

SISTEMAS DE JURISDIÇÃO TRABALHISTA

Ponto-chave:

- » Este estudo traz os principais resultados de uma análise descritiva comparativa internacional dos sistemas de jurisdição trabalhista (entre 2015 e 2019) envolvendo Brasil, África do Sul, Argentina, México, Portugal e Coreia do Sul. No âmbito da prestação de justiça, muitos são os fenômenos decorrentes das novas relações de trabalho que se descortinam nas chamadas economias digitais. Assim, os sistemas de jurisdição trabalhista estudados se mostraram estratégicos para o acompanhamento de situações decorrentes da subordinação em sociedades em constantes mutações, pautadas pelas novas relações entre capital e trabalho.



INTRODUÇÃO

O direito humano ao trabalho, em condições justas e favoráveis foi estabelecido pelo Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas (PIDESC), em 1966.

O Brasil aderiu ao PIDESC em 1992 e, como “um Estado-parte”, tem a obrigação de respeitar, proteger e cumprir as regras pactuadas na esfera internacional. Isso significa se abster de interferir direta ou indiretamente no gozo dos direitos humanos ao trabalho, bem como adotar medidas que garantam a não interferência de terceiros no cumprimento dos processos, além de estabelecer ações adequadas, inclusive judiciais, para garantir a plena realização desses direitos.

A pesquisa “Estudos de casos comparados sobre sistemas de jurisdição trabalhista” descreve o modo como seis diferentes países signatários do PIDESC – Brasil, Argentina, México, Portugal, África do Sul e Coreia do Sul – implementam os compromissos assumidos na esfera internacional. Os seis países foram escolhidos de acordo com características socioeconômicas, estruturas judiciárias e graus de litigiosidade trabalhista ([clique aqui](#) para saber mais). Este documento traz os principais resultados do trabalho.

EVIDÊNCIAS

Análise comparativa entre os seis países feita a partir de informações produzidas por organismos internacionais e dados de órgãos oficiais de cada país (2015-2019).

DIREITO DO TRABALHO

As próprias constituições dos países contêm uma série de direitos trabalhistas fundamentais e, apesar de terem sido escritas em diferentes momentos históricos, o direito ao trabalho relacionado às normas do PIDESC está explicitamente presente nas cartas magnas da Argentina, Brasil, México, Portugal e Coreia do Sul. Além disso, as constituições também determinam a forma de governo. Portugal, África do Sul e Coreia do Sul são estados unitários, enquanto Argentina, Brasil e México são sistemas federais. Isso tem consequências no quadro institucional aplicável ao trabalho, na repartição das competências legislativas entre os entes centrais e federativos, bem como na organização da justiça. Cabe 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. No Brasil e no México, ao contrário, a competência legislativa do trabalho, incluindo a legislação processual, é da União.



Sistema jurídico do direito do trabalho de cada país



Sistema jurídico do direito do trabalho de cada país



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 n. 27.348



África do Sul: Lei das Relações Laborais; Lei das Condições Básicas de Trabalho; e Lei da Equidade de Emprego

RELAÇÕES FORMAIS E INFORMAIS

A relação de emprego típica, desenvolvida historicamente pelo sistema jurídico de cada um dos seis países, é aquela na qual o trabalhador exerce suas funções por um prazo determinado, em uma grande empresa integrada, caracterizada por alguns elementos. Há determinados tipos de emprego que estão sujeitos a um regime regulamentar específico, mas ainda assim, enquadrados no âmbito do direito do trabalho (por exemplo, funcionários da administração pública).

Modelo típico de relação empregatícia

Indivíduo, pessoa independente, pessoa física, pessoa física com capacidade jurídica, trabalhador, prestador de serviços etc. que coloca sua força de trabalho à disposição de terceiros em troca de remuneração.

Empregado

Pessoa física ou jurídica, proprietário da empresa ou pessoa/departamento responsável pela gestão de uma empresa, empresa individual ou coletiva que requer ou necessita de mão de obra de outras pessoas.

Empregador

Elementos

Atividades dirigidas e organizadas pelo empregador (descrição, controle, direcionamento do trabalho, jornada etc.), subordinação (dependência técnica, econômica e jurídica), remuneração, personalidade e pessoalidade, exclusividade dos serviços prestados, fazer parte da organização, onerosidade, não propriedade de equipamentos e ferramentas.



REGULAÇÃO DA DEMISSÃO

Cada sistema jurídico estudado inclui regras que regulam os procedimentos de demissão, uma vez que a rescisão do contrato acarreta consequências significativas para o trabalhador, por ser a remuneração, normalmente, sua principal fonte de renda para manutenção de necessidades básicas.

Tipos de rescisão contratual trabalhista

POR PARTE DA EMPRESA/EMPREGADOR

Por justa causa (justificada)

Em cada país, o trabalhador é livre para contestar a demissão por justa causa perante o sistema nacional de resolução de conflitos trabalhistas. O ônus da prova para demonstrar a existência de justa causa recai sobre o empregador.

Sem justa causa (injusta ou injustificada)

É a decisão por parte da entidade patronal de encerrar o contrato sem referir qualquer motivo, ou sem expressá-lo ou prová-lo claramente. Cada lei laboral nacional contém abordagens diferentes, porém, todas conferem proteção ao trabalhador, por meio de compensação econômica, por exemplo.

POR PARTE DO TRABALHADOR

Antes da finalização do contrato, cada sistema jurídico exige, com abordagens diferentes, que o empregador comunique previamente o empregado de sua intenção. Cumpre esclarecer que, fora do âmbito da demissão, também o trabalhador tem a obrigação paralela de informar previamente ao empregador da sua intenção de resolução do contrato de trabalho.

DIREITO COLETIVO

O direito trabalhista de cada um dos sistemas jurídicos reconhece o direito coletivo, regulando a sistematização, constituição e gestão das organizações representativas, bem como as negociações, acordos e conflitos coletivos. 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.

Número de organizações representativas dos trabalhadores e taxa de densidade sindical

Organizações representativas	Países					
	Portugal (2015)	Coreia do Sul (2016)	Brasil (2017)	México (2017)	Argentina (2020)	África do Sul (2019)
Sindicatos	300	6136	10817	2768	3290	204
Outras (federações, uniões, confederações)	76	-	-	579	129	24



Países	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%	-	10.3%	10.3%	10.2%	10.3%	10.7%	11.8%
Brasil	18.1%	-	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	-	30.1%	29.3%	29.7%	28.7%	29%	27.4%	28.1%	-	-

GESTÃO DO SISTEMA DE RESOLUÇÃO DE CONFLITOS

A organização e a administração do sistema de resolução de conflitos trabalhistas podem ser divididas em dois eixos: a) países que possuem a administração e orçamento atrelados ao poder executivo (Portugal, Coreia do Sul, Argentina e África do Sul); e b) países com sistemas autônomos, ao menos nos termos da lei (Brasil e México).

- » Na maioria dos países, observa-se aumento no orçamento do sistema judicial trabalhista nos últimos anos. O Brasil tem um dos maiores orçamentos, totalizando R\$ 21 bilhões em 2019 apenas para a Justiça do Trabalho (nível federal). Em Portugal, o orçamento do sistema de justiça em 2019 foi de cerca de 1,4 bilhão de euros (R\$ 9,3 bilhões). Na Argentina, o orçamento global do Poder Judiciário Nacional ficou registrado em 46 bilhões de pesos argentinos em 2019 (R\$ 2,5 bilhões).
- » No Brasil, as despesas da Justiça Trabalhista são predominantemente concentradas em recursos humanos (92,9% em 2019). Em média, a remuneração de servidores dos TRTs e do TST (incluindo magistrados) ficou em R\$ 22 mil reais por mês em 2019. Os salários dos juízes argentinos são compatíveis com os dos brasileiros. Os salários mais altos de magistrados estão na África do Sul (cerca de R\$ 59 mil para um juiz da Corte Superior do Trabalho) e no México (R\$ 51.356 para um juiz federal) – cifras de 2019.
- » A maioria dos juízes está alocada 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, estadual ou provincial (no caso da Argentina).
- » Portugal é o país com mais juízes por habitantes (em 2016 eram 19,3 juízes para cada cem mil habitantes). Já países como Brasil e México em 2019 apresentavam números menores, 3,4 e 4,19 magistrados por cem mil trabalhadores, respectivamente.
- » Em Portugal, Brasil e Argentina a seleção de magistrados ou funcionários de carreira judicial envolve algum processo seletivo competitivo. A Coreia do Sul e o México adotam modelo similar ao da África do Sul, em que o recrutamento é com base em nomeações de candidatos com experiência. Na maioria dos países estudados são disponibilizadas formações inicial e continuada para juízes e servidores.
- » A administração pública dos países 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.



EFICIÊNCIA DO SISTEMA JUDICIÁRIO TRABALHISTA

Para permitir a comparação entre os seis países estudados, foram calculadas médias sobre quantidades de processos, tempo de tramitação e decisores/revisores (esferas administrativas ou decisões de outras instâncias) envolvidos.

Quantidade de litígios trabalhistas levados à decisão em primeiro grau – 2019

País (ou província)	População	Total de novos casos	Casos novos/100 mil habitantes
África do Sul	58.560.000	221.547	378,3
Argentina (apenas província de Córdoba)	3.722.332	22.741	610,9
Brasil	211.049.519	3.530.197	1.672,7
Coreia do Sul (dados de 2018)	51.710.000	28.628	55,4
México (apenas Distrito Federal)	9.209.944	33.752	366,5
Portugal	10.290.000	52.298	508,2

Sistema jurídico do direito do trabalho de cada país: principais demandas



Portugal: Diferenças salariais, verbas rescisórias e demissão injustificada



Coreia do Sul: Demissão injustificada e práticas trabalhistas discriminatórias



Brasil: Verbas rescisórias, danos morais e diferenças salariais



México: Demissão injustificada, contribuições sociais e designação de beneficiários de contribuições sociais



Argentina: Demissão injustificada, doenças ocupacionais e acidentes de trabalho



África do Sul: Demissão injustificada e práticas trabalhistas abusivas

Carga de trabalho anual: decisor em 1º grau e revisor – 2019

País (ou província)	Decisor em 1º grau			Revisor		
	Quantidade de decisores	Total de casos novos	Quantidade de casos novos por decisor	Quantidade de revisores	Total de casos novos	Quantidade de casos novos por revisor
África do Sul	168	221.547	1.318,7	14	968	69,1
Argentina (apenas província de Córdoba)	96	22.741	689,1	63	14.923	236,9
Brasil	3.077	3.530.197	1.147,3	559	1.093.228	1.955,7
Coreia do Sul (dados de 2018)	1.805	28.628	15,9	-	<300	-
México (apenas Distrito Federal)	60	33.752	562,5	-	-	-
Portugal	86	52.298	608,1	-	439	-



Tempo médio de duração do processo – 2019

País (ou província)	Tempo médio para a 1ª decisão	Tempo médio em revisão	Tempo total de um caso que seja submetido à 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 (apenas a província de Córdoba)	–	–	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 (dados de 2018)	1 mês e 25 dias	7 meses e 15 dias	9 meses e 10 dias
México (apenas o Distrito Federal)	3 meses e 14 dias	–	60 meses
Portugal	6 meses	2 meses e 13 dias	8 meses e 13 dias

DIAGNÓSTICO

Diagnóstico baseado nas evidências detectadas.

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.

Em comum, eles remetem: 1) à necessidade de proteger o trabalhador; 2) à característica de que o direito trabalhista é irrenunciável; 3) ao princípio da não discriminação; e 4) à uma relação de boa-fé entre empregador e empregado na formalização, execução e extinção do contrato de trabalho.

A noção de subordinação, apesar de existirem fórmulas diferentes, é o elemento caracterizador da relação de trabalho típica nas legislações nacionais, com exceções para algumas categorias profissionais. 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.

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 demissão pode ser considerada legítima são sempre um conjunto de causas subjetivas e objetivas que impossibilitam a continuidade da relação de trabalho.

Apesar de os diferentes países estudados apresentarem sistemas de resolução de conflitos trabalhistas distintos, 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 quantidade de litígios trabalhistas nunca é pequena, situando-se normalmente numa faixa entre 300 e 600 casos novos por cada cem mil habitantes/ano, independentemente das diferenças entre os mercados de trabalho e sistemas de proteção trabalhista e social.

Uma característica comum aos processos de resolução de conflitos trabalhistas parecer ser a celeridade, ainda que as cargas de trabalho e os procedimentos sejam pouco uniformes, e métricas distintas sejam adotadas para avaliar o tempo de duração dos procedimentos.



RECOMENDAÇÕES

Recomendações baseadas
no diagnóstico realizado.

O direito do trabalho nos países estudados é uma área do direito em expansão, no sentido de que não cobre todos os campos de aplicações possíveis, mas que apresentam algumas características comuns, entre elas a necessidade constante de se proteger o trabalhador. Assim, as relações de subordinação entre empregados e empregadores envolvem diversos elementos e atores sujeitos à influências constantes de complexas realidades locais, estabelecidas pelas dinâmicas de capital e trabalho, muitas vezes de perspectiva global.

Dados sobre essa temática podem contribuir para revelar graus de litigiosidade laborais, bem como avançar na compreensão da utilização de diferentes métodos, técnicas e partes envolvidas nos mais variados conflitos que integram a Justiça do Trabalho em diferentes realidades. Mas, acima de tudo: para o autoconhecimento e a transparência pública.

No caso do Brasil, principalmente, estudos nessa área também se mostram fundamentais para o enfrentamento da difícil missão de imprimir novos rumos à administração judiciária do país. De uma maneira prática, 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.

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

Esta pesquisa é fruto do 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”, firmado entre 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).

Equipe:

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

Pesquisadores

Ana Flávia L. M. Toller
Catharina L. Scodro
Guillermo D. Gerbaudo
Luca Lazzarini
Luana G. Silva

Mariana Hoffmann
Nicole Figueiredo
Nyasha L. Vitorini
Paulo E. A. Silva

Raissa Alves
Victor D. M. Martinez
Victor Lopes
Vinicius Nogueira

EM QUESTÃO – Evidências para políticas públicas

Diretoria de Estudos e Políticas do Estado, das Instituições e da Democracia - Diest

Diretora
Flávia Schmidt

Diretor adjunto
Alexandre Cunha

Núcleo de Disseminação de Pesquisa
Camila Escudero | edição e conteúdo
Relison Galvão | design e diagramação
Victor Gomes | design e diagramação

EXPEDIENTE

