos de fato e de direito; • Caso a decisão não seja proferida em audiência, o juiz deve fazê-lo no prazo de trinta dias.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

Na Coreia do Sul, os processos trabalhistas são ações administrativas, conduzidas no âmbito da Comissão de Relações do Trabalho (CRT) e das Comissões Nacionais de Relações

do Trabalho (CNRT). Se as partes não estiverem satisfeitas com a decisão da Comissão, um contencioso administrativo pode ser movido perante o Tribunal Administrativo, em conformidade com o direito de revisão judicial dos atos administrativos.

Para o exercício de sua função, as Comissões podem exigir que trabalhadores, sindicatos, empregadores e associações de empregadores, além de outros indivíduos ou entidades relevantes, compareçam ou apresentem documentos. As Comissões podem, ainda, designar um membro ou oficial de investigação para investigar as condições de um empreendimento, requisitar documentos, entre outros aspectos relativos ao negócio ou local de trabalho, bem como requerer a assistência de outros órgãos administrativos.

Em sua atuação, o Comitê de Adjudicação realiza um julgamento a respeito de um pedido de reparação, com base nos resultados da investigação e da audiência das partes. O Comitê decide a favor do reclamante (trabalhador/sindicato) ou do reclamado (empregador), determinando a procedência do caso. Analisando a constitucionalidade desse procedimento, a Suprema Corte já reconheceu a discricionariedade do Comitê para determinar o conteúdo da reparação, com vistas a sanar o dano causado. Caso o empregador não cumpra a determinação do Comitê de Adjudicação no prazo especificado, pode ser imposta uma taxa de execução. Quando uma das partes for lesada ou discordar da decisão, pode recorrer à Comissão Nacional, apresentando pedido de revisão. Igualmente, qualquer uma das partes pode intentar uma ação administrativa de acordo com a Lei de Contencioso Administrativo, contra uma decisão de revisão proferida pela Comissão Nacional, no prazo de quinze dias, a partir da data de recebimento da notificação da decisão de revisão. A menos que um pedido de revisão ou uma ação administrativa tenha sido apresentada dentro do prazo especificado, a ordem decorrente da do Comitê será definitiva.

A conciliação é o procedimento mais simples e menos oneroso para as partes envolvidas em uma disputa perante as Comissões Regionais. É realizada por um agente público indicado pela autoridade administrativa competente que, além de confirmar e esclarecer a reclamação, auxilia as partes a chegar a um acordo. No âmbito do Comitê de Adjudicação, a conciliação pode ser solicitada pelas partes antes e durante a audiência, ou recomendada pelo próprio Comitê. Na hipótese de um pedido de mediação, o presidente do Comitê ou o mediador deve designar uma data específica para o comparecimento dos interessados, com a finalidade de verificar os principais pontos das reivindicações. Em seguida, o Comitê ou o mediador elabora uma proposta de mediação e apresenta às partes, recomendando a sua aceitação e a divulgando publicamente, inclusive na imprensa, se necessário. As partes podem solicitar esclarecimentos quanto à interpretação ou implementação do acordo, que devem ser respondidas no prazo de sete dias. Em caso de litígios coletivo, as partes em disputa não podem entrar em greve, até que o Comitê ou o mediador se manifeste.

Não havendo conciliação ou aceitação da mediação, o Comitê de Arbitragem requisita o comparecimento de uma ou ambas as partes para confirmar os principais pontos das

reivindicações e profere uma sentença arbitral. Em caso de divergência quanto à interpretação ou implementação da sentença, prevalece o entendimento do Comitê. A sentença arbitral vincula as partes, independentemente de sua aceitação, ao contrário do que ocorre na conciliação e na mediação. As partes possuem o prazo de dez dias para recorrer da decisão. A decisão de revisão proferida pela Comissão Nacional encontra-se sujeita a revisão judicial, no prazo de quinze dias.

O sistema judicial sul-coreano não conta com tribunais dedicados exclusivamente ao contencioso trabalhista, de modo que eventuais disputas trabalhistas, que escapem à competência da esfera administrativa, são analisadas pelos tribunais civis. Isto ocorre em casos de tratamento injusto, como no caso de suspensão, transferência e imposição de ações disciplinares, em ações para confirmar o *status* de empregado ou para reclamar o pagamento de salário. O tribunal pode ordenar a reintegração do trabalhador ou a compensação de danos.

Uma ação civil pode ser iniciada antes, durante ou depois de um processo administrativo perante a Comissão de Relações do Trabalho, e deve ser proposta perante o tribunal distrital competente. Para fortalecer o profissionalismo dos magistrados civis nos processos trabalhistas, os tribunais de cada distrito possuem um departamento dedicado aos processos trabalhistas e uma comissão de coordenação do trabalho.

Vale ressaltar que nem sempre a representação por advogado é exigida perante o Judiciário ou as Comissões Regionais. Quanto a estas, é permitida a assistência por consultores em assuntos trabalhistas, certificados nos termos da respectiva lei.

No processo civil da Coreia do Sul, as custas do processo são, em princípio, pagas pela parte vencida. Por outro lado, o juízo pode cobrar custas da parte vencedora em determinadas hipóteses, tais como na prática de atos desnecessários e demora injustificada, entre outros. Em caso de procedência parcial, as custas a cargo de cada parte são fixadas pelo tribunal que, conforme as circunstâncias, pode cobrar de qualquer uma delas a totalidade das custas. Advogados e clientes são livres para pactuar honorários contingentes ou condicionais. Não há proibição ao uso de financiamento de terceiros ou ao compartilhamento de riscos ou receitas de litígios. O tribunal pode, ainda, conceder um auxílio financeiro, *ex officio* ou a pedido das partes, nos casos em que estas não tenham condições de pagar as custas do processo.

No que se refere aos procedimentos perante as Comissões, a lei não prevê o pagamento de nenhuma taxa processual. Ainda assim, são devidas as despesas de assistência jurídica e representação, ao advogado ou ao consultor trabalhista credenciado que atue no caso. As Comissões podem manter consultores trabalhistas certificados, para auxiliar grupos socialmente vulneráveis.

No Brasil, o contencioso trabalhista é judicial, e o processo do trabalho é regulado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e, subsidiariamente, pelo direito processual comum (como, por exemplo, o Código de Processo Civil, Lei no 13.105/2015).

De modo geral, são admitidos três tipos básicos de ações com procedimentos comuns, ações com procedimentos especiais e ações constitucionais; também é possível usar ações do processo civil, no processo trabalhista. Alguns desses instrumentos servem para declarar direitos, outros para executar obrigações, outros para ambos; da mesma forma, alguns destinam-se a processos individuais, coletivos ou a ambos.

Os processos judiciais trabalhistas seguem, basicamente, três tipos de trilhos procedimentais, definidos e regulados em lei: os ritos ordinário, sumário e sumaríssimo, classificados conforme a maior quantidade e dispersão dos atos previstos, além de outras questões formais.

O primeiro ato para se iniciar um processo na Justiça do Trabalho no Brasil é o encaminhamento de uma petição inicial. A lei estabelece requisitos formais para a petição inicial, sem os quais ela não é admitida (CLT, arts. 787 e 840, §1º). Geralmente, a parte é representada por um advogado, mas, excepcionalmente, admite-se que se apresente per se, sem advogado (*jus postulandi*).

No processo trabalhista individual, a reclamação também pode ser verbal; o empregado comparece ao fórum para apresentá-la (art. 786, CLT). Ressalte-se que o prazo para prescrição da ação para pleito de créditos das relações de trabalho possui previsão constitucional (Art. 7º, XXIX da CF) e é de cinco anos para trabalhadores urbanos e rurais, podendo ser proposta até dois anos após a extinção do contrato de trabalho.

Encaminhada a reclamação e distribuída a uma das varas do trabalho, será determinada a citação do réu para apresentar sua defesa – geralmente, em uma audiência inaugural. Se o réu não comparecer à audiência inaugural ou não contestar a reclamação (revelia), os fatos alegados pelo autor são considerados verdadeiros, o que pode gerar a extinção do processo com o acolhimento dos pedidos exceto nos casos previstos em lei, tal como nos dissídios coletivos. Se o autor não comparecer à audiência inaugural, será condenado ao pagamento de custas (inclusive se for beneficiário de assistência jurídica gratuita) e a reclamação, arquivada (art. 844, CLT).

O réu pode se defender de forma oral ou entregar a contestação por escrito na audiência inaugural, questionando a regularidade formal do processo ou o próprio conteúdo das alegações e pedidos apresentados.

A audiência também serve para uma tentativa obrigatória de conciliação entre as partes. Havendo acordo, este será homologado pelo juiz, exceto nos casos em que se considerar o acordo lesivo ao trabalhador. A decisão de homologação confere ao acordo eficácia de sentença judicial e é irrecorrível. Se não, o caso prosseguirá conforme o rito processual mais adequado. A conciliação também pode acontecer em qualquer momento do processo, inclusive após a sentença, durante o procedimento de execução.

Após a audiência, haverá o julgamento do processo, do qual decorrerá a sentença, que pode ser impugnada por recurso ordinário. A sentença se tornará imutável se não for interposto recurso ou após todos os recursos interpostos serem julgados.

O recurso ordinário contra as sentenças é dirigido ao respectivo Tribunal Regional do Trabalho, tem prazo de 8 dias para ser interposto e pode ser apresentado em cartório ou eletronicamente. A interposição de recurso exige o pagamento de custas e a consignação do valor da condenação (depósito recursal). Todo recurso, antes de ser apreciado, passa por um exame de regularidade formal. Geralmente, o exame de admissibilidade não é feito pelo órgão julgador do recurso, mas por um órgão prévio, do mesmo nível do juiz que proferiu a decisão impugnada; o exame da admissibilidade do recurso ordinário, por exemplo, é feito pelo próprio juiz que proferiu a sentença impugnada.

Se admitido, o recurso é encaminhado ao órgão superior, incumbido de apreciá-lo e julgá-lo. Esse julgamento geralmente é feito por um grupo de juízes (colegiado), mas as possibilidades de julgamentos por um único juiz (monocrático) têm aumentado nos últimos anos, inclusive como forma de gerar julgamentos mais rápidos.

O recurso permite a reapreciação apenas da matéria que foi impugnada pela parte recorrente. Se forem acolhidos os argumentos do recurso (provimento do recurso), a decisão impugnada poderá ser anulada ou substituída por outra – a depender do tipo de irregularidade constatada na decisão impugnada e do tipo de pedido feito no recurso. O recorrente pode desistir do recurso, total ou parcialmente, a qualquer tempo e independentemente de concordância da parte contrária ou autorização do juiz.

Se a parte condenada a pagar quantia ou a realizar alguma outra prestação não cumprir a decisão, será possível ao credor trabalhista, no prazo de dois anos, retornar ao juiz para requerer a execução da decisão, forçando a parte inadimplente a cumprir sua obrigação (cumprimento de sentença). O mesmo pode acontecer se, mesmo não existindo processo judicial, uma das partes de uma relação de trabalho não cumpre os termos de um acordo ou de um outro pacto entre essas partes.

O processo de execução, nome dado a este processo para requerer o cumprimento de pactos privados, pode ser utilizado, solicitando ao juiz que force a outra parte ao cumprimento da obrigação, mesmo sem haver um processo de conhecimento, em que a parte seja condenada a cumprir aquela obrigação; o pacto privado, desde que seja de um dos tipos admitidos pela lei, pode ser executado diretamente.

O cumprimento de decisões e o processo de execução baseiam-se na responsabilidade patrimonial do devedor. Vale dizer, o juiz ordena ao devedor o pagamento da condenação definida na sentença ou da obrigação acordada no pacto privado sob pena da expropriação do seu patrimônio. Se ele não cumprir a ordem para pagamento

(em 48 horas), seus bens serão penhorados e entregues ao credor ou vendidos em seu benefício.

O processo de execução pode ser impugnado pelo devedor (embargos do devedor) e por terceiros que não tenham participado da relação processual e cujos bens sofram constrição em decorrência da execução (embargos de terceiro). Servem para questionar o valor da condenação, a responsabilidade pela obrigação ou a irregularidade do procedimento. Os embargos podem suspender a execução até que sejam julgados.

No México, antes de acessar a Justiça do Trabalho, as partes de uma disputa trabalhista devem obrigatoriamente comparecer ao Centro Federal para Conciliação e Registro do Trabalho, ou aos seus equivalentes locais, para uma tentativa de conciliação. O procedimento de conciliação tem o limite de 45 dias-calendário, devendo a autoridade tomar as medidas correspondentes que lhe permitam cumprir o referido prazo.

Os Centros de Conciliação do Trabalho podem corrigir as omissões ou irregularidades identificadas nas provas apresentadas pelo autor em sua demanda, após a qual esta será admitida. As decisões dos Centros de Conciliação do Trabalho não admitem recurso, de modo que a interposição de mandado de segurança é o único meio possível para contestá-las.

O simples comparecimento do solicitante esgotará a etapa, mas em caso de ausência seu pedido será arquivado por falta de interesse. A presença de ambas as partes iniciará a possibilidade de um acordo conciliatório; se nenhum acordo for alcançado, será emitida prova de que esta etapa preliminar foi esgotada. No caso de celebração de acordo, o título adquirirá o valor de coisa julgada com competência para fins executivos, promovendo o cumprimento por parte da parte afetada no processo de execução perante o Tribunal. Caso não haja acordo, é emitido um certificado, e a competência passa a ser da Justiça do Trabalho.

A Lei Federal do Trabalho exclui a fase de conciliação obrigatória em casos de discriminação no emprego ou na ocupação por gravidez, assim como por motivos de cunho sexual, racial, religioso, étnico ou de orientação sexual, condição social e assédio moral ou sexual. Exclui, ainda, os conflitos sobre designação de beneficiários por morte; prestações da seguridade social por riscos de trabalho, maternidade, doença, invalidez, vida, creche e prestações em espécie e acidentes de trabalho; proteção dos direitos fundamentais e das liberdades públicas de natureza trabalhista relativos à liberdade de associação, liberdades inerentes aos sindicatos e reconhecimento efetivo da negociação coletiva; tráfico de mão de obra, trabalho forçado e trabalho infantil.

O processo ordinário é aplicável tanto aos conflitos individuais quanto aos conflitos coletivos, para os quais não haja procedimento especial previsto na Lei Federal do Trabalho. A Tabela 10.13 apresenta as distintas fases do processo.

TABELA 10.13 Etapas do procedimento ordinário mexicano

	Fase	Atos processuais
1	Fase escrita de definição do litígio	• A parte apresenta a reclamação e as provas, seguida, mediante citação, pela apresentação da resposta pela parte contrária; • Concessão do direito de resposta e de objeção às provas apresentadas; • Não é admitida a ampliação da reclamação, exceto para inclusão de fatos antes desconhecidos.
2	Audiência preliminar	• Tem o objetivo de desonerar o procedimento (i) afastando fatos incontroversos, (ii) admitindo as provas em conformidade com a lei e relativas à disputa. (iii) resolvendo as exceções processuais, (iv) convocando as partes para a audiência de julgamento; • O tribunal deve, ainda, ordenar a preparação das provas oferecidas, visando a liberação de todas na audiência de julgamento.
3	Audiência de julgamento	• Apresentação das provas; • Formulação das alegações; • Prolação da sentença na própria audiência ou, em casos extraordinários, publicação da sentença em até cinco dias.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

As partes possuem direito à defesa e à representação legal. Consequentemente, podem ser assistidas por representante legal, que deve ser bacharel em Direito ou advogado com habilitação profissional. Quando o Tribunal considerar que existe incapacidade técnica manifesta e sistemática do representante legal, caberá à parte designar outro, dispondo de três dias corridos para praticar esse ato. Os trabalhadores ou seus beneficiários terão direito a ser assistidos por advogado do Ministério Público do Trabalho ou da Defensoria Pública.

Na Argentina, a competência para legislar sobre procedimento é das províncias, razão pela qual a Cidade Autônoma de Buenos Aires (CABA) e a Província de Córdoba, unidades federadas selecionadas para o presente estudo, utilizam procedimentos distintos.

Na CABA, submeter o litígio ao Serviço Obrigatório de Conciliação Trabalhista é um procedimento gratuito e uma condição de admissibilidade para a posterior disputa judicial. O procedimento é predominantemente oral, mas tem início com a apresentação de uma reclamação escrita, por meio de um formulário que contém informações relacionadas ao objeto da disputa, incluindo uma estimativa do seu valor pecuniário.

Admitida a reclamação, procede-se ao sorteio de um conciliador (advogado com experiência em direito do trabalho, inscrito no Registro Nacional dos Conciliadores do Trabalho) e é marcada a primeira reunião, no prazo de dez dias. O conciliador pode ordenar outras reuniões com o objetivo de fazer com que as partes cheguem a um acordo. Caso não se obtenha este acordo, o conciliador pode propor às partes que submetam a questão a arbitragem. Além disso, será fornecida uma certificação que comprove a conclusão do processo, e que permitirá ao trabalhador propor uma ação judicial perante os tribunais.

Se houver acordo, este é comunicado ao Serviço Obrigatório de Conciliação Trabalhista que, após revisão do seu conteúdo, pode proceder à sua homologação ou negar a sua aprovação.

Se o acordo não for posteriormente implementado, o trabalhador pode promover a execução perante os tribunais do trabalho: em caso de falta de pagamento, o trabalhador tem direito a receber ainda uma multa de 30% do valor devido.

A tentativa administrativa de conciliação não é obrigatória para proposição das seguintes ações:

- Mandado de segurança e medidas cautelares;
- Procedimentos preliminares e de produção antecipada de provas;
- Reclamações individuais ou multipessoais que tenham por objeto a discussão de litígios oriundos de atos do empregador em regime de reestruturação produtiva ou prevenção de crises, regidas pelos procedimentos de conciliação obrigatória previstos nas Leis no 24.013 e 14.786;
- Ações judiciais contra empregadores falidos/insolventes;
- Ações judiciais contra o Estado nacional, provincial e municipal;
- Ações promovidas por menores que requeiram a intervenção do Ministério Público;
- Ações decorrentes de acidentes de trabalho, reguladas pela Lei de Riscos do Trabalho.

Vale ressaltar que a conciliação pode ocorrer de forma voluntária, ou seja, quando uma das partes solicita a intervenção da autoridade competente para aprovar e transitar em julgado o acordo que ambas as partes, voluntariamente, pactuaram.

O processo perante a Justiça do Trabalho é predominantemente escrito e possui dupla instância. Tem início com a apresentação da demanda escrita perante a Secretaria-Geral da Câmara Nacional de Recursos do Trabalho, que acionará o juízo de primeira instância responsável pelo litígio.

Em regra, o impulso do processo é *ex officio*, ou seja, está a cargo do tribunal e perdura até após a sentença, quando este faz a liquidação dos valores devidos e a solicitação de pagamento. A partir deste momento, o impulso do processo de execução fica a cargo dos interessados. O juiz pode pronunciar-se *ultra petita*, enquanto a questão da possibilidade de decisão *extra petita* é objeto de controvérsia, tendo em vista a tensão entre o direito de defesa e o princípio tutelar.

Em Córdoba, o processo de resolução de conflitos trabalhistas possui apenas uma instância, dividida em duas etapas: a fase de instrução e conciliação perante os Tribunais de Conciliação, e o processo perante as Câmaras do Trabalho. As tabelas 10.14 e 10.15 ilustram as diferentes fases processuais na Justiça do Trabalho na Argentina.

TABELA 10.14 Etapas do processo trabalhista argentino

	Etapa	Atos processuais
1	Apresentação da demanda	• Apresentação da demanda com certificação do Serviço Obrigatório de Conciliação Trabalhista perante a Câmara Nacional de Recursos do Trabalho e designação do tribunal competente.
2	Fase probatória	• O juiz de primeira instância se pronuncia sobre a competência e a admissibilidade da demanda; • O réu tem o prazo de dez dias para contestar a demanda, apresentar evidências, opor exceções, citar terceiros, impugnar a documentação do reclamante e apresentar reconvenção; • O reclamante tem o prazo de três dias para oferecer provas, impugnar a documentação do réu e contestar as exceções; • Decorridos cinco dias, o juízo notifica as partes para produzir provas; • Realizam-se audiências e praticam-se os atos probatórios, tais como confissão, audiência de testemunhas, intimação do réu para reconhecer a documentação produzida pelo autor e sorteio de peritos especializados; • Encerramento da fase probatória.
3	Apresentação das alegações	• Prazo de dez dias para as partes apresentarem suas alegações por escrito.
4	Prolação da sentença	• Prazo de trinta dias para o juiz emitir a sentença; • Prazo de seis dias para as partes apelarem e de três dias para responder às queixas; • Caso não haja recurso, a decisão faz coisa julgada.
5	1ª fase recursal	• As partes podem recorrer da sentença perante a Câmara Nacional de Recursos do Trabalho, que deve prolatar uma decisão no prazo de sessenta dias.
6	2ª fase recursal	• As partes podem recorrer da decisão da Câmara no prazo de dez dias perante a Suprema Corte de Justiça.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

TABELA 10.15 Etapas do processo trabalhista — Córdoba

	Etapa	Atos processuais
1	Apresentação da demanda	• Apresentação da demanda perante o Juiz de Conciliação, que emite um decreto de admissão e cita as partes e os terceiros.
2	Audiência de conciliação	• As partes ou seus representantes devem comparecer à audiência de conciliação. Na hipótese de ausência do autor, ou de seu representante, considera-se que houve desistência da ação. No caso do réu, há presunção de veracidade dos atos declarados na inicial. • Em caso de acordo, este será homologado pelo juiz. Em caso negativo, a demanda é contestada e segue para a próxima fase.
3	Produção de provas	• No prazo de seis dias, o Juiz de Conciliação determina a abertura da produção de provas, que podem ser contestadas; • De ofício, ou a pedido das partes, pode ser determinada uma nova audiência de conciliação pelo juiz; • Caso não haja acordo, a demanda é levada a julgamento perante a Câmara do Trabalho.
4	Câmara do Trabalho	• Realização da audiência de instrução. A Câmara pode solicitar e*x officio* as provas que considere essenciais para a emissão de uma decisão; • Alegações orais; • Encerramento do debate; • Prolação de decisão no prazo de trinta dias.
5	1ª fase recursal	• As partes têm dez dias para interpor recurso de cassação ou inconstitucionalidade perante o Superior Tribunal de Justiça.
6	2ª fase recursal	• As partes podem recorrer da decisão da Câmara no prazo de dez dias perante a Suprema Corte de Justiça.

Fonte: Elaboração dos autores a partir do estudo de caso nacional.

Tanto em Buenos Aires, como em Córdoba, as partes devem ser assistidas por advogado, pelo sindicato (trabalhadores), ou pela organização representativa dos empregadores (empregadores), durante o processo administrativo de conciliação. Já no processo judicial, as partes podem atuar pessoalmente ou representadas. O trabalhador pode ser representado por associação profissional legalmente autorizada para esse fim. Em Buenos Aires, o Ministério Público da Defesa da Lei oferece assessoria jurídica gratuita. Já em Córdoba, esta é oferecida pelo Ministério do Trabalho. Vale ressaltar que tanto o processo administrativo como o judicial são regidos pelo princípio da gratuidade.

Na África do Sul, a lei estabelece que qualquer parte em um litígio pode encaminhá-lo por escrito à CCMA se as partes forem, por um lado, sindicatos, funcionários ou sindicatos e empregados, e, do outro lado, organizações de empregadores, empregadores, ou organizações de empregadores e empregadores. Em regra, a CCMA não cobra taxas para solucionar os conflitos trabalhistas. Uma vez que a disputa seja encaminhada à Comissão, esta deve nomear um comissário para tentar resolver a disputa, por meio de conciliação, no prazo máximo de trinta dias, que pode ser estendido por até mais cinco dias pelo diretor, para garantir um processo de conciliação significativo.

O comissário deve determinar um procedimento para resolução da disputa, que pode incluir mediação, apuração de fatos e recomendação às partes, inclusive a de que se submetam a arbitragem. Se o processo de conciliação falhar, ou havendo decurso de prazo, o comissário deve emitir uma certidão, atestando se a disputa foi resolvida ou não.

A CCMA deve nomear um comissário para arbitrar uma disputa se um comissário tiver emitido um certificado declarando que a disputa continua sem solução, ou se em até noventa dias após a data em que o certificado foi emitido, qualquer parte assim solicitar.

O comissário nomeado para arbitrar a disputa pode ser o mesmo que tentou resolver a disputa por meio da conciliação, mas as partes podem opor-se à sua permanência. Nesse caso, o CCMA deve designar outro. Além disso, as partes podem nomear um comissário de sua preferência, na medida em que isso seja razoavelmente praticável, ou solicitar que um comissário sênior tente resolver a disputa.

De acordo com a lei, o comissário pode conduzir a disputa da forma que julgue adequada para resolvê-la de forma justa e rápida, mas deve apreciar o mérito e obedece a um conjunto de formalidades legais mínimas. Sujeito à discrição do comissário e à forma apropriada do processo, uma parte pode prestar depoimento, chamar testemunhas, questionar as testemunhas de qualquer outra parte e dirigir os argumentos finais ao comissário. Se todas as partes consentirem, o comissário pode suspender o processo de arbitragem e tentar resolver a disputa por meio de conciliação.

Se a parte autora do litígio não comparecer ou não se fizer representar no processo de arbitragem, o comissário pode rejeitar a questão, dar continuar à arbitragem ou suspender o processo.

O comissário deve emitir uma sentença arbitral fundamentada de forma breve no prazo de quatorze dias após a conclusão do procedimento arbitral e enviar uma cópia desta a cada parte ou representante. Havendo justa causa comprovada, o diretor pode prorrogar este prazo. O comissário pode proferir qualquer sentença arbitral apropriada, inclusive sentença que ponha em vigor acordo coletivo. O comissário também pode expedir uma ordem de pagamento das custas de acordo.

A CCMA deve arbitrar uma disputa sempre que esta permanecer sem solução após a conciliação e for encaminhada à Justiça do Trabalho para julgamento, se todas as partes concordarem por escrito. Nesse caso, o comissário pode proferir uma sentença em substituição à Justiça do Trabalho. Qualquer parte da convenção de arbitragem pode recorrer à Justiça do Trabalho a qualquer momento, para alterá-la ou anulá-la.

A lei também estabelece que, se uma parte de uma convenção de arbitragem iniciar um processo na Justiça do Trabalho contra qualquer outra parte, sobre assunto que tenha concordado em submeter à arbitragem, qualquer outra parte pode pedir ao Tribunal para suspender o processo e encaminhar a disputa à arbitragem; ou, com o consentimento das demais partes, continuar a arbitragem perante a Justiça do Trabalho, caso no qual o Tribunal só poderá emitir uma sentença correspondente àquela que um árbitro poderia produzir.

Uma parte, alegando defeito em qualquer processo de arbitragem, pode requerer à Justiça do Trabalho uma ordem de anulação da decisão arbitral, dentro de seis semanas a partir da data em que esta tenha sido entregue ao requerente, ou da data em que tenha sido descoberta alguma infração à Lei Prevenção e Combate às Atividades de Corrupção de 2004. Há defeito no processo de arbitragem sempre que o comissário apresente má conduta em relação aos seus deveres como árbitro; cometa irregularidade grave na condução do procedimento arbitral; exceda seus poderes como comissário; ou receba pagamento indevido.

O Tribunal do Trabalho pode suspender a execução da sentença arbitral até que se manifeste sobre o caso. Havendo anulação, pode resolver a mérito do litígio submetido à arbitragem da maneira que considerar apropriada ou determinar quais serão os procedimentos a serem seguidos para resolver a disputa.

O Tribunal do Trabalho tem competência exclusiva de revisão das decisões da CCMA. Além disso, tem jurisdição exclusiva para interpretar a legislação trabalhista, o que inclui a competência para pronunciar-se sobre a legalidade de greves, bem como outras condutas ilegais decorrentes de uma greve ou bloqueio. Mas o Tribunal do Trabalho não pode rever nenhuma decisão ou norma proferida durante o processo de conciliação ou arbitragem antes de a matéria em litígio ter sido decidida definitivamente pelo CCMA ou pelo conselho de negociação, exceto se o Tribunal considerar justo e equitativo fazê-lo.

Para além de suas competências exclusivas, o Tribunal do Trabalho tem jurisdição concorrente com o Tribunal Superior em relação à violação de qualquer direito fundamental consagrado no Capítulo 2 da Constituição e decorrente de:

- Emprego e relações de trabalho;
- Disputa sobre a constitucionalidade de qualquer ato ou conduta executiva ou administrativa, ou qualquer ameaça de ato ou conduta executiva ou administrativa, praticado por agente do Estado, na sua qualidade de empregador; e
- Aplicação de qualquer norma de competência do Ministro do Emprego e Trabalho.

A sentença trabalhista deve ser proferida o mais rapidamente possível. Por sua própria iniciativa ou a pedido de qualquer das partes no processo, o Tribunal pode reservar para a decisão do Tribunal de Apelação do Trabalho qualquer questão de direito que surja nesses processos. Isso só é possível se esta questão for decisiva para o julgamento adequado da disputa. Enquanto aguarda a decisão do Tribunal de Apelação do Trabalho sobre uma questão reservada, o Tribunal do Trabalho pode proferir uma decisão provisória.

Qualquer parte em um processo perante o Tribunal do Trabalho pode solicitar ao Tribunal autorização para apelar ao Tribunal de Apelação do Trabalho contra qualquer sentença ou ordem definitiva. Se o pedido de autorização para apelar for recusado, o requerente pode requerer ao Tribunal de Apelaçãodo Trabalho autorização para apelar. A licença para apelar pode ser concedida sob quaisquer condições que o Tribunal em questão possa determinar.

Nos termos da Constituição, um recurso contra qualquer decisão final ou ordem final do Tribunal do Trabalho em qualquer assunto sobre o qual tenha jurisdição exclusiva pode ser interposto apenas perante o Tribunal de Apelação do Trabalho. Uma decisão com a qual dois juízes desta corte concordem será a decisão do Tribunal.

O Tribunal de Apelação do Trabalho é competente para confirmar, emendar ou anular a sentença ou ordem que é o objeto da apelação. Também tem o poder de receber provas adicionais, seja oralmente ou por depoimento perante uma pessoa nomeada com essa finalidade, bem como de remeter o caso ao Tribunal do Trabalho para nova audiência, com as instruções relativas à obtenção de novas provas.

O Juiz Presidente do Tribunal de Apelação do Trabalho tem o poder de avocar qualquer processo submetido à Justiça do Trabalho em primeira instância, caso no qual o Tribunal de Apelação do Trabalho procederá de acordo com os poderes e ritos do Tribunal do Trabalho de primeira instância.

O processo no Tribunal de Apelação do Trabalho deve ser público. No entanto, o Tribunal pode excluir os membros do público, ou determinadas pessoas ou categorias de pessoas dos procedimentos em qualquer caso em que um Tribunal Superior o teria feito. As mesmas pessoas que têm direito de comparecer perante a Tribunal do Trabalho têm direito de comparecer perante o Tribunal de Apelação do Trabalho.

Qualquer decisão do Tribunal de Recursos do Trabalho é vinculante para o Tribunal do Trabalho. Não cabe recurso contra qualquer de suas decisões, julgamentos ou ordens, sempre que tenha atuado em questões sobre as quais goze de jurisdição exclusiva, ou quando atue como tribunal de primeira instância.

Em qualquer processo perante a Justiça do Trabalho, a parte pode comparecer pessoalmente ou ser representada por advogado, procurador, representante de sindicato ou organização de empregadores, ou por um funcionário do Departamento de Trabalho. Os Tribunais do Trabalho e o Tribunal de Apelação do Trabalho podem ordenar o pagamento de custas pelas partes.

10.4 A GESTÃO DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

Os diferentes sistemas de resolução de conflitos trabalhistas utilizados nos países estudados também se encontram submetidos a regras de administração e gestão bastante distintos. A partir dos dados disponíveis, traçamos um panorama de como o orçamento e os recursos humanos são distribuídos, bem como dos processos de seleção e treinamento do pessoal empregado. Por fim, é analisado o papel da administração pública nos processos trabalhistas, seja perante a jurisdição, na arbitragem, conciliação ou mediação.

A. Orçamento e remuneração dos membros do sistema de resolução de conflitos trabalhistas

A organização e administração do sistema de resolução de conflitos trabalhistas dos países analisados pode ser dividido em dois eixos: a) os países que possuem a administração e orçamento atrelados ao poder executivo, e b) aqueles cujo sistema é autônomo, ao menos nos termos da lei. Portugal, Coreia do Sul, Argentina e África do Sul apresentam dispositivos de decisão e implementação o orçamento de tribunais que passam pelo governo central ou local. No Brasil e no México os poderes judiciários mantêm autonomia administrativa e orçamentária.

Em Portugal, o Ministério da Justiça faz a gestão dos recursos humanos, financeiros e materiais dos tribunais, além de participar na gestão dos orçamentos dos tribunais de primeira instância. Na Coreia do Sul e na Argentina, são os órgãos máximos do judiciário que administram o orçamento dos tribunais, porém a aprovação do montante depende de órgãos do executivo.

Na Coreia, é a Corte Suprema quem faz a administração, mas este encontra-se sob a direção e supervisão do Chefe de Justiça, espécie de Ministro de Justiça. A Comissão de Relações de Trabalho (LRC), que é um comitê heterogêneo, é gerido pelo presidente da Comissão Nacional de Relações de Trabalho (NLRC) e tem autonomia para executar o orçamento aprovado pelo Executivo.

Na Argentina, a gestão judiciária também se encontra submetida ao Executivo: a Suprema Corte, por meio do Conselho da Magistratura, administra os recursos e executa o orçamento do Poder Judiciário, o qual é enviado ao Poder Executivo e apresentado anualmente ao Congresso para a sua incorporação no projeto de Orçamento Geral da Administração Nacional. Esse orçamento inclui os recursos da Justiça da CABA. Em Córdoba, o Superior Tribunal de Justiça (STJ), no nível da província, exerce a administração do Poder Judiciário. A organização do orçamento, despesas e investimentos do Poder Judiciário devem ser apresentados ao Governador e ao Legislativo, para que sejam incluídos dentro do orçamento geral da Província.

A África do Sul procurou reverter a estrutura organizacional do sistema de resolução de conflitos, que durante o Apartheid era altamente centralizado e dirigido pelo Executivo. Para tal, foi criado o Chefe de Justiça, que adquiriu as funções de Chefe do Judiciário e Chefe da Corte Constitucional, e serviu para estabelecer um sistema independente de administração de tribunais, finalmente reconhecendo sua autoridade judicial e sujeitando os tribunais apenas à Constituição e à lei. Contudo, os tribunais não têm autoridade para decidir ou administrar o orçamento independentemente do Poder Executivo. O Chefe de Justiça não tem responsabilidade fiscal e operacional que lhe permita funcionar independentemente das diretivas executivas, embora a Corte enfatize a independência judicial institucional como princípio constitucional. Já a Comissão de Conciliação, Mediação e Arbitragem (CCMA) tem um Conselho de Administração que faz a gestão orçamentária, com membros nomeados pelo Ministro do Emprego e Trabalho.

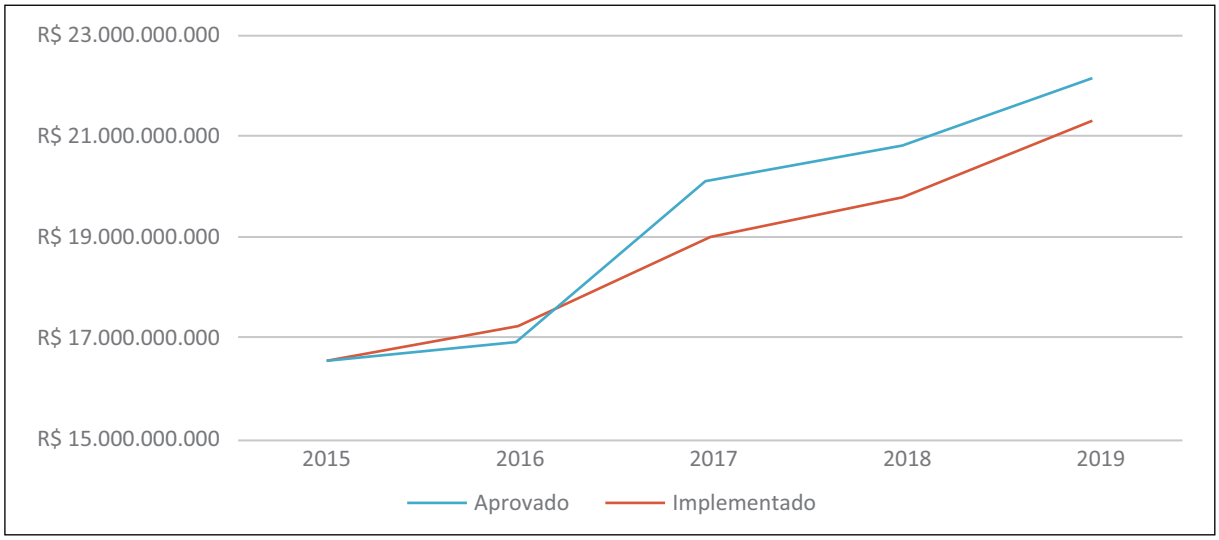
No Brasil e México os orçamentos do judiciário são reservados à autoridade do Poder Judiciário, sem interferência de outros poderes. No Brasil, resta preservada a independência do Judiciário na elaboração do orçamento, dentro dos limites da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO). O órgão responsável por atuar na supervisão orçamentária, financeira e patrimonial da Justiça do Trabalho é o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT), alcançando 25 unidades orçamentárias (Tribunal Superior do Trabalho e 24 Tribunais Regionais do Trabalho).

No México, o Conselho Judiciário Federal é o órgão encarregado da administração, fiscalização, disciplina e carreira judicial do Poder Judiciário Federal, com exceção do Supremo Tribunal Federal e do Tribunal Eleitoral. O Conselho foi criado após as reformas constitucionais de 1994, com a mesma hierarquia do Supremo Tribunal Federal. Na Cidade do México, que tem jurisdição especial, a Lei Orgânica do Superior Tribunal de Justiça do Distrito Federal estabelece que a administração da Justiça no Distrito Federal esteja sob responsabilidade do Tribunal Superior e outros órgãos judiciais. Já o judiciário do Estado de Guanajuato tem autonomia

orçamentária e administrativa em relação aos outros poderes do Estado. É o Conselho do Poder Judiciário responsável pelo orçamento, sujeito à Lei de Exercício e Controle de Recursos Públicos do Estado e Municípios de Guanajuato. Com a reforma em curso, a conciliação trabalhista passou a ser realizada por Centros de Conciliação federais e locais "especializados e imparciais", com total autonomia técnica, operacional, orçamentária, decisória e gerencial.

Na maioria dos países pode-se observar aumento no orçamento do sistema judicial trabalhista nos últimos anos. Com um dos maiores orçamentos, o Brasil registrou aumento de 33% no orçamento aprovado para a Justiça do Trabalho (nível federal) entre 2015 e 2019. O total de recursos implementados alcançou 21 bilhões de reais em 2019. Em relação aos demais ramos da justiça brasileira, a receita da Justiça do Trabalho foi a que mais cresceu, registrando um crescimento de 115% nos últimos anos, com destaque extraordinário no ano de 2019.

FIGURA 10.1 Orçamento aprovado e implementado da Justiça do Trabalho do Brasil (2015–2019)



Fonte: Elaboração dos autores a partir das Leis Orçamentárias Anuais e da página "Orçamento" do site do CNJ.

Portugal manteve praticamente estável o orçamento do sistema de justiça entre 2015-2019, em torno de 1,3 bilhão de euros, chegando a 1,4 bilhão de euros em 2019 (cerca de 9,3 bilhões de reais[2]).

Na Argentina, o orçamento global do Poder Judiciário Nacional teve aumento significativo. Passou de cerca de 12 bilhões de pesos argentinos (653 milhões de reais) em 2015 para cerca de 46 bilhões de pesos argentinos em 2019 (cerca de 2,5 bilhões de reais[3]). O orçamento cresceu a cada ano, acumulando um aumento de 264% durante o período (Ministerio de

2. Taxa de conversão 1 euro = 6,21 BRL

3. Taxa de conversão 1 peso argentino = 0,054 BRL

Economía — Oficina Nacional de Presupuesto, 2021). Já o orçamento alocado aos tribunais da CABA (que representa uma parcela do orçamento total do Poder Judiciário Nacional) oscilou entre 2015 e 2019, com cerca de 8 bilhões de pesos argentinos (435 milhões de reais) em 2019, praticamente o dobro do orçamento em 2015. O orçamento total do Poder Judiciário da Província de Córdoba tem aumentado a cada ano, acumulando aumento de 240% do orçamento alocado entre 2015 e 2019, num contexto de inflação alta.

Na África do Sul, o orçamento total do OCJ para administrar o sistema de tribunais foi de cerca de 295 milhões de reais[4] (R824,755,000) em 2019, um pouco acima do que foi designado para 2017: por volta de 272 milhões de reais (R760,322,000). Desse total, cerca de 20 milhões de reais foram designados para as cortes especializadas em 2019, o que inclui as Cortes do Trabalho. O CCMA recebe recursos do Tesouro Nacional por meio de repasses de bolsas da Secretaria de Emprego e Trabalho, sua principal fonte de recursos, e de outras receitas provenientes de prestação de serviços e investimentos. Durante 2018/2019, a Comissão recebeu cerca de 345 milhões de reais, muito acima do orçamento destinado às Cortes de Trabalho.

Não foi possível obter dados orçamentários do poder judiciário federal ou estatal, agregados ou desagregados, para Coreia do Sul e México. Em relação ao México, é importante notar que a implementação da reforma trabalhista representa um desafio em termos orçamentários da nova infraestrutura, de adaptações dos espaços e até de recursos tecnológicos.

No Brasil, as despesas da Justiça Trabalhista são predominantemente concentradas em recursos humanos. Entre 2015 e 2019, o percentual médio de despesas em recursos humanos foi de 92,9%, ao passo que o percentual médio em outras despesas foi de 7,4%. Segundo os relatórios Justiça em Números (2016-2020), em média a remuneração de servidores dos TRTs e do TST é similar, em torno de 22 mil reais por mês conforme registrado em 2019. Essas remunerações são maiores do que as estimadas para servidores das varas trabalhistas. A evolução da quantidade de servidores, analistas, técnicos e auxiliares, na Justiça do Trabalho entre 2015 e 2019 indica enxugamento da estrutura. O total de servidores diminuiu de cerca de 264 mil servidores em 2015 para aproximadamente 123 mil em 2019.

Os salários dos juízes argentinos são compatíveis com os brasileiros e assim como no Brasil, a principal despesa nesses tribunais é com funcionários, representando 99% do orçamento total em 2019. De acordo com uma pesquisa recente de um jornal (Noguera, 2020), o salário bruto médio de um juiz do STJ com 20 anos de antiguidade acumulado é de cerca de 28 mil reais por mês; o salário bruto médio de um juiz da Câmara com 15 anos de antiguidade é 21 mil reais por mês; e, finalmente, um juiz de primeira instância com 15 anos de antiguidade ganharia um salário bruto de 17 mil reais por mês. Embora existam dados oficiais para algumas províncias da Argentina, não foi possível encontrar informação oficial

4. Taxa de conversão 1 rand = 0,36 BRL

sobre a remuneração dos magistrados para CABA ou para Córdoba. Foi possível, no entanto perceber, que assim como na capital, as despesas de pessoal na província representam uma parcela significativa do orçamento, porém diminuindo em relação ao orçamento total durante o período 2015–2019.

Como em muitos países, Portugal, África do Sul e Coreia do Sul tem um sistema de remuneração dos magistrados que é composto por uma remuneração base e diversos complementos previstos em lei. Em Portugal, a remuneração mensal dos magistrados segue uma escala de classificação e um dos critérios é a antiguidade, levada em conta desde o dia da entrada do magistrado no Centro de Estudos Judiciários como auditor de justiça. A tabela 16 abaixo traz a faixa salarial mensal de magistrados de 1ª, 2ª instâncias e Supremo Tribunal (2019). Os valores estão abaixo da média dos 46 Estados-Membros do Conselho da Europa (Council of Europe and European Commission for the Efficency of Justice, 2018). Convertendo para as realidades do Brasil e Argentina, os salários de início de carreiras dos juízes portugueses são similares, mas aumentam consideravelmente no final da carreira. Comparando com médias salariais gerais dos trabalhadores europeus, a remuneração de juízes no topo da carreira é de 5,34 vezes acima do salário bruto anual médio.

TABELA 10.16 Salários mínimos e máximos dos juízes (por mês)

Categoria	Valor (€)
Mínimo — Tribunais de 1ª instância	2.549,91
Máximo — Tribunais de 1ª instância	5.609,80
Mínimo — Tribunais de 2ª instância	5.778,10
Máximo — Supremo Tribunal	6.129,97

Fonte: Elaboração dos autores com dados (Franco, 2019).

Surpreendentemente, os salários mais altos de magistrados estão na África do Sul e no México. A remuneração dos juízes sul-africanos consiste em um componente em dinheiro de 72,24% e um componente não monetário de 27,76% (que inclui o subsídio para veículos motorizados e a contribuição de assistência médica do empregador). Um juiz da Corte Superior do Trabalho recebe um salário mensal de aproximadamente 59 mil reais. O magistrado da Corte Regional recebe em torno de 40 mil reais por mês. No CCMA, os comissionados são remunerados de acordo com as taxas aprovadas anualmente pelo Tesouro Nacional e representantes do governo não têm direito a essa remuneração. Para o ano 2018-2019 a remuneração dos comissionados variou bastante, entre 109 mil e 1000 reais por ano. Os seguintes fatores determinam a remuneração: a) Saúde financeira da organização; b) Impacto na inflação; c) Taxa geral de aumento salarial no mercado de trabalho; d) Tipo de trabalho e expectativas de resultados; e) Unidade de Negociação ou Unidade de Não Negociação; f) Desempenho.

A Tabela 10.17 mostra os salários de diferentes cargos da justiça dos sistemas federal e de Guanajuato em pesos e em reais.

TABELA 10.17 Remuneração mensal dos servidores do Poder Judiciário Estatal e Federal (2019 e 2020)

Poder Judiciário	Cargo	Peso mexicano	BRL[5]
Federal[6]	Ministro	204,683	73.256
Federal	Magistrado	213.723,67	56.649
Federal	Juiz	193.755,58	51.356
Guanajuato[7]	Presidente da Corte Suprema de Justiça	151.698,34	40.209
Guanajuato	Magistrado da Corte Suprema de Justiça	132.948,11	35.239
Guanajuato	Juiz	68.664,21	18.200

Fonte: Elaboração dos autores com dados da Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2019 e Poder Judicial del Estado de Guanajuato. Dirección de Administración, 2020.

A falta de informações e tabelas sobre remuneração na Coreia do Sul traduzidas para o inglês não permitiu sua análise durante o período da pesquisa. As normas relativas aos métodos de pagamento e cálculo de remuneração tanto do salário dos magistrados quanto dos funcionários públicos que atuam na LRC estão regulamentados pela Lei de Remuneração de Juízes e a Lei e Regulamento de Funcionários Públicos do Estado, respectivamente.

B. Recursos Humanos: distribuição territorial, número de funcionários e juízes por tribunais, recrutamento e seleção de juízes

A maioria dos juízes estão alocados nas varas de primeira instância ou nos espaços de conciliação locais (comarcas ou províncias), abrangendo assim grande parte do território.

Em países federais como Brasil, Argentina e México a distribuição dos órgãos de justiça laboral possui representação no nível federal e estadual (ou provincial). A primeira instância da Justiça do Trabalho no Brasil é composta por 1.587 Varas de Trabalho, abrangendo todos os estados brasileiros. Cada Vara do Trabalho abarca o território da respectiva circunscrição, que pode abranger um ou mais municípios. Os TRTs formam a segunda instância da Justiça do Trabalho. No total são 24 TRTs distribuídos pelas 27 unidades da Federação. A instância superior da Justiça do Trabalho é concentrada no Tribunal Superior do Trabalho (TST), com sede no Distrito Federal e jurisdição em todo o território nacional.

No México ainda é cedo para mapear a nova estrutura da justiça laboral que está em processo de implementação. Atualmente, o Judiciário Federal mexicano é baseado em um sistema de três níveis: 1) Suprema Corte de Justiça da Nação, com jurisdição de apelação final sobre todos os tribunais estaduais e federais; 2) Tribunais de 1ª instância (*Tribunales de Circuito*), que são os

5. Taxa de conversão 1 peso mexicano = 0,27 BRL.

6. Em 2019.

7. Em 2020.

tribunais de apelação federais; 3) Tribunais de Comarca que estão divididos em tribunais únicos (*Tribunales Unitarios de Circuito*) e tribunais colegiados (*Tribunales Colegiados de Circuito*). E ainda existem tribunais distritais (*Juzgados de Distrito*) e tribunais do júri (*Jurados Populares Federales*), que são os tribunais federais de primeira instância. A reforma trabalhista propõe uma nova estrutura que cria instituições de justiça do trabalho em todos os estados e no nível federal[8].

Na África do Sul existem quatro Cortes de Trabalho (Joanesburgo, Durban, Cidade do Cabo e Port Elizabeth) e uma Corte de Apelação do Trabalho (Joanesburgo). A CCMA tem jurisdição em todas as províncias do país e mantem pelo menos um escritório em cada província.[9]

Assim como no México e no Brasil, a organização judiciária responde ao caráter federal do Estado argentino. Na Província de CABA (federal) existem 80 *Juzgados* unipessoais (tribunal de um juiz), que seriam o equivalente a varas de trabalho de primeira instância. Em Córdoba existem outros 10 *Juzgados* unipessoais. Em virtude do caráter unipessoal em ambas as instâncias, o número de juízes corresponde ao número de *Juzgados*, isto é, 90 magistrados no total. No entanto, se a conciliação perante o *Juzgado* falhar em Córdoba, o litígio é enviado a uma das 11 Câmaras de Trabalho da Província. Cada Câmara é composta por 3 magistrados. Já na capital, a Câmara é composta por 11 salas, cada uma composta por 3 juízes. Como resultado, o número de juízes de primeira instância na Província de Córdoba é de 43 (33 operando nas Câmaras de Trabalho e 10 nos *Juzgados*). A segunda instância na CABA é representada pela Câmara Nacional de Apelações - subdividida em dez salas, cada uma composta por 3 juízes.

A exceção seria o sistema português onde todas as ações trabalhistas são apreciadas por um único ramo do judiciário. Entre os 18.763 funcionários da justiça (total em 2019), considerando todos os magistrados, servidores dos tribunais e conselheiros, havia 86 magistrados atuando em processos trabalhistas. Isso representa uma minoria de 7% do total de magistrados atuando em tribunais de primeira instância, distribuídos em 46 comarcas (municípios) ou de competência territorial alargada, com jurisdição sobre várias comarcas.

Se considerarmos os magistrados do judiciário, Portugal é o caso com mais juízes por habitantes e um dos que tiveram aumento considerável no volume de magistrados. Entre 1995 e 2019 houve acréscimo de 49% no número de juízes (de 1.165 para 1.734), sendo 2013 o ano que registrou o maior número de magistrados em exercício: 1.816. Em 2010 o sistema contava com 18,4 juízes por 100.000 habitantes, crescendo para 19,3 juízes por 100.000 habitantes em 2016. Vale ressaltar que o tamanho do corpo de magistrados do Ministério Público português é relativamente alto quando comparado à média europeia. O número de magistrados (MP)

8. Na primeira etapa de implementação da reforma foram criadas sedes em 8 estados do país, 19 centros de conciliação locais, 18 varas locais do trabalho, 10 varas federais do trabalho e 8 escritórios do Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral (CFCRL). A segunda etapa da reforma prevê a partir de novembro de 2021 a criação de 132 sedes das novas instituições de justiça do trabalho em 13 estados do país, sendo 43 centros de conciliação locais; 32 tribunais do trabalho federais e 39 tribunais do trabalho locais (La Jornada, 2021).

9. Não foi possível identificar a distribuição territorial dos tribunais ou comissões na Coreia do Sul.

por 100.000 habitantes passou de 13,9 em 2010 para 14,5 em 2016. Em 2016, 46 Estados-Membros do Conselho da Europa tinham uma média de 21,5 juízes e 11,7 magistrados por 100.000 habitantes no Ministério Público. Mesmo com oscilações a tendência continua em relação aos magistrados do Ministério Público que passou de 942 em 1995 para 1.327 em 2019 — representando um aumento de quase 41% nesse período.

No México há menos juízes por habitantes. Existem no total 4,19 juízes para cada 100.000 habitantes, segundo dados da Secretaria de Governo, subordinado ao governo federal (Brugés, 2019). No total há 1.437 juízes e magistrados, dos quais 78,6% são homens e 21,4% são mulheres, de acordo com o Censo Nacional da Administração da Justiça Federal (2020). De 2010 a 2019, o número de homens nesses cargos aumentou 28,4%, enquanto o aumento das mulheres foi de 40,0%. Em relação ao número de magistrados e juízes do Poder Judiciário de Guanajuato, os dados de 2019 contabilizam 10 magistrados civis, 10 magistrados criminais e 318 juízes.

Na Argentina os dados de tribunais unipessoais (1ª instância) permitiram contabilizar o número de juízes por cidadãos e por empregados. Em CABA foram observados 2,6 juízes para cada 100 mil cidadãos, o que corresponde a 6,5 juízes para 100 mil empregados em 2019. Como é de se esperar, na Província de Córdoba a relação é menor, cerca de 1,2 juízes para cada 100 mil cidadãos, ou seja, quase 3,8 juízes para cada 100 mil empregados.

A indisponibilidade de dados não permitiu realizar a comprar a relação juiz/habitantes na África do Sul e Coreia do Sul. No entanto é possível ter uma ideia do volume e das características do corpo de juízes e funcionários coreanos.

Na Coreia do Sul, do total de 2.918 de pessoas alocadas no sistema judiciário em 2019, 1.491 são juízes e estão distribuídos nos tribunais distritais. Em média são entre 10 e 50 membros representantes de trabalhadores e empregadores nas comissões, enquanto os membros representantes do interesse público estão entre 10 e 70. Os membros do lado dos trabalhadores e dos empregadores devem ser iguais em número. Em 2018 foram registrados o total de 1.805 membros representando empregados e empregados nas Comissões Nacional e Regionais. Entre os membros representando o interesse público nas 3 Comissões (Adjudicação, Mediação e Correção de Discriminação) foi de 735. Apesar da lei (LRCA) exigir membros titulares ou a presença do presidente do LRC para a constituição de uma comissão, o número de membros titulares em relação ao número de casos a serem tratados é insuficiente, segundo relatório de 2018 (Labour Relations Commission, 2018, p. 374). Por outro lado, o relatório indica uma evolução do número de membros de comissões desde a constituição da Lei de Padrões Trabalhistas (LSA) de forma coerente com o alargamento das suas responsabilidades e mudanças estruturais.

Na tendência contrária dos casos estudados está o Brasil. Dados da Associação de Magistrados Brasileiros revelam redução da quantidade de magistrados em primeiro grau por trabalhador

nos últimos anos, provavelmente devido ao aumento da vacância de cargos, além do próprio aumento da população. O número de magistrados de 1º grau oscilou entre 2015 e 2019 em torno de 3 mil. Com 2.077 magistrados de 1º grau em 2019, registrou-se 3,4 magistrados por 100 mil trabalhadores.

Em Portugal, Brasil e Argentina a seleção de magistrados ou funcionários de carreira judicial envolve algum processo seletivo competitivo, misturando provas escritas, orais, análise de currículo ou entrevistas com candidatos A Coreia do Sul e o México alteraram suas legislações e adotaram modelo similar ao da África do Sul, em que o recrutamento é com base em nomeações de candidatos com experiência. Já para os órgãos de conciliação o recrutamento costuma se dar por nomeação pela autoridade responsável e depende de qualificações específicas para o cargo (Coreia e África do Sul).

Portugal e Brasil compartilham um modelo similar de recrutamento. Os dois países fazem o recrutamento de juízes dos tribunais de primeira instância através de concurso público com fases eliminatórias. No Brasil os candidatos precisam ter formação em direito, e em Portugal os conhecimentos jurídicos são testados durante o concurso. Em ambos os casos os candidatos selecionados precisam passar por curso de formação inicial, sendo que em Portugal os selecionados podem escolher pela magistratura judicial ou pela magistratura do Ministério Público. Nos dois países a seleção de magistrados para tribunais de segunda instância se dá entre os magistrados de primeira instância e é baseada em critérios como antiguidade e mérito.

A Argentina possui um sistema de seleção híbrido. Os candidatos precisam ser advogados e o processo de seleção para os tribunais no âmbito nacional (incluindo CABA) é através de concurso público. O Conselho da Magistratura (CM) do Poder Judiciário Nacional e a Escola Judiciária avaliam as provas e os currículos dos candidatos. Com base nesses elementos e na entrevista dos candidatos, o Conselho e a Escola determinam a lista de três candidatos e a ordem de precedência. A lista pode ser aprovada ou rejeitada pelo Senado para então o poder executivo nacional fazer a nomeação dos magistrados selecionados. O Conselho da Magistratura (CM) também prepara os concursos para o processo de avaliação e seleção dos candidatos a cargos na magistratura provincial (Córdoba), pelo menos uma vez por ano, seguindo o mesmo processo adotado no âmbito nacional.

Anteriormente na Coreia do Sul o recrutamento era parecido com os sistemas do Brasil e Portugal. A Lei de Organização do Tribunal permitia a nomeação de juízes que foram aprovados no Exame Nacional de Justiça e que concluíram o curso de formação de dois anos no Instituto de Investigação e Formação Judiciária (JRTI), formando juízes, procuradores e advogados. A versão atual da norma prevê que os juízes sejam nomeados dentre aqueles que tenham servido em cargos como juiz, procurador, advogado, professor universitário, especialista em assuntos jurídicos de agência governamental, governo local, empresa nacional ou pública. A nomeação ou recomendação de membros das comissões que representam

empregados, empregadores e interesse público apresentam requisitos diferentes. As qualificações exigidas para servir como um membro de interesse público do LRC variam dependendo da posição (NLRC ou RLRC) e da área (julgamento/discriminação, reparação e mediação). A seleção de membros das comissões que representam trabalhadores e empregadores é diferente devido ao fato que estes participam da resolução de disputas como partes interessadas. A LRCA prevê que estes sejam respectivamente recomendados por sindicatos e associações patronais: para a NLRC a nomeação é feita pelo Presidente, por recomendação do Ministro do Trabalho e Emprego; para as RLRCs, os membros representando os trabalhadores são recomendados pela organização representativa regional da federação de todos os sindicatos.

O México também alterou seu modelo de recrutamento de magistrados. A seleção para o Poder Judiciário Federal e os Poderes Judiciários locais se dava por meio de concurso público. Com a recente reforma o sistema de recrutamento se aproximou ao caso argentino. A Lei Orgânica do Poder Judiciário (emenda de 2019) determina que os magistrados da esfera nacional sejam nomeados com base em listas restritas propostas peplo Conselho da Magistratura e que devem ser ratificadas por dois terços da Câmara dos Deputados. A Constituição mexicana estabelece que é necessário observar o princípio da paridade de gênero e exige que os candidatos tenham capacidade e experiência em questões trabalhistas. A Lei Orgânica do Poder Judiciário de Guanajuato (emenda de 2017) estabelece que o Congresso Estadual faça a nomeação de magistrados para o Supremo Tribunal de Justiça a partir de três listas apresentadas pelo Governador do Estado e pelos Conselhos do Poder Judiciário e da Magistratura Judicial.

Na África do Sul os juízes são titulares de cargos públicos e são nomeados pelo Presidente após levar em consideração as recomendações da Comissão de Serviço Judicial (JSC), órgão que reúne diversas instituições como o Chefe de Justiça, Presidente da Corte Suprema de Apelação, representantes da classe de Advogados e Procuradores, professores de Direito, Conselho Nacional de Províncias entre outras pessoas designadas pelo Presidente. A Comissão seleciona candidatos através de entrevistas e deve garantir que os candidatos a serem recomendados sejam adequados e competentes para cargos judiciais. Além disso, o Judiciário deve refletir amplamente a composição racial e de gênero da África do Sul para corrigir os desequilíbrios do apartheid. Para a CCMA, o Conselho de Administração pode nomear quantos comissários considerar necessário. É necessário também observar o caráter independente, competente e representativo quanto a raça e gênero das comissões. Os comissários podem ser de nível básico ou de nível sênior, ambos devem ter experiência em relações e direito laborais.

No Brasil, Portugal, Argentina, México e Coreia do Sul são disponibilizadas formações inicial e continuada para juízes e servidores. Apenas formação continuada é prevista para servidores da África do Sul.

Em Portugal o Centro de Estudos Judiciários (CEJ) concentra as formações, inclusive para os magistrados do Ministério Público. No Brasil o treinamento dos juízes do trabalho fica a cargo

da ENAMAT (Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados do Trabalho) no nível nacional, e regionalmente, a formação é assumida pelas escolas dos 24 TRTs. Além de formação inicial e continuada, na Argentina há formação também para aspirantes a magistrados. É importante observar que no caso argentino apenas cursos para funcionários recém-contratados são obrigatórios. A reforma no México cria o Instituto de Estudos Judiciários para liderar as formações inicial e continuada do pessoal da Justiça do Trabalho no âmbito federal. Em Guanajuato é o Conselho do Poder Judiciário estadual o encarregado pela carreira judiciária, formação e avaliação dos servidores públicos.

Na Coreia, como mencionado anteriormente, o JRTI aprimorou o programa de treinamento para juízes recém-nomeados com experiência jurídica e abriu um novo programa para juízes experientes. A lei não especifica o tipo e o conteúdo dos treinamentos, mas estabelece que as comissões de conciliação têm função educacional relacionada às suas competências típicas.

Na África do Sul juízes e mediadores recebem apenas formação continuada. O Instituto de Educação Judicial da África do Sul (SAJEI) tem a função de promover a formação judicial continuada, e centrada em áreas como redação de sentenças, gestão de julgamentos civis e criminais e gestão de tribunais, ética e litígio constitucional. Os comissários do CCMA também podem realizar formação continuada a cada ano, em temas vão desde a análise de estatutos ao desenvolvimento de habilidades.

C. O papel da administração pública nos processos do trabalho

A administração pública dos casos estudados está presente na arbitragem judicial, conciliação e mediação. Órgãos dos Ministérios do Trabalho, Emprego e/ou Previdência são identificados como os principais atores na regulamentação das relações individuais de trabalho, às vezes exercendo poderes de fiscalização e controle, ou agindo como sancionadores e conciliadores.

Em Portugal o Sistema de Mediação Laboral (SML) é operado por mediadores credenciados sob o Código Europeu de Conduta para Mediadores, e selecionados a partir de uma lista organizada pelo Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social (MTSSS), após frequência de cursos de formação. Do ponto de vista da regulamentação das relações de trabalho, a entidade reguladora Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e o Inspeção Geral do MTS fazem o controle do cumprimento normativo laboral no âmbito das relações laborais privadas e fiscalizam o cumprimento das normas sobre as condições de trabalho, emprego, desemprego e pagamento das contribuições para a segurança social, respectivamente.

Na Coreia o Ministério do Emprego e Trabalho é o principal responsável pela proteção das condições de trabalho. Junto com o Ministério da Justiça podem fornecer

interpretações administrativas em pareceres oficiais ou divulgar instruções sobre padrões de trabalho. Os inspetores do trabalho que inspecionam locais de trabalho e dormitórios são vinculados ao Ministério do Trabalho e Emprego. Além disso, o Ministério da Educação está envolvido no sistema judicial trabalhista coreano ao regulamentar as escolas de direito que atuam diretamente na formação de potenciais candidatos a magistrados.

A Constituição Brasileira atribui à União competência exclusiva para organizar, manter e executar as atividades de inspeção do trabalho. Assim como na Coreia, os Auditores-Fiscais do Trabalho atuam em áreas como: legislação geral do trabalho; erradicação do trabalho infantil; combate à informalidade; Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; combate ao trabalho em condições análogas às de escravo e estão vinculados ao atual Ministério do Trabalho e Previdência. No contexto dos direitos coletivos dos trabalhadores, o Ministério Público do Trabalho (MPT) pode promover ações coletivas contra a violação da legislação laboral por empresas.

O papel da administração pública mexicana nas disputas laborais se dá principalmente através do Instituto Mexicano de Previdência Social que está habilitado a prestar serviços de prevenção de riscos laborais. Em coordenação com o Ministério do Trabalho, o Instituto também realiza programas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Assim como no Brasil, a Procuradoria de Defesa do Trabalho faz a defesa dos interesses dos trabalhadores através de suas representações nacional e estaduais.

Na Argentina o Ministério do Trabalho, Emprego e Previdência Social (MTEySS) concebe e faz cumprir as políticas que abarcam as relações individuais e coletivas de trabalho, bem como a conciliação e mediação, o regime jurídico das relações e acordos coletivos de trabalho, o emprego, a capacitação e a segurança social. O mesmo discurso se aplica ao Ministério do Trabalho (MoL), órgão do governo provincial de Córdoba. O Sistema de Inspeção Integral do Trabalho e Previdência Social (SIDITYSS) permite que o Estado federal atue nacionalmente na prevenção e resolução de conflitos laborais, embora as províncias mantenham poderes de fiscalização trabalhistas, produzindo graves atrasos na aplicação da lei (Arese, 2020).

Na África do Sul o executivo também desempenha um papel importante nas ações coletivas trabalhista. O Ministério do Trabalho pode ter representação nos conselhos de negociação, quando um ou mais sindicatos registrados e uma ou mais organizações de empregadores registrados estabelecem um conselho para negociar em determinado setor. Além disso o Ministério pode, a pedido de um conselho de negociação, nomear qualquer pessoa como agente designado desse conselho para promover, fiscalizar (através de inspetores do trabalho) e fazer cumprir o acordo coletivo nele celebrado, bem como outras leis trabalhistas. Embora o executivo não resolva ativamente as disputas, ele continua sendo o responsável pela conformidade do cenário trabalhista.

10.5 EFICIÊNCIA DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS TRABALHISTAS

Os países objeto do presente estudo comparativo foram selecionados com base nas diferenças existentes entre os respectivos mercados de trabalho e sistemas de proteção trabalhista e social. Portanto, não surpreendentemente, a quantidade média de casos novos apresentados anualmente aos respectivos sistemas de resolução de conflitos trabalhistas varia significativamente.

Para permitir a comparabilidade, calculamos a média de casos novos por cem mil habitantes, para o último ano em que esses dados se encontram disponíveis. Em virtude das importantes diferenças existentes entre os respectivos sistemas de resolução de conflitos trabalhistas, considerou-se como casos novos:

- Para a África do Sul e a Coreia do Sul, nos quais existe um sistema administrativo que recebe, processa e resolve os litígios trabalhistas, ainda que posteriormente encontrem-se sujeitos a revisão judicial, a quantidade de demandas apresentadas perante a respectiva autoridade administrativa;

- Para Argentina, Brasil, México e Portugal, nos quais compete ao Poder Judiciário o recebimento, processamento e resolução de litígios trabalhistas, a quantidade de demandas apresentadas aos juízes de primeira instância, ainda que na Cidade Autônoma de Buenos Aires e no México uma tentativa de conciliação prévia seja requisito de admissibilidade das ações judiciais.

TABELA 10.18 Quantidade de litígios trabalhistas levados a decisão em primeiro grau (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto)

País/Unidade da Federação		População	Total de casos novos	Casos novos/100.000 habitantes
África do Sul		58.560.000	221.547	378,3
Argentina	CABA (2013)	3.072.029	64.890	2.112,3
	Córdoba	3.722.332	22.741	610,9
Brasil		211.049.519	3.530.197	1.672,7
Coreia do Sul (2018)		51.710.000	28.628	55,4
México	Distrito Federal	9.209.944	33.752	366,5
	Guanajuato	6.166.934	17.827	289,1
Portugal		10.290.000	52.298	508,2

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos estudos de caso de cada país.

Com base nesse exercício, é possível constatar que, independentemente das grandes diferenças existentes entre os respectivos mercados de trabalho e sistemas de proteção trabalhista e social, a quantidade de litígios trabalhistas nunca é pequena, situando-se normalmente numa faixa entre 300 e 600 casos novos por cada cem mil habitantes/ano. As exceções a essa regra, apontando para uma maior litigiosidade, são a Cidade Autônoma

de Buenos Aires e o Brasil, situados numa faixa de 1.600 a 2.100 casos novos por cada cem mil habitantes/ano. Em sentido contrário, com baixa litigiosidade, aparece a Coreia do Sul, com apenas 55,4 casos novos por cem mil habitantes/ano.

Por outro lado, as causas principais desses litígios trabalhistas parecem expressar mais claramente as diferenças existentes entre as formas como os respectivos países protegem o empregado, ainda que, com exceção do caso brasileiro, pareçam prevalecer os debates sobre a legalidade da dispensa do trabalhador.

TABELA 10.19 Principais causas de litígio trabalhista (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto)

País/Unidade da Federação		Principais causas de litígio trabalhista
África do Sul		Dispensa injustificada, práticas trabalhistas abusivas e outras causas.
Argentina	CABA (2013)	Dispensa injustificada, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.
	Córdoba	Dispensa injustificada, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho.
Brasil		Verbas rescisórias, danos morais e diferenças salariais.
Coreia do Sul		Dispensa injustificada, práticas trabalhistas discriminatórias e outras causas.
México	Distrito Federal	Dispensa injustificada, contribuições sociais e designação de beneficiários de contribuições sociais.
	Guanajuato	Dispensa injustificada, contribuições sociais e designação de beneficiários de contribuições sociais.
Portugal		Diferenças salariais, verbas rescisórias e dispensa injustificada.

Fonte: Elaboração dos autores a partir dos estudos de caso de cada país.

Distintas taxas de litigiosidade, associadas às diferenças profundas na estrutura do sistema de resolução de conflitos trabalhistas em cada país, fazem com que a carga de trabalho dos decisores responsáveis pela solução dos casos novos também apresente variação importante, embora normalmente situe-se entre 600 e 800 casos/ano. As exceções a essa regra, apresentando cargas de trabalho mais elevadas, entre 1.100 e 2.200 casos/ano, são a África do Sul, o Brasil e a província de Córdoba. Em sentido inverso, com carga de trabalho significativamente inferior, situa-se a Coreia do Sul, com apenas 15,9 casos/ano.

TABELA 10.20 Carga de trabalho por decisor em primeiro grau (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto)

País/Unidade da Federação		Quantidade de decisores	Total de casos novos	Casos novos/decisor
África do Sul		168	221.547	1.318,7
Argentina	CABA (2013)	80	64.890	811,1
	Córdoba	10	22.741	2.274,1
Brasil		3.077	3.530.197	1.147,3
Coreia do Sul (2018)		1.805	28.628	15,9
México	Distrito Federal	60	33.752	562,5
	Guanajuato	20	17.827	891,4
Portugal		86	52.298	608,1

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos estudos de caso de cada país.

A carga de trabalho dos responsáveis pela revisão das decisões tomadas na esfera administrativa, ou das decisões judiciais de primeira instância, apresenta ainda maior dispersão. Para fins de comparação, consideram-se como revisores e casos submetidos a revisão:

- Para a África do Sul e a Coreia do Sul, nos quais prevalece um sistema administrativo de resolução de litígios trabalhistas, os juízes com competência exclusiva em matéria trabalhista, e as demandas de revisão das decisões administrativas, apresentadas perante o Poder Judiciário;

- Para Argentina, Brasil, México e Portugal, nos quais prevalece um sistema judicial de resolução de litígios trabalhistas, os juízes com competência exclusiva para apreciar os recursos apresentados à decisão do juiz que decidiu um caso novo, com competência para julgar questões de fato e de direito, e as demandas de revisão das decisões judiciais, relativas a casos novos.

TABELA 10.21 Carga de trabalho por revisor (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto)

País/Unidade da Federação		Quantidade de revisores	Total de casos submetidos a revisão	Casos novos/revisor
África do Sul		14	968	69,1
Argentina	CABA (2013)	30	27.958	931,9
	Córdoba	33	14.923	452,2
Brasil		559	1.093.228	1.955,7
Coreia do Sul (2018)		Sem informação	< 300	Sem informação
México	Distrito Federal	Sem informação	Sem informação	Sem informação
	Guanajuato	Sem informação	Sem informação	Sem informação
Portugal		Sem informação	439	Sem informação

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos estudos de caso de cada país.

TABELA 10.22 Tempo médio de duração do processo (2019, exceto quando expressamente apontado um período distinto)

País/Unidade da Federação		Tempo médio para primeira decisão	Tempo médio em revisão	Tempo total de um caso que seja submetido a revisão
África do Sul		3 meses e 2 dias	57% dos casos resolvidos em até 3 meses	97% dos casos resolvidos em até 12 meses
Argentina	CABA (2013)	Sem informação	Sem informação	47% dos casos resolvidos em até 12 meses
	Córdoba	Sem informação	Sem informação	78% dos casos resolvidos em até 12 meses
Brasil		7 meses e 9 dias	7 meses e 23 dias	15 meses e 2 dias
Coreia do Sul (2018)		1 mês e 25 dias	7 meses e 15 dias	9 meses e dez dias
México	Distrito Federal	3 meses e 14 dias	Sem informação	60 meses
	Guanajuato	4 meses e 13 dias	Sem informação	36 meses
Portugal		6 meses	2 meses e 13 dias	8 meses e 13 dias

Fonte: Elaboração dos autores, a partir dos estudos de caso de cada país.

De todo modo, ainda que as cargas de trabalho e os procedimentos sejam bastante pouco uniformes, e diferentes países utilizem métricas distintas para avaliar o tempo de duração dos procedimentos, uma característica comum aos processos de resolução de conflitos trabalhistas parecer ser a celeridade, conforme demonstrado na Tabela 10.22.

No caso do México, é importante ressaltar que a reforma do sistema judiciário trabalhista em curso já apresenta resultados relevantes quanto à redução do tempo de tramitação dos processos em primeira instância, embora ainda se encontre por implementar e produzir efeitos, quanto à revisão dessas decisões.

10.6 REFERÊNCIAS

Arese, C. (2020). *Acceso a la tutela judicial efectiva laboral en países de América del Sur.* Geneva: ILO .

Brugés, L. (Julho de 2019). *En número de jueces, México sólo llega al 25% del promedio mundial* . Fonte: A Barlovento: <https://abarloventoinforma.com/2019/07/05/en-numero-de-jueces-mexico-solo-llega-al-25-del-promedio-mundial/>.

Chisholm, N. (Fall de 2014). The Faces of Judicial Independence: Democratic versus Bureucratic Accountability in Judicial Selection, Training, and Promotion in South Korea and Taiwan. *The American Journal of Comparative Law (Vol. 62, No. 4)*, pp. 893-949.

COMITÊ DE DIREITOS HUMANOS & COMITÊ DE DIREITOS ECONÔMICOS, SOCIAIS E CULTURAIS. (2018). Comentários gerais dos Comitês de tratados de Direitos Humanos da ONU. São Paulo.

Council of Europe and European Commission for the Efficency of Justice. (2018). *European judicial systems — efficency and quality of justice (CEPEJ Studies No. 26).* Strasbourg: CoE.

ENAMAT. (2018). *Programa nacional de formação 2019-2021.* Brasília: ENAMAT.

Franco, A. S. (13 de May de 2019). *Prova dos 9: Um juiz estagiário ganha mais do que um professor em fim de carreira, como diz Rio?* Fonte: ECO Sapo: <https://eco.sapo.pt/2019/05/13/prova-dos-9-um-juiz-estagiario-ganha-mais-do-que-um-professor-em-fim-de-carreira-como-diz-rio/>.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Población — Proyecciones y estimaciones - Proyecciones por provincia.* Fonte: INDEC: <https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/poblacion/c1_proyecciones_prov_2010_2040.xls>.

La Jornada. (2021). *El 3 de noviembre entran en funciones 132 sedes de justicia laboral*. Fonte: <https://www.jornada.com.mx/notas/2021/09/30/sociedad/el-3-de-noviembre-entran-en-funciones-132-sedes-de-justicia-laboral/>.

Labour Relations Commission. (2018). *Labor Relations Commission in Korea.* Seoul: Labor Relations Commission.

Ministerio de Economía - Oficina Nacional de Presupuesto. (23 de 08 de 2021). *Presupuestos 2015, 2016, 2017, 2018, 2019*. Fonte: Gobierno de Argentina: <https://www.economia.gob.ar/onp/presupuestos/presupuestos>.

Ministry of Employment and Labour. (2021). *Employment and Labour Policy in Korea 2020.* Seoul: MOEL.

National Labour Relations Commission. (2019). *The Labour Relations Commission — 2019* . Seoul: MOEL and NLRC.

Noguera, F. (20 de 09 de 2020). *Sueldos en pandemia en Córdoba: cuánto ganan Schiaretti, Llaryora, legisladores y jueces*. Fonte: La Voz: <https://www.lavoz.com.ar/politica/sueldos-en-pandemia-en-cordoba-cuanto-ganan-schiaretti-llaryora-legisladores-y-jueces/>.

Poder Judicial del Estado De Guanajuato 2020. Dirección de Administración. (2020). *Tabulador de sueldo Mensual vigente a partir del 01 de Enero de 2020*. Fonte: <https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/formatos_transparencia/VIII/2020/Tabulador%202020.pdf?v=1597940958>.

Poder Judicial del Estado de Guanajuato. Dirección de Administración. (2020). *Tabulador de sueldo Mensual vigente a partir del 01 de Enero de 2020*. Fonte: <https://www.poderjudicial-gto.gob.mx/formatos_transparencia/VIII/2020/Tabulador%202020.pdf?v=1597940958>.

Subsecretaría de Planificación, Estudios y Estadísticas. (2020). *Informes de diagnóstico laboral - CABA; Cordoba.* Buenos Aires: Ministerio Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Suprema Corte de Justicia de la Nación. (2019). *Manual de remuneraciones de los servidores públicos del Poder Judicial de la Federación*. Fonte: <https://www.scjn.gob.mx/sites/default/files/remuneracion_servidores_publicos/documento/2019-03/Manual_Remuneraciones_PJF_2019.pdf>.

Supreme Court of Korea. (2019). *Introductory book — Supreme Court of Korea.* Seoul: Supreme Court of Korea.

Supreme Court of Korea. (2019). *National Court Administration.* Seoul: Supreme Court of Korea.

United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (July de 2019). *Population by sex and age — UN estimates and projections.* <https://population.un.org/wpp/DataQuery/>.

VIANNA, L. W. (2018). *Quem somos. A magistratura que queremos.* Rio de Janeiro: Associação dos Magistrados Brasileiros. Fonte: <https://www.amb.com.br/wp-content/uploads/2019/02/Pesquisa_completa.pdf>.