

IMPLICANCIAS DE LA CRISIS ECONÓMICA: EL CASO «EMBRAER» Y EL ORDENAMIENTO LABORAL BRASILEÑO

Manoel Carlos Toledo Filho^(*)

1. INTRODUCCIÓN

Desde que la crisis económica se ha desplazado por nuestro continente, parece cierto decir que quizás el principal episodio a ella relacionado se dio en Brasil, con el rumoroso caso de la Empresa Brasileira de Aeronáutica - Embraer.

Sin embargo, para que pueda comprenderse bien la situación, es necesario, antes, trazar una breve síntesis del panorama legal brasileño, en lo que se refiere: a) a la estructura de la justicia del trabajo; y b) al sistema de despidos sin justo motivo o sin justa causa. Así, veamos.

2. LA JUSTICIA DEL TRABAJO EN BRASIL

La justicia del trabajo brasileña está organizada en carácter nacional o federal. Es decir, sus instituciones poseen el mismo contenido en todo el territorio de la nación. Su presupuesto, otro sí, el programado en grado nacional. Las carreras de los jueces y de los empleados judiciales, si bien puedan estar sujetas a algunas variaciones de un local a otro de la federación, tienen una estructura central común.

^(*) Juez del Trabajo desde 1990. Ejerciendo actualmente el cargo de magistrado titular de la 10ª Vara del Trabajo de Campinas, en la 15ª Región. Bachiller, Máster y Doctor en Derecho del Trabajo. Profesor en la Pontificia Universidad Católica de Campinas (PUCC). Miembro de la AADTSS y de la AUDTSS.

Los órganos judiciales laborales brasileños están divididos en tres niveles o categorías.

- a. En la base del sistema están las llamadas «Varas do Trabalho». Las Varas son juzgados unipersonales que intentan la conciliación, reciben a la prueba documental y testimonial, y dictan sentencias tanto de fondo como de carácter meramente procesal. Sus decisiones pueden ser impugnadas a través del llamado «recurso ordinario», que corresponde al recurso de apelación de los sistemas de procedimiento escrito. Hay hoy en Brasil cerca de 1400 Varas del Trabajo.
- b. En un grado intermediario se sitúan los «Tribunais Regionais do Trabalho». Son órganos colegiados, cuyo tamaño irá variando conforme la dimensión socioeconómica del espacio geográfico que corresponda a su jurisdicción (la Región), que normalmente –pero no siempre– coincide con un Estado (provincia) de la Federación brasileña. En líneas generales, su misión es juzgar a los recursos interpuestos contra las decisiones de las Varas do Trabalho. Hay 24 (veinticuatro) TRT en el territorio de la República brasileña.
- c. El último nivel de la Justicia Laboral es ocupado por el Tribunal Superior del Trabajo (TST), que tiene su asiento en la ciudad de Brasilia. El TST es compuesto por 27 (veintisiete) ministros y tiene como tarea principal examinar el llamado «recurso de revista», una apelación de naturaleza extraordinaria, muy similar a el «recurso de casación» de los ordenamientos de lengua hispánica.

3. EL SISTEMA DE DESPIDO

En Brasil, no hay una garantía de empleo o una estabilidad prevista con carácter general.

Hay estabilidad solamente para situaciones especiales: empleadas embarazadas, dirigentes gremiales, empleados accidentados, empleados víctimas de actos de discriminación, y otras situaciones análogas, que pueden tener su previsión en normas legales o normas de contratos sindicales.

Tampoco hay algún sistema que prohíba despidos colectivos. No existe en Brasil una ley como, por ejemplo, la que existe en Argentina, que prevé el «procedimiento preventivo de crisis» instaurado a partir de la Ley Argentina Nº 24.013. Así, desde un punto de vista jurídico, el despido colectivo es encarado como una suma de varios despidos individuales o plurindividual. En consecuencia, es posible que, de un momento a otro, un empleador decida despedir a un

gran número de trabajadores, pagando los encargos pertinentes a esa situación –despido sin motivo justo– o sea: una indemnización tarifada, las vacaciones y aguinaldos integrales o proporcionales y un aviso previo de 30 días (pago en dinero o que se cumple trabajando).

Pues bien: fue a raíz del contexto jurídico precedentemente expuesto que se desarrolló la situación del despido colectivo de la Embraer, como veremos en seguida.

4. EL CASO CONCRETO

El mercado en que opera la Embraer –fabricación y venta de aeronaves– es por supuesto muy específico y, sin duda, fue atingido por los efectos de la crisis económica. Por cuenta de eso, Embraer despidió cuatro mil y doscientos empleados.

Como sabemos, un despido individual ya es un hecho dramático para el empleado que sea por el atingido, el despido colectivo es dramático para toda la sociedad.

El radicalismo de la situación hizo que el sindicato obrero entablase una demanda colectiva –llamada por nosotros de «dissídio coletivo»– objetivando la reversión de los despidos. El juzgamiento de la causa incumbió al Tribunal Regional del Trabajo de la ciudad de Campinas⁽¹⁾, y el Tribunal, en un fallo sin precedentes, consideró abusivo –y por lo tanto nulo– el despido colectivo, en vista de la manera por la cual Embraer lo había realizado.

Como no había un artículo legal específico a invocar, el Tribunal se reportó, fundamentalmente, a los principios generales del Derecho y del Derecho comparado: a las legislaciones de Portugal y de España, de la Comunidad Europea, y también a la legislación argentina, en lo concerniente al «procedimiento preventivo de crisis». Con base en esas referencias, el Tribunal entendió que Embraer no había actuado con buena fe, en la medida en que no intentó por lo menos efectuar alguna negociación con el sindicato obrero, antes de despedir a millares de empleados.

Pero, una vez fijada la naturaleza abusiva del despido, era necesario entonces establecer las consecuencias del acto patronal. La conclusión lógica sería determinar el reintegro de los empleados a sus puestos de trabajo. Pero el fallo

⁽¹⁾ En el sistema brasileño, los conflictos colectivos son sometidos *directamente* al examen de los Tribunales Regionales, o sea, no pasan por el análisis de las Varas del Trabajo.

no osó llegar a tanto; optó por determinar el pagamiento de una indemnización suplementaria, es decir, de una indemnización agravada, más allá de la indemnización tarifada ya prevista por el ordenamiento brasileño. Además, se estableció la manutención de los planes de salud para los trabajadores despedidos, por el plazo de un año y además la preferencia para contratación, en el caso de ocurrir el retome de las actividades de la empresa⁽²⁾.

Aquí es necesario aclarar lo siguiente: antes de la realización del juzgamiento de la causa, hubo dos audiencias para tentativas de conciliación. Y, en esas audiencias, a instancia de los esfuerzos de los magistrados conciliadores, Embraer ofreció, como propuesta para un arreglo, justamente lo que ha venido a fallar el Tribunal después. Es decir, de alguna manera, el Tribunal refrendó a la oferta de Embraer, lo que, obviamente, desagradó a los trabajadores. Pero, por lo menos, era razonable esperar que no hubiese recurso patronal.

5. EL RECURSO

Empero, el recurso sí fue interpuesto.

Embraer recurrió al Tribunal Superior del Trabajo, sosteniendo la legalidad de su procedimiento, en la medida en que había pagado las indemnizaciones previstas en el ordenamiento legal para los despidos sin justa causa o motivo. Y planteó, otrosí, la concesión de una medida cautelar, en orden a suspender de inmediato los efectos de la decisión del Tribunal de Campinas.

El Presidente del Tribunal Superior del Trabajo acogió el planteo de Embraer. Los fundamentos de su decisión, que todavía es de naturaleza provisional, están parcialmente reproducidos abajo⁽³⁾:

«A dispensa em massa de trabalhadores atinge seriamente suas vidas profissional e familiar, com repercussões, igualmente, político-social gravíssimas. A crise financeira que eclodiu nos Estados Unidos da América, como é de conhecimento público e notório, compromete, de forma contundente, as economias do mundo e, igualmente, se faz presente no Brasil. A requerente, fabricante de aviões, assim como suas

(2) El contenido integral de la decisión está disponible en www.trt15.jus.br. El número de los autos es 00309-2009-000-15-00-4.

(3) El texto integral de la decisión, así como el andamio del proceso, puede ser examinada en www.tst.jus.br. El número de los autos es 207660/2009-000-00-00.7.

congêneres no mundo, foram duramente afetadas em suas produções e vendas.

[...].

A requerente, como salientado, e assim revelam os autos, dispensou 4.200 empregados, de um universo de aproximadamente 17.000. É inquestionavelmente dramática a situação desses empregados dispensados, mas não se pode olvidar, ante o quadro acima retratado, que a requerente ainda mantém expressivo número de empregados em seus quadros. Mas, ressalte-se, o significativo número de empregos preservados depende ainda da demanda e da força competitiva dos produtos da requerente nos mercados interno e externo. Conseqüentemente, até que se mude o quadro mundial, a dispensa se revelou inevitável, na medida em que teve por objetivo, entre outros, não só assegurar a capacidade produtiva da requerente, em face de uma economia em recessão, como também manter o emprego de milhares de outros seus empregados, dentro de um contexto de sérias dificuldades que enfrenta.

[...].

Em pleno regime democrático e de direito, a observância fiel ao regramento constitucional e legal é garantia de todos. Independentemente de crises, por mais graves que sejam, é fundamental que todos, sem exceção, submetam-se a normatização vigente, sob pena de fragilização dos direitos e garantias individuais e coletivos que a ordem jurídica constitucional procura proteger. O princípio da legalidade, que impõe a todos nós, sem exceção, obrigação, permissão e proibição, não pode e nem deve se constituir em simples moldura do sistema jurídico. É fundamental que seja manejado com absoluta disciplina, em qualquer situação, por mais grave e extrema que seja, de forma a preservar as regras normativas que lhe dão eficácia e norteiam o comportamento de toda a sociedade. É imperativo, pois, que sejam observadas as normas positivas em vigor no País, requisito fundamental para a prática e garantia dos atos jurídicos, que devem estar em absoluta sintonia com o princípio da legalidade. E, como conseqüência, cabe ao Judiciário Trabalhista, no con-

texto da competência que lhe é reservada, exigir, primordialmente, o fiel cumprimento das obrigações trabalhistas, atento à essa realidade jurídico-constitucional. Assim, revela-se estranho à sua destinação constitucional, data venia, porque viola direitos, que, igualmente, são protegidos por lei, impor, ao arrepio dessa mesma normatização vigente, obrigações outras, sob pena de criar insegurança e instabilidade jurídica àqueles que praticam atos e realizam negócios em uma sociedade legitimamente organizada. Não se sustenta, assim, ante esse contexto, o argumento de que a requerente teria, pois, ofendido a personalidade humana, em especial a dos seus trabalhadores dispensados, porque as dispensas, repita-se, foram alicerçadas em comprovadas dificuldades financeiras capazes de comprometer o regular exercício de sua atividade econômica, que recebe, igualmente, proteção na ordem constitucional e legal do País.

[...].

Daí a precariedade jurídica, data venia, da r. decisão hostilizada, quando se utiliza desse fundamento para protrair os efeitos das rescisões contratuais.

[...].

Por isso mesmo, não se pode deixar de reconhecer que a recorrente nada mais fez do que exercitar seu direito de legitimamente denunciar contratos de trabalho, em observância estrita das leis vigentes, com pagamento de todas as verbas devidas».

Como se advierte por la lectura de los párrafos transcriptos, el Presidente del Tribunal Superior del Trabajo ha optado por una línea de raciocinio de orden estrictamente positivista, además con algunos trazos de neoliberalismo. En efecto, se prestigia la literalidad de las normas en perjuicio de los principios mismos que las informan y simultáneamente se manifiesta –lo que en cierta medida es contradictoria con las premisas fundamentales de su raciocinio– una evidente preocupación de naturaleza macroeconómica.

A nuestro juicio, está correcta la decisión del Tribunal Regional del Trabajo de Campinas. La ausencia de preceptos legales específicos no impide que se recurra a la analogía y a los principios generales de derecho. Es todo lo contrario: la propia legislación explícitamente no solamente autoriza sino que incluso

recomienda que sea así. Es lo que dice, con todas las letras, el artículo 8º de la Consolidación de las Leyes del Trabajo (CLT) brasileña, como se ve en seguida:

«Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, *na falta de disposições legais ou contratuais*, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, *por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito*, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, *o direito comparado*, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público» (las cursivas son nuestras).

O sea, el juez de trabajo brasileño está autorizado a utilizar incluso el Derecho comparado con el objetivo de sanar lagunas en la legislación nacional. Fue eso –ni más ni menos– lo que ha hecho el Tribunal de Campinas, y es eso lo que se espera haga también el Tribunal Superior del Trabajo, cuando venga a examinar, en su composición colegiada, el mérito de la cuestión.