

I - Le caractère institutionnel des relations de travail au Brésil

Le caractère institutionnel des relations de travail au Brésil est confronté à de nombreux défis contemporains sur le plan des réformes du Droit du travail et de la sécurité sociale. Le Brésil connaît ces dix dernières années un scénario économique favorable, avec une plus forte stabilité économique ; ce qui a rendu possible la réduction substantielle des taux du chômage et de l'informalité du travail, ainsi que l'amélioration importante du revenu du travail dans le pays. Néanmoins, il existe encore d'innombrables domaines dépourvus de réglementation du travail depuis la période post-dictatoriale et ce même après la Constitution de 1988. En effet, il subsiste toujours beaucoup d'enclaves autoritaires. Malgré les petites ouvertures démocratiques promues par la Constitution de 1988, la réglementation du travail demeure particulièrement fidèle à la Compilation des Lois du Travail (*Consolidação das Leis do Trabalho* - CLT), éditée en 1943.

Sur le plan des relations collectives de travail, il n'a toujours pas été institué – tel que prévu comme résultat du retour de la démocratie – un modèle syndical basé sur l'autonomie et une liberté syndicale ; ce qui donne une dimension incomplète à notre transition démocratique dans les relations de travail. L'expérience brésilienne de législation du travail garde le fort héritage du processus de modernisation capitaliste des décennies 1940 et 1950, qui naît au cours de notre modernisation industrielle, accompagné d'un modèle politique s'identifiant au populisme, lequel se soutient dans une relation entre État et syndicats corporatistes.

Au niveau des relations individuelles du travail, pendant la décennie 1990, d'importantes réformes de la législation du travail ont été faites, afin de mettre un terme à la rigidité de la législation du travail, comme mécanisme de création d'emplois. Ce mouvement de pression en faveur de la flexibilité de la réglementation du travail a été à l'origine de ruptures dans la disposition institutionnelle construite jusqu'alors. À titre illustratif, au cours de cette période, le « contrat flexible » a été institué (Loi 9.601/98), ce qui a permis la prorogation du contrat à durée déterminée, le contrat à temps partiel et la flexibilité de la journée de travail, avec l'annualisation des heures supplémentaires.

Cependant, l'expectative d'une profonde réforme du droit du travail et du droit syndical au Brésil, avec l'ascension du gouvernement Lula, à partir de 2002, ne s'est pas concrétisée. En 2003, il a y eu un essai, sans succès, de l'élaboration par le gouvernement d'une réforme négociée avec plusieurs acteurs sociaux. La création du *Forum National du Travail* (FNT), qui proposait un nouveau règlement via la « modernisation des relations de travail », par des changements dans la législation syndicale et du travail, a tout simplement fait affleurer le manque de consensus politique autour d'une plateforme démocratique basique et, ainsi, fait échouer le projet. Le fait paradoxal c'est que n'a abouti de ce débat sur les réformes que l'institutionnalisation, en 2008, des Centrales Syndicales (Loi 11.648), dans la structure syndicale brésilienne ; lesquelles étaient jusqu'alors structurées dans le présupposé mais authentique principe d'autonomie organisationnelle par rapport à l'État, indépendantes et libres de tout contrôle étatique.

Dans la législation du travail, à partir de l'année 2003 des réformes rapides et contradictoires ont été adoptées, permettant quelques fois une plus grande flexibilité dans le règlement du travail, et la restreignant d'autres fois. Des normes permettent le contrat personnel de travail hors relation d'emploi, telles que les lois admettant la présomption d'efficacité du contrat de prestation de services (Loi 11.196/2005 et Loi 11.442/2007) et d'un autre côté, il existe des normes de contention de la flexibilité, telles que les réformes dans la loi du stage (Loi 11.788/2008).

Dans l'actuel panorama de réformes, le débat politique est focalisé sur la proposition de règlement de la sous-traitance du travail au Brésil, qui, après 15 ans de tentatives législatives, connaît enfin une perspective concrète d'approbation d'un Projet de Loi 4.330. Toutefois, élargissant les possibilités de sous-traitance du travail à toutes les activités et secteurs (avec peu de restrictions), la proposition législative fait face à une forte résistance sociale en raison du risque de déréglementation importante du travail. En effet, cette proposition pourrait promouvoir un plus grand affaiblissement de la fonction d'harmonisation et de protection du Droit social.

Enfin, le panorama des réformes de la législation du travail au cours du XXI^{ème} siècle au Brésil, sur le plan des relations tant individuelles que collectives, du travail, suit, malgré quelques progrès ponctuels mais sans modifications substantielles, le modèle de base de la décennie 1940.

II - Réglementation du travail domestique

Une des mesures les plus importantes et de grande prééminence au cours de ces dernières années a été la réglementation en matière de travail domestique. Une modification promue dans le texte constitutionnel (Amendement Constitutionnel n. 72/2013), a modifié l'article 7^o de la Constitution, pour conférer au travailleur domestique les mêmes droits et garanties constitutionnelles que les autres travailleurs urbains et ainsi rétablir l'égalité de traitement et de protection juridique entre les travailleurs. La mesure adoptée avait pour but de les affranchir de leur ancien statut juridique, bien moins protecteur et ainsi de mettre un terme à la différenciation de protection qui persistait dans le texte de 1988. Le changement paradigmatique dans le texte constitutionnel élimine, au moins dans le contexte de la Constitution, cette inégalité de protection.

Le travail domestique coexistant avec l'esclavage, à l'époque du Brésil colonial et impérial, portait essentiellement sur les soins de la maison et était connu, de façon générale, sous l'appellation « *serviços de portas adentro* » (« services à l'intérieur du foyer ») ; ce qui explique la sous-évaluation historique de ce travail. Cette forme très fréquente (environ 7 millions de travailleurs) et pourtant marginalisée de travail, a été l'une des dernières à recevoir la protection du Droit du travail, ce qui révèle le long chemin parcouru, de l'esclavage à la citoyenneté. La modification de la Constitution a garanti aux travailleurs domestiques 16 nouveaux droits. Néanmoins, plus d'une année après la promulgation de la réforme, le débat continue lentement au sein du Parlement, avec quelques impasses politiques, quant à la mise en œuvre effective des garanties accordées.

III - Lutte contre l'esclavage

Un deuxième ensemble de mesures importantes ont été adoptées en matière de lutte contre l'esclavage. Elles visent son éradication afin d'éliminer toute forme d'exploitation du travail, ainsi que pour promouvoir les opportunités de travail décent, qualifiant de criminel le recours au travail forcé.

En outre, parmi l'ensemble des politiques publiques visant à éradiquer l'esclavage, la dernière des mesures adoptées mérite d'être soulignée du point de vue sa pertinence. En effet, en juin 2014, un Amendement Constitutionnel n. 81/2014 étend les dispositions en matière d'expropriation concernant les propriétés agricoles et urbaines sur lesquelles ont été localisées des cultures illégales de plantes psychotropes, aux propriétés sur lesquelles des esclaves sont exploités. Néanmoins, la définition de l'esclavage dépend toujours des débats parlementaires actuels depuis la proposition de réglementation présentée au Parlement (PLS 432/2013) ; soulignant d'ailleurs l'âpreté des divergences existant actuellement sur le concept d'esclavage.