
*REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.
A justa causa para despedimento em uma análise comparada.*

Nathália Domingues Teixeira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestra em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador: António Monteiro Fernandes
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2017



Instituto Universitário de Lisboa

Escola de Sociologia e Políticas Públicas
Departamento de Sociologia

*REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.
A justa causa para despedimento em uma análise comparada.*

Nathália Domingues Teixeira

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
Mestra em Ciências do Trabalho e Relações Laborais

Orientador: António Monteiro Fernandes
ISCTE-Instituto Universitário de Lisboa

Outubro de 2017

Agradecimentos

Nas palavras de Isac Newton; “Se cheguei até aqui é porque me apoiei em ombros de gigantes.” Ao longo da minha trajetória existem muitos gigantes aos quais dedico os meus mais sinceros agradecimentos.

Em todos os momentos decisivos da minha vida pessoal, mas também profissional e acadêmica, sempre pude me apoiar nos ombros gigantes de amor e dedicação da minha mãe, sempre incansável no seu apoio, mesmo quando as minhas escolhas e os seus sonhos não coincidiram. Meu exemplo de mulher, mãe e profissional; todas em uma só.

Pude me apoiar na gigantesca honestidade, humanidade e generosidade do meu pai. Homem de origem simples e caráter íntegro. O gigante que me inspira a ser a minha melhor versão enquanto profissional, mas principalmente enquanto ser humano e cidadã. Meu exemplo de advogado que não se limita a buscar apenas pelo direito, mas que principalmente atua sempre em favor da justiça e do que é bom.

Apoio-me nos ombros de carinho, afeto, mas principalmente de parceria e cumplicidade dos meus irmãos, Nayara e Nayan, que sempre caminham ao meu lado, incentivando os meus sonhos mais incompreendidos. Coisas que “só os loucos sabem” e são capazes de entender e compartilhar.

Sempre me apoiei, e na construção deste projeto não foi diferente, nos ombros dos meus amigos e irmãos de alma, Brenda e Bruno, que fizeram da distância presença constante, diminuindo assim a minha saudade. Do “Arqui” para a vida, sempre juntos!

Também não posso deixar de agradecer a enorme acolhida e amizade sincera dos ombros amigos que Portugal e o ISCTE-IUL me trouxeram. Cada churrasco em dia de chuva, cada almoço de final de semana com “elas”, cada telefonema convidando para tomar um café e comer aquela fatia de bolo de chocolate tornaram a distância dos meus familiares um pouco menor e mais suportável. Agradeço também a Dona Maria e ao “Seu” Jaime que me receberam com tanto carinho e respeito dentro da sua própria casa sem, ao menos, me conhecer. Nenhuma palavra de gratidão explica a importância de cada um de vocês para a conclusão deste projeto.

Também agradeço aos meus familiares; aos meus primos, tios e tias, a minha avó, Dona Lurdinha, linda em sua simplicidade mais genuína; por todo carinho, preocupação com o meu bem estar e palavras de incentivo constantes. São vocês que tornam o meu caminhar mais colorido.

E por fim, mas não menos importante, agradeço ao meu noivo, Wellington, por toda compreensão, carinho, cuidado, respeito, amor e principalmente paciência. Ombros gigantes em sua generosidade que literalmente me suportaram incontáveis vezes ao longo deste projeto. Somente posso agradecer todas as vezes que acreditou em mim quando eu mesma duvidava. Obrigada por estar aqui, literalmente, ao meu lado enquanto escrevo estas linhas. A você eu digo “sim” sempre, todos os dias das nossas vidas.

Também não posso deixar de agradecer ao professor e orientador deste projeto, Dr. António Monteiro Fernandes. Certamente sem a sua confiança e auxílio não teria levado a cabo este trabalho.

Se cheguei ao final de mais uma etapa na construção da minha vida, que também é acadêmica, devo esta conquista a todos os gigantes que me inspiram a ser cada vez maior.

A todos vocês um sonoro e sincero “muito obrigada”!

Resumo

Os Contratos flexíveis de trabalho são realidade cada vez mais crescente nos mercados de trabalho de todo o mundo. Alguns mercados, com características mais periféricas do fordismo, como o de Brasil e Portugal, apresentam esta realidade de maneira mais acentuada que outros. Tal aspecto do desenvolvimento industrial, português e também brasileiro, apesar de conferir importantes similitudes, acabou por agregar significativas diferenças a ambos. A presente pesquisa empírica analisa aspectos históricos na construção de cada Sistema Nacional de Relações Laborais – brasileiro e português - em uma perspectiva comparada no que respeita o grau de rigidez laboral acerca das possibilidades para despedimento em contratos individuais de trabalho indeterminado, tentando verificar o nível de regulação dos despedimentos por justa causa e seus requisitos e os possíveis efeitos desta regulação legislativa na taxa de contratação flexível – em especial contratos a termo, rotatividade laboral e outros indicadores do mercado de trabalho.

Palavras-chaves: Sistemas de relações laborais, Regulação legislativa, contratos flexíveis, Contrato a termo, Rotatividade Laboral, Justa causa.

Abstract

Flexible employment contracts are an increasingly reality in the labor market around the world. Some markets that have more peripheral characteristics of Fordism, as is the case of Brazil and Portugal, present this reality more strongly than other markets. This aspect of the industrial development, Portuguese and also Brazilian, although present important similarities, ends up adding significant differences to both countries. This present empirical research analyzes historical aspects in the construction of each National System of Labor Relations - Brazilian and Portuguese - in a comparative perspective regarding the rigidity level of the labor around the possibilities for dismissal in individual contracts of indeterminate employment, trying to verify the level of regulation of just cause dismissal and their requirements and the possible effects of this legislative regulation on the rate of flexible hiring model - especially fixed-term contracts, labor turnover and other indicators of the labor market.

Key-words: Industrial Relations Systems, Legislative Regulation, Flexible contracts, Fixed-term contract, Labor Turnover, Just Cause Dismissal.

Índice

INTRODUÇÃO.....	1
CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO DO TEMA - CONSIDERAÇÕES GERAIS	
1.1 Relações Laborais – Diferentes conceitos e abordagens.....	3
1.1.1 <i>Industrial Relations Systems</i> – O modelo analítico das Relações Laborais de John Dunlop.....	4
1.2 Sistemas Nacionais de Relações Laborais – Comparações entre Brasil e Portugal.....	8
1.3 Justificativa do tema e metodologia de pesquisa – Método comparativo de análise.....	13
CAPÍTULO 2 - A NOVA MORFOLOGIA DO MERCADO DE TRABALHO	
2.1 Impactos das transformações globais sobre o trabalho.....	17
2.2 Proteção constitucional em matéria de cessação do contrato de trabalho indeterminado: O princípio da segurança no emprego nos dois sistemas jurídicos na atualidade.....	22
2.3 Os diferentes regimes para despedimentos.....	30
2.4 A justa causa para despedimento e diferentes modalidades contratuais: Da estabilidade no emprego à insegurança laboral.....	35
CAPÍTULO 3 - ANÁLISE DE DADOS ESTATÍSTICOS - TAXAS, INDICADORES E NÚMEROS DO MERCADO LUSO-BRASILEIRO.	
3.1 Da flexibilidade laboral brasileira à rigidez portuguesa.....	39
3.2 Arranjos contratuais dos mercados de trabalho analisados.....	42
3.3 Desligamentos, fluxos e rotatividade dos trabalhadores.....	45
ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO.....	49

BIBLIOGRAFIA.....	55
FONTES LEGISLATIVAS.....	62
ANEXOS.....	I
CURRÍCULO VITAE.....	IV

Índice de quadros

Quadro 3.1 – Tipo de vínculo em números (milhões) e taxa (%).....	44
Quadro 3.2 – Principais indicadores da população empregada.....	48

Índice de figuras

Figura 1.1 – Modelo sistemático de Dunlop.....	7
Figura 2.1 – Índice de proteção no emprego – Vínculos temporários e permanentes (2008-2013).....	30
Figura 3.1 – Índice de rigidez labora.....	40
Figura 3.2 – Trabalhadores temporários por faixa etária (%).....	41
Figura 3.3 – Crescimento do emprego por modalidade de contratação, por sexo, Brasil – Contratos ativos em 31/12 (2001 a 2013).....	42
Figura 3.4 – Número de empregos formais ativos e desligados por momento de admissão - Brasil, 2015.....	45
Figura 3.5 – Desligamentos motivados pelo empregador.....	46
Figura 3.6 - Fluxos trimestrais entre os estados do mercado de trabalho – 4º trimestre de 2016 e 1º trimestre de 2017.....	47

Glossário de siglas

Ac. – Acórdão

Art. - Artigo

ADCT – Ato das Disposições Constitucionais Transitórias

AES – Acordo Econômico e Social

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses

CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CPCS – Comissão Permanente de Concertação Social

CRFB – Constituição da República Federativa do Brasil

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FHC – Fernando Henrique Cardoso (ex-presidente do Brasil)

IRS – *Industrial Relations Systems*

LCT – Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho (Decreto Lei 49.408 de 24/11/1969)

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OCDE – Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico

RAIS – Relatório Anual de Informações Sociais

TC – Tribunal Constitucional

TRCT – Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho

UE – União Europeia

UE 28 – União Europeia dos 28 países

INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem por objetivo verificar a relação entre a regulação do procedimento para despedimento individual do trabalhador a tempo indeterminado e a taxa de contratação flexível praticada pelos empregadores dos mercados brasileiro e português.

Os contratos flexíveis de trabalho são realidade cada vez mais frequente nos mercados de trabalho de todo o mundo. Mas em mercados com características mais periféricas do fordismo, como o é caso do Brasil e também de Portugal, tal situação acaba por ser mais acentuada, gerando efeitos endêmicos e nem sempre positivos aos atores de cada sistema laboral.

O desenvolvimento industrial tardio dos sistemas nacionais, português e brasileiro, acabou por agregar importantes semelhanças a ambos. Ao aproximar os olhos dos mercados ora analisados é possível identificar, entre outras, uma semelhança inegável entre estes dois microcosmos. São, ambos, mercados de trabalho fortemente segmentados, coexistindo simultaneamente diferentes segmentos de trabalhadores, com diversos vínculos contratuais e consequentemente, diferentes níveis de estabilidade no emprego.

Constata-se que os dois sistemas jurídicos priorizam os despedimentos individuais de trabalhadores apenas por justo motivo. Todavia o que no Brasil é inibido ou desestimulado pela legislação infraconstitucional, em Portugal é expressamente proibido pela Lei Fundamental.

E quais seriam os efeitos desta diferença regulatória para as relações do mercado? Como um sistema rígido de despedimento, como o português, se adapta a uma demanda de mercado consumidor cada vez mais flexível? Quais os efeitos para um sistema laboral semirrígido, como o brasileiro, ao dificultar, inibir ou limitar o poder de despedir de seus empregadores? Quais seriam os chamados “justos motivos para despedimento” em cada um dos sistemas laborais?

Todas estas questões surgiram e uma das possíveis respostas pode ser as contratações flexíveis de trabalho em seu caráter também mais flexível de despedimento do trabalhador em alternativa aos contratos típicos de trabalho. Talvez sejam as diferenças regulatórias para o despedimento, ainda que em graus diferentes para cada sistema, uma das várias explicações plausíveis para o crescimento cada vez mais acentuado da realização de contratos atípicos de trabalho nos mercados observados, bem como o aumento de relações de trabalho mais

REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.

A justa causa para despedimento em uma análise comparada.

precárias, instáveis e com maior alternância entre a situação de “emprego/desemprego” ao longo da vida profissional dos trabalhadores.

CAPÍTULO 1 - ENQUADRAMENTO DO TEMA - CONSIDERAÇÕES GERAIS

1.1 Relações Laborais – Diferentes conceitos e abordagens

Desde meados do século XVIII e início do século XIX que o mercado de trabalho, assim como as condições e interações no contexto do trabalho em geral, caracteriza-se por uma instituição social peculiar; as chamadas, em uma expressão inglesa, *Industrial Relations*. Como regra, esta instituição aparece de diversas formas, apresentando diferentes configurações organizacionais e combinando diferentes níveis de interações entre poder/governo, ideologias económicas, sociais e históricas em cada país.

Apesar de diversas expressões serem utilizadas para referir-se a tais interações, a expressão ainda mais usual, especialmente no meio científico e acadêmico, é a tradução *ipsis litteris* da expressão inglesa, “Relações Industriais”. Entretanto, a tradução exata da expressão anglo-saxônica parece não mais está em perfeita sintonia com o objeto a qual se refere.

O termo “relações” demonstra o caráter relacional e coletivo das ligações e situações geradas no universo que permeia as interações de trabalho. Já a expressão “industrial” surge simultaneamente ao desenvolvimento das indústrias e sociedades industriais, fazendo coro perfeito com o contexto laboral de então, sugerindo que tais interações ocorriam no interior de fábricas e indústrias. (Molitor, 1990, citado por Costa, 2013)

Todavia, na atualidade, o termo “industrial” perde, gradativamente, sentido. As relações de trabalho desenvolvidas no ambiente industrial encolhem de maneira globalizada, mas em especial no continente europeu. O chamado infoproletariado (Antunes, 2013) cresce e as relações laborais cada vez mais se desenvolvem no chamado “setor de serviços” da economia. Por todas as atuais mutações nas relações estabelecidas no mercado de trabalho global, que serão doravante aprofundadas, considero a expressão “Relações Laborais” mais atual e capaz de melhor refletir a generalidade do objeto (ou objetos) que pretende definir. (Rodrigues, 2009)¹

Cada sistema nacional de Relação Laboral também inclui em sua dinâmica uma rede de ideologias políticas e, certamente, econômicas. São exatamente tais ideologias ou, podemos

¹ Em sua obra “Destino do Sindicalismo”, o professor e sociólogo Leôncio Rodrigues esclarece que no Brasil a expressão “Relações industriais” não é usual, sendo mais comum o termo “Relações de trabalho”. Afirmo Rodrigues (2009) que “o termo “relações de trabalho” é suficientemente amplo para apreender as relações, normais e informais, entre empregadores, empregados e sindicatos.”

chamar de, “entendimentos compartilhados“ (Dunlop, 1993) pelos atores sociais que acabam por definir seus próprios papéis e integrar o sistema como um todo. Mas também são exatamente tais ideologias que se manifestam por meio de regulamentos, política financeira e social, negociação coletiva, legislação do trabalho, níveis de utilização de mecanismos de auto composição para solução de litígios, assim como os usos, costumes e tradições no local de trabalho, que acabam por conferir a peculiaridade de cada Sistema de Relação Laboral. Nas palavras de Dunlop (1993) temos que ‘*we can distinguish one system from another by identifying the way labour relations are regulated within a given society*’.

Desta feita, conclui-se que não há uma teoria que seja única ao respeito das Relações Laborais e que seja capaz de englobar todos os conteúdos, objetos, interações e efeitos no contexto de trabalho de cada país ou grupo de países².

1.1.1 Industrial Relations Systems – O modelo analítico das Relações Laborais de John Dunlop

Diversos foram os estudos realizados a respeito das relações e interações do mercado de trabalho. Vários autores forneceram valiosos contributos para que o campo de estudo das relações de trabalho se consolidasse como disciplina autônoma. Mas certamente uma das principais contribuições neste sentido foi a deixada pela obra “*Industrial Relations Systems (IRS)*” de John Thomas Dunlop³, publicada pela primeira vez em 1958.

Dunlop, ao elaborar a teoria *Industrial Relations Systems* deixa claro, logo nas primeiras páginas, os seus principais objetivos (Costa, 2014). Primeiramente, o autor procurava determinar o campo de estudo em “relações de trabalho” como uma área de pesquisa específica e distinta da economia, do direito ou da sociologia. Para ele, o centro de estudo consistiria na abordagem das regras de regulação das relações laborais de uma maneira sistemática.

² O objeto sob o qual recai as múltiplas Teorias das Relações Laborais é complexo, heterogêneo e multidisciplinar. Nas palavras de Hermes Costa (2005) ”o objeto das relações industriais não é fácil de definir, se é amplo (desde logo por prender a atenção de disciplinas como a economia, o direito, a sociologia, a psicologia, a teoria organizacional, etc.)”

³ John Thomas Dunlop (1914-2003) nasceu na Califórnia, EUA e se formou economista na Universidade da Califórnia, Berkeley, em 1935, onde também obteve seu doutoramento quatro anos mais tarde. Em 1938, ingressou na Universidade de Harvard para lecionar economia, concentrando seu interesse nos estudos do trabalho e se tornou autor de importantes obras como a *Industrial Relations Systems*, originalmente publicada em 1958. (Horn, Cotanda e Pichler, 2009)

O segundo objetivo do autor, o qual a comunidade científica acredita não ter sido alcançado, era o de criar a chamada Teoria Única das Relações Laborais. Como já afirmado anteriormente, ainda hoje não há uma teoria que seja única ao explicar os vários e distintos sistemas de relações laborais em todas as suas multiplicidades de interações. Neste sentido Dunlop foi criticado, pois não teria conseguido determinar as relações de causa e efeito que acarretam em modificações no Sistema de Relações Laborais, não conseguindo estabelecer formulações empíricas genéricas e aplicáveis a todos os sistemas; condições necessárias à formulação de uma teoria geral.⁴ Desta forma, o principal contributo da IRS foi alcançar o primeiro objetivo postulado pelo autor, estabelecendo um mecanismo de análise dos diversos elementos atuantes sobre o universo laboral.

Na formulação de Dunlop, as relações laborais funcionam como um agregado de variáveis ou elementos dependentes entre si formando um sistema no qual tais elementos estabelecem suas relações e determinam resultados, que o autor denomina de “normas”. Sinteticamente, o autor fraciona o processo de análise do sistema de relações laborais em quatro níveis: contexto, os atores e seus ‘*status*’ de poder, ideologia compartilhada por todos os atores e finalmente, os resultados ou produtos da interação entre os três níveis anteriores, as chamadas normas.

Em nível de análise de contexto, que sofre variação consoante à dimensão espacial da amostra estabelecida (se nacional, regional, setorial, empresarial, etc.), pode ser entendido como sendo as condições ambientais que influenciam decisivamente as interações estabelecidas pelos atores. São ao menos três contextos importantes referenciados por Dunlop (1993): a tecnologia, o mercado e a distribuição do poder entre os atores do sistema; que nesta pesquisa denominamos de *taxa de poder*⁵.

O segundo nível analítico, composto pelos atores sociais e suas *taxas de poder*, é representado pelas empresas, administradores e suas organizações; o Estado, por meio de suas agências especializadas (Ministério do Trabalho, Judiciário Trabalhista, órgãos legislativos, etc.) e a

⁴ Costa (2014) observa que “Dunlop é criticado por não ter conseguido uma teoria geral, como havia sido uma das suas proposições originais, (...) sendo considerado por Wood, Wagner, Armstrong, Goodman e Davis (1975, p. 292-293) como um sistema categórico.”

⁵ *Taxa de poder* é um conceito utilizado pela autora para demonstrar o nível ou “status” de poder concentrado em cada grupo de atores integrantes do sistema de Relações Laborais. Considerando que o poder total capaz de influenciar as relações estabelecidas em um sistema específico é igual a 1 (um); quanto mais próximo de 1 (um) for a taxa de poder de um respectivo ator ou grupo de atores, maior será o seu poder influenciador naquele sistema e conseqüentemente aos demais atores caberão *taxas de poder* menores, demonstrando uma atuação menos expressiva e configurando um sistema altamente desequilibrado.

força de trabalho através de sindicatos, partidos políticos, centrais sindicais e outras formas de organização dos trabalhadores. O autor da *IRS* concentra especial atenção às agências especializadas, pois acredita que em alguns sistemas tais agências podem concentrar um papel tão amplo e influenciador, apresentando uma *taxa de poder* tão elevada, chegando ao ponto de anular a atuação dos outros dois grupos de atores.⁶

O terceiro nível de análise diz respeito a um pensamento ideológico comum e partilhado pelos atores do sistema. Conforme Dunlop (1993) é exatamente esta ideologia que determina os papéis exercidos por cada um dos atores, assim como define as maneiras válidas pelas quais os mesmos estabelecem interações e influenciam o sistema como um todo.

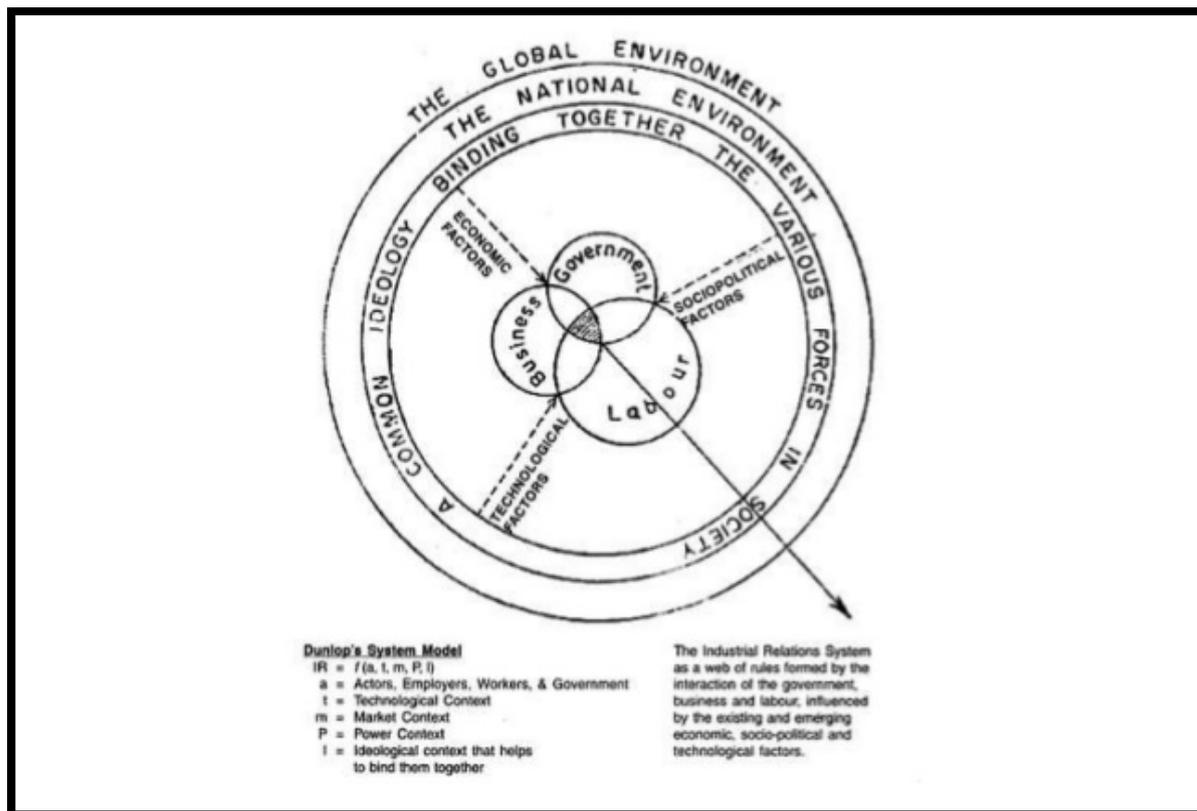
Por fim, o quarto nível de análise consiste em perceber, interpretar e descrever os resultados ou os efeitos produzidos pelas relações e arranjos realizados pelos três níveis anteriormente descritos. Tais produtos resultantes das interações dos atores dentro do sistema são as regras ou normas que acabam por estabelecer a teia de regulações das relação de trabalho daquele sistema observado. Tais regras podem ser de natureza procedimental ou substantiva.

Para Costa (2014), as regras procedimentais são aquelas que determinam o funcionamento das relações de trabalho, mas de uma maneira indireta. As regras para alteração, criação ou supressão de uma legislação ou regulamento trabalhista ou as normas que regulam os conflitos de trabalho, entre outras de natureza semelhante são exemplos de normas procedimentais. Já as normas substantivas exercem uma regulação mais direta da relação de trabalho. A determinação de remuneração mínima ou estipulação de máximo de horas da jornada laboral são regras de natureza substantiva em sentido dunlopiano.

A figura abaixo construída pelo próprio autor da *IRS* resume a concepção deste no que respeita às relações de trabalho em um país. Em outras palavras, para Dunlop (1993) um Sistema de Relações Laborais é composto por *contextos, atores, ideologias e normas*. (Horn, Cotanda e Pichler, 2009).

⁶ “O autor [Dunlop] afirma que, em algumas sociedades, essas agências podem ter um papel tão amplo e decisivo que chega a anular o poder das hierarquias de administradores e de trabalhadores em todas as questões. Já em outras, seu papel pode ser tão limitado que permite uma ampla liberdade de ação das outras hierarquias.” (Horn, Cotanda e Pichler, 2009)

Figura 1.1 – Modelo sistemático de Dunlop



Fonte: Dunlop, 1993

Esta percepção do autor pode ser o principal salto nos estudos empíricos das Relações Laborais de maneira sistemática. Para ele, as Relações de Trabalho não existem fora de um contexto (econômico, social, histórico, religioso) no qual as interações são estabelecidas.

É importante destacar que para a teoria de Dunlop, as normas ou a teia de regulação das relações laborais, podem tanto ser fruto de consenso entre os vários atores (como o caso de negociações coletivas oriundas de Concertação Social), mas também podem surgir do conflito; quando um ator com a taxa de poder mais elevada tenta (e por vezes consegue) impor normas ao sistema sem a concordância dos demais atores sociais.

Por tais características, mas principalmente pelo caráter analítico sistemático do método dunlopiano que a obra *Industrial Relations Systems* revela-se uma importante ferramenta teórica para estabelecer comparações entre Sistemas de Relações Laborais distintos – *in casu* o sistema brasileiro e o sistema português de Relações Laborais.

1.2 Sistemas Nacionais de Relações Laborais – Comparações entre Brasil e Portugal

Apesar das peculiaridades de cada sistema nacional de Relações Laborais, alguns países se assemelham mais que outros sendo possível estabelecer agrupamentos ou modelos partindo das semelhanças encontradas em cada sistema nacional. No chamado modelo mediterrânico de relações laborais, composto inicialmente pelos casos italiano e francês e mais tarde, devido ao processo tardio de industrialização, por Espanha e Portugal; pode-se dizer que um traço comum a estes países é a existência de pluralismo sindical, estruturado em torno de ideologias políticas (comunismo e socialismo) e religiosas (inspiração cristã), bem como sindicatos supervisionados pelo Estado, característica comum aos países de estruturas (neo) corporativistas de mercado. Há maior representatividade dos sindicatos de ideologia comunista e, conseqüentemente, a predominância de relações sociais entre os atores mormente baseadas no princípio da “oposição e conflito”, em detrimento do princípio de “colaboração e participação”. (Cerdeira, 2006)

Outra característica marcante do modelo mediterrânico é a ocorrência da chamada Concertação Social. Nos primeiros anos do século XX, uma estrutura de Relação Industrial centrada no diálogo entre os três principais atores sociais - o Estado, os sindicatos e as organizações patronais - foi desenvolvida, sobre tudo na Europa do Sul.

Esta cooperação tripolar, podendo ser considerada a marca da Primeira e Segunda Revoluções Industriais no que respeita as relações de trabalho, foi gradativamente dissolvida. A segunda sociedade industrial foi paulatinamente transformada pela Terceira Revolução Industrial, caracterizada por atuação cada vez menor dos sindicatos dos trabalhadores no chamado “Diálogo Social”.

A estrutura tripartida de edificação do mercado de trabalho em seus vários aspectos, especialmente nos anos 80 na península Ibérica, também é perceptível na construção das estruturas das relações laborais do sistema brasileiro e até mesmo na Argentina e outros países latino-americanos de colonização hispânica. No caso brasileiro, sobretudo no primeiro governo de Getúlio Vargas (1930-45), não se verificou a ocorrência de uma concertação social plenamente desenvolvida onde os atores demonstravam *taxa de poder* equilibrada. Mas apesar dos diferentes níveis históricos de atuação sindical⁷, ainda assim é possível afirmar que

⁷ Em alguns momentos, o sistema de relações de trabalho no Brasil apresentou algum nível de diálogo social tripartido, apesar de não ter consolidado propriamente tal característica, configurando mais um sistema “legalizado” ou “legalizado de barganha” de relações laborais (Horn, Cotanda e Pichler,

as interações estabelecidas entre Estado, organizações sindicais e patronato, ocorridas no cenário brasileiro a partir da década de 30 e principalmente retomadas nos anos 90, são vestígios corporativistas oriundos da proximidade histórica e política entre aquele e a península ibérica.

O corporativismo, enquanto sistema político-econômico associado a sistemas autoritários de governo, sendo considerado como *corporativismo de Estado*; seja o modelo europeu desenvolvido no período entre as duas grandes guerras do século XX ou os modelos construídos na América Latina a partir dos anos 30, especialmente no Brasil, apresentaram características semelhantes. O autoritarismo - ditaduras de partido único, militares ou pessoais - os sindicatos e instituições sociais sob o controle e fiscalização estatal, funcionando como meros instrumentos do governo vigente, e a retórica corporativa, mormente presente nas pautas governamentais, de associar capital e trabalho não terem verdadeiramente transplantado da teoria para a prática são elementos presentes nos Estados Corporativistas europeus, mas também na América do Sul.

As estruturas e principais instituições do mercado de trabalho brasileiro foram formadas especialmente a partir de 1930, no período corporativista varguista, e anda hoje exercem forte influência sobre a teia de regras que regulam o Sistema Laboral nacional. No Brasil, as ideologias neoliberais do governo Fernando Henrique Cardoso (FHC) na década de 90 não acabaram com o intervencionismo estatal na economia e tão pouco no mercado de trabalho.

“O neoliberalismo não teria provocado nenhuma transformação importante na estrutura sindical corporativa de Estado, herdada do período varguista. Essa tese se sustenta no fato de que no “modelo” brasileiro, os trabalhadores sempre foram excluídos como parceiros dos acordos corporativos em torno das políticas econômicas mais relevantes. A participação dos trabalhadores, sob forte controle do Ministério do Trabalho, ficou circunscrita às políticas trabalhista e previdenciária.” (Pont, 2016)

Talvez seja esta a principal característica (diferenciadora do cenário português) do Sistema de Relações Laborais brasileiro. As mudanças e transformações socioeconômicas pós-1990 pouco ou muito pouco acarretaram em transformações estruturais no sistema de regulação laboral nacional. A organização institucional sindical, que ainda baseasse no sindicato reconhecido pelo Estado, na unicidade sindical, na fragmentação dos trabalhadores em

2010). Exemplo disto é o que expõe Pont (2016) quando diz que o governo Itamar Franco (1992-94), por exemplo, “*distanciou-se do liberalismo, aproximando-se mais do modelo de concertação política instaurado na Espanha com o Pacto de Mançloa, procurando aproximar empresários e trabalhadores, com a mediação governamental, através das chamadas “câmaras setoriais”, cujo êxito no Brasil limitou-se ao setor automotivo*”

sindicatos de categoria e de base municipal, nas taxas sindicais (contribuição sindical) obrigatórias e impostas a todos os trabalhadores do mercado formal, inclusive aos não-sindicalizados⁸, e a tutela da Justiça do Trabalho sobre a ação reivindicativa dos sindicatos (Boito Jr, 2002 citado por Pont, 2016) são exemplos claros da organização corporativista do mercado de trabalho ainda no Brasil atual.

Na década 90, com o governo FHC de ideologia mais próxima do neoliberalismo no cenário brasileiro da Nova República (1967- atualidade), as políticas de economia interna foram centrada principalmente nas privatizações de empresas estatais e abertura do parque industrial aos investimentos multinacionais. Tais políticas neoliberais causaram, especialmente neste último aspecto, o descontentamento da classe empresária e burguesia nacional, importantes atores sociais dentro do sistema de relações laborais. Desta forma, o governo não encontrou espaço para expandir e consolidar o neoliberalismo e em resposta à burguesia, acabou por flexibilizar a política de mercado adotada e intensificar o processo de **desregulação do mercado de trabalho**, abrindo espaço às contratações flexíveis e precarização laboral, ideias que serão aprofundadas logo a diante.

“A grande burguesia interna, ligada à produção industrial, passou a manifestar sua insatisfação com determinados aspectos da política neoliberal, sendo compensada através da desregulamentação do mercado do trabalho e das privatizações, intensificadas entre 1995-1998. Entretanto, a média burguesia industrial, alijada dos leilões de privatização, teve que se contentar apenas com a desregulamentação do mercado de trabalho.” (Pont, 2016)

Notadamente, o Sistema brasileiro de Relações Laborais caracteriza-se, entre outros aspectos, pela forte intervenção estatal, apresentando momentos históricos mais proeminentes, como o período Vargas (1930-45) ou o governo Lula (2003-2010), e outros onde se mostra de maneira mais atenuada, como o governo FHC (1994-2002).

Alguns autores (Picheler, 2002 e 2005 ; Horn, Cotanda e Pichler, 2010 e Pont, 2016) afirmam que apesar da forte centralização estatal e consequente regulação predominantemente legalista das relações trabalhista, a evolução do sistema brasileiro a partir de final da década de 1970 teria abrigado também um papel não desprezível para a negociação coletiva. Picheler (2005)

⁸ Nos termos do artigo nº 579 da CLT, temos que “A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.” Tal artigo é alvo de recente alteração legislativa. No último dia 13/07/2017 foi publicada a Lei Orgânica nº 13.467 que altera diversos artigos de CLT (1943). Uma das alterações propostas é de tornar facultativa a contribuição sindical. A referida legislação passará a vigorar a partir de novembro do ano corrente e tem por finalidade “adequar a legislação às novas relações de trabalho.” (Brasil, 2017)

utiliza a expressão “barganha” para enfatizar o caráter negocial, ainda que pouco expressivo, do Sistema brasileiro de Relações Laborais.

Em Portugal a concertação social teve início em 1987; contudo, ao contrário do que se verificou em Espanha, por exemplo, não entrou em colapso nos anos 80 e viu-se consolidada ao longo dos anos 90. A semelhança do cenário brasileiro, que em momentos de crise econômica nos anos 90 emerge uma tentativa de dialogo social tripartido, em Portugal também em decorrência de momento de crise econômica, com altas taxas de inflação e desemprego, a concertação social se consolida.

Em 1984 a Comissão Permanente de Concertação Social (CPCS), instituição estatal que visava à negociação social e macroeconómica tripartida, foi criada. Dois anos mais tarde, em 1986 o primeiro acordo por meio de concertação é então assinado pelos atores sociais. Sob a forma de “recomendações” para a implementação de uma política de rendimentos, o acordo fixava “os aumentos salariais em 7%, sujeitos à taxa de inflação corrente”. (Royo, 2001)

De 1986 e 87 vários acordos foram assinados e em 1990, após intensa negociação, os atores sociais assinam o Acordo Económico e Social (AES). O AES foi assinado por todos os membros da CPCS, à exceção da CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses - que participou das negociações, mas se recusou a assiná-lo. A CGTP exigia uma correção de 15% aos salários, o que não resultou nos termos do AES.

Outros acordos mais foram assinados após o AES, mas os efeitos dos mesmos ainda hoje são discutidos entre os autores e comunidade científica. Royo (2001) destaca que nenhum dos principais acordos realizados foi assinado pela principal confederação sindical portuguesa, a CGTP. Desta maneira, pode-se dizer que as “instituições da concertação social em Portugal não influenciaram as relações de trabalho neste país tão dramaticamente.” (Royo, 2001)

Historicamente, revela-se questionável a importância da concertação social em Portugal como mecanismo capaz de influenciar a regulação do mercado verdadeiramente consensual entre os atores sociais; todavia é verdade que este modelo tripartido de negociação coletiva, apesar das ressalvas, ainda hoje vigora em terras lusitanas.

Já no cenário brasileiro, os acordos coletivos de trabalho pouco ou nada evoluíram após os anos 90; especialmente no que respeita a matéria e conteúdos abordados. Os acordos ou contratos coletivos de trabalho ainda em momentos atuais são instrumentos de regulação do

mercado de trabalho limitados às questões setoriais de regulação trabalhista, não se desdobrando em regulações de natureza social do mercado laboral. Regulações laborais de caráter generalista ainda são realizadas unilateralmente por meio de legislações federais, evidenciando a limitação da atuação sindical ao nível quase que exclusivamente local e fragmentada em setores.

Destaca-se que regulações de mercado realizadas de maneira unilateral (impostas pelo Estado através de legislações) ocorrem nos dois mercados, mas é possível verificar, em Portugal, uma forte tendência à institucionalização da negociação coletiva tripartida como meio de solucionar conflitos. Para alguns autores, o ressurgimento da negociação social nacional pode ser efeito das pressões enfrentadas por Portugal para integrar a União Europeia. As dificuldades enfrentadas no cumprimento e manutenção das metas exigidas pela União podem ter servido de incentivo aos pactos sociais com o objetivo nacional de alcançar a qualidade de membros da UE. Para Stoleroff (1992), citado por Royo (2001), tal aspecto é insuficiente para explicar o fato dos processos de concertação terem se iniciado, em Portugal, muito antes de todo o processo para integrarem à União Europeia. Destaca também que as estratégias adotadas para se cumprir as metas impostas foram fortemente apoiadas pelas empresas e governo português.

Apesar deste movimento neocorporativista português nos anos 90 e início dos anos 2000, especialmente a partir de 2010, com a intervenção da Troika e uma clara imposição de medidas socioeconômicas neoliberais para superação do cenário de crise, as relações laborais em Portugal passam por inegáveis transformações.

As mudanças no regime de emprego e no sistema de relações laborais em Portugal no período de intervenção da Troika vieram através de “Memorandos de Entendimento” que demonstravam uma estratégia clara de *flexisegurança*⁹, isto é, uma política deliberada de redução salarial, desagregação da negociação coletiva, de flexibilização dos despedimentos e simultaneamente de redução da proteção social. (Lima, 2015)

⁹ *Flexisegurança*, é um modelo de Estado-providência que promove a flexibilização das contratações e despedimentos, mas pretende ampliar a rede de benefícios e apoio aos desempregados, promovendo além de mais tempo de seguro ou subsídio desemprego, também formação e apoio na procura de novo emprego Mas para Lima (2015) “a pressão sobre os Estados-membros [da União Europeia] através de recomendações no sentido da flexibilização do mercado de trabalho, (...) interfere diretamente na reconfiguração da legislação laboral dos Estados-membros, reforçando o pilar flexibilidade da chamada “flexigurança”, ignorando o pilar segurança.”

Já no cenário brasileiro as mudanças vêm por meio de Legislação Federal em cenário de grave crise política. Ainda de maneira especulatória, a recentíssima alteração legislativa, que pretende reformar a legislação trabalhista no Brasil, revogando e alterando artigos das principais legislações juslaborais¹⁰, apresenta clara inspiração neoliberal; reconhecendo o poder negocial das partes (trabalhadores e empregadores) para colocar termo ao contrato de trabalho e colocando o Estado em uma posição menos intervencionista na relação de trabalho. Cabe dizer que apesar de publicada em 13 de julho de 2017, a discussão sobre a Lei nº 13.467 ainda não está encerrada e novas alterações ao texto legal, recentemente sancionado, podem ocorrer.

Mostra-se inegável que a segunda década dos anos 2000 revela ser de profunda agitação e consequente transformações para a teia de regramentos laborais, tanto brasileiro e como português. Mas é importante perceber que o aspecto central desta pesquisa; ou seja, a justa causa e seu grau de regulação para despedimento de trabalhadores com vínculo de emprego por tempo indeterminado não sofre alteração. Os artigos 482 da CLT, no caso brasileiro, e o 53 constitucional, no caso português, seguem intactos a todo este recente movimento “flexibilizador”, por assim dizer, dos mercados em análise.

1.3 Justificativa do tema e metodologia de pesquisa – Método comparativo de análise

Ao longo de toda a dissertação é presente um registro comparativo entre o mercado de trabalho português e o brasileiro. Todavia, não significa que se pretende buscar apenas elementos e aspectos de convergência. Não serão raras às vezes em que a comparação resultará mais facilmente em sinais de clara divergência entre os cenários sociais observados. Porém, acredito ser exatamente este aspecto a grande mais valia de um estudo comparado; a busca constante pelo equilíbrio entre os aspectos diferentes e as similitudes dos objetos em análise.

Todavia, creio que somente se compara objetos ou situações comparáveis. Tal percepção norteou todo o meu estudo. Comparo os sistemas laborais do Brasil e de Portugal primeiramente por ser uma advogada, amante da sociologia e em especial de tudo que permeia as relações laborais, de nacionalidade e formação acadêmica brasileira e que ao se

¹⁰ Publicada em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467 altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974 – Lei de Trabalho Temporário; 8.036, de 11 de maio de 1990 – Lei sobre o Fundo de Garantia e Tempo de Serviço (FGTS); e 8.212, de 24 de julho de 1991 – Lei da organização da Segurança Social.

dispor estudar as relações laborais portuguesas tenta descrever e absorver a nova realidade que estuda, vê e vivencia a partir daquela que já conhece um pouco melhor. Em todo o meu processo de aprendizagem ao longo deste mestrado a comparação entre estas duas realidades sócio laborais foi elemento sempre presente.

Em todo o caso, não obstante as observações feitas acima, entendo que os Sistemas de Relações Laborais brasileiro e português, em especial quanto ao grau de regulação dos procedimentos legais para despedimento do trabalhador por justa causa e seus efeitos empíricos, são objetos de análise perfeitamente comparáveis.

Reconhecendo a dificuldade em produzir um estudo comparado centrado nas divergências detectadas nos objetos em análise, realizei um estudo prévio em busca de um conjunto de características ou realidades passíveis de serem verificadas nos dois países para então estabelecer a “base comparável” e o ponto de partida do meu estudo.

Estamos diante de dois países de passado remoto único - colônia e colonizadores - mas principalmente de passado sócio-político recente também semelhante. Brasil e Portugal viveram por décadas regimes ditatoriais; possuem estruturas de mercado de *viés* corporativista; são sistemas altamente legislados e que apesar de demonstrarem níveis diferentes, ambos apresentam baixa influência sindical a nível nacional e sofreram na última década importantes alterações nos regramentos e legislações trabalhistas. Também se percebe que o sindicalismo português e brasileiro apresentam sinais de competitividade e pluralismo; ambos enfrentam forte crise de representatividade, sendo confrontados em momento de crise econômica, tanto no passado como na atualidade. Não se deve esquecer que são países que falam a mesma língua e ainda hoje apresentam estreita relação política, econômica e social no cenário internacional.

Ocorre que todas as semelhanças demonstradas são acompanhadas por outras tantas diferenças. A maneira como absorveram as mudanças na legislação laboral no período de transição da ditadura para a democracia, especialmente no que toca a justa causa para despedimento do trabalhador com contrato sem termo ou indeterminado, o nível de informalidade das relações laborais e a maneira como os sindicatos se organizam nos dois países constituem alguns dos pontos de distanciamento entre os dois Sistemas de Relações Laborais analisados e que por vezes acabo por realçar ao longo deste estudo.

No que respeita a estratégia de análise e recolha de dados, o método adotado será o indutivo e de natureza qualitativa por duas razões fundamentais. A primeira é que este tipo de abordagem permite detalhar de forma mais profunda e diferenciada a informação sobre o tema, especialmente útil quando a teoria ainda é escassa neste segmento. A segunda é que através desta abordagem, a análise permite desenvolver e fazer emergir novos conceitos e relacionar as teorias já existentes, além de ser eficaz num contexto de pesquisas sociais e estimular o conhecimento mais aprofundado acerca do fenómeno sob estudo (Barnham, 2010).

A pesquisa de natureza qualitativa ocupa-se de aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais. (Gerhardt e Silveira, 2009). Numa primeira fase realizou uma pesquisa bibliográfica acerca do tema, a fim de identificar os conceitos e teorias ampliáveis à pesquisa, estabelecendo relações entre os conceitos e os fenómenos observados.

De acordo com a pesquisa bibliográfica realizada e tendo em conta o objeto definido para o presente estudo exploratório, identifiquei para efeitos de recolha de dados informações teóricas sobre a regulação legislativa a cerca do despedimento individual do trabalhador nos mercados de trabalho estudados e dados estatísticos a respeito das contratações de trabalho realizada e indicadores de precariedade da relação laboral e rotatividade do trabalhador.

A recolha de dados se deu a partir de análise documental e estudo de casos, pois, pretende-se descrever os fatos e fenómenos presentes na realidade social brasileira e portuguesa. Além de documental a recolha de dados é também de natureza bibliográfica, vez que objetivasse identificar os fatores que determinam ou que colaborem para a ocorrência dos fenómenos relacionados nesta pesquisa.

A expectativa é que este estudo contribua para o desenvolvimento de uma melhor compreensão dos fenómenos que ocorrem nos mercados de trabalho analisados e que a partir desta compreensão seja possível identificar políticas de formação e emprego mais adequadas aos desequilíbrios do capitalismo inerentes a cada realidade social apresentada.

*REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.
A justa causa para despedimento em uma análise comparada.*

CAPÍTULO 2 - PRECARIIDADE LABORAL E A NOVA MORFOLOGIA DO MERCADO DE TRABALHO

2.1 Impactos das transformações globais sobre o trabalho

Em face da crise estrutural vivenciada pelo capitalismo nas últimas décadas, novas medidas estão em prática para a obtenção de uma nova reestruturação do mercado. Tais medidas - mundialização da economia, o capital financiado e a flexibilização das relações de produção e de trabalho - agregadas às novas tecnologias promoveram transformações abissais nas relações de trabalho, mesmo em países de capitalismo central, onde o padrão de vida proporcionado pelo do “*Welfare State*” vem sofrendo retração.

O trabalho mecanizado, coisificado e rotinal, típico da era fordista, passa gradativamente a conviver com o trabalho mais intelectualizado, com maior traço cognitivo, exigido pela acumulação flexível toyotista. O mercado de trabalho uniforme do século XX abre espaço a um contingente de trabalhadores multifacetado, polivalente e informalizado do século XXI.

Antunes (2013), em seu artigo “*A classe trabalhadora hoje e a nova morfologia do trabalho: Informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor*” levanta a discussão das novas relações de trabalho e da ideia de uma “*Empresa flexível*”, local onde os trabalhadores apresentam diversos tipos de vínculos contratuais e por conseguintemente, diferentes níveis de estabilidade. O autor introduz a concepção de “*dupla degradação*” do trabalho flexível ou trabalho pós-fordista. Para ele, as novas relações laborais mantem, muitas vezes, a degradação típica do taylorismo e do fordismo, mantendo o trabalho coisificado, repetitivo e maquinal, mas acrescenta uma nova degradação característica da flexibilidade toyotista; a desregulamentação contratual e o trabalho desprovido de direitos, possibilitando assim a “*desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho*”.(Antunes, 2013)

As mudanças ocorridas no capitalismo, ao contrário de eliminar as suas contradições inerentes, fazem enfatizá-las e ampliá-las, sendo esta a característica mais importante da sociedade atual. A base da sociedade que sempre foi à exploração do trabalho operário, continua a ser, apenas assumindo uma nova roupagem. Desta maneira, a nova classe operária ou o infoproletariado (Antunes, 2013) tende a aumentar e desse modo, o trabalho é cada vez mais dependente do mercado, suas vontades e do capital e, por conseguinte, é ainda mais alienante que no período fordista. O poder de determinar os rumos das relações de mercado e também de trabalho estão, na atualidade, ainda mais concentrado nas mãos dos empregadores

do que já estiveram em décadas passadas. “*The received wisdom is that globalization -- understood mostly as capital mobility or the threat of exit -- has shifted the balance of power decisively toward capital.*” (Thelen, 2001)

De acordo com Gounet (2000), citado por Caminha (2013), surge nos anos 90 à teoria da sociedade “pós-industrial” ou “pós-capitalista”, sinalizando, já naquela época, que a estrutura social iria passar por várias e profundas mudanças.

Para os adeptos da citada teoria, a sociedade industrial daria lugar a uma sociedade de informação, em razão da globalização e avanço tecnológico. Desta forma, o trabalho deixaria de ser o fator de produção essencial, sendo substituído pela informação e o conhecimento técnico. Nesta nova sociedade, o trabalho mudaria radicalmente o seu conteúdo, colocando fim ao trabalho como nós o conhecemos e emergindo, então, o chamado “trabalho flexível”.

Na nova sociedade de informação ocorre uma clara cisão entre o consumidor e o trabalhador. Enquanto trabalhador, o cidadão deseja maior estabilidade, lealdade da empresa e, portanto, previsibilidade e segurança no emprego. Mas enquanto consumidor, este mesmo cidadão deseja consumir mais e por menor preço. Não se fidelizam a um produtor e incentiva a concorrência. Nas palavras de Paulo Pedroso (2004), os consumidores estão “permanentemente a fazer *zapping* entre produtores de bens e serviços”. E este “troca-troca” realizado pelos consumidores não pode proporcionar a segurança e estabilidade desejadas pelos trabalhadores.

Percebe-se que antes o que definia, majoritariamente, as relações do mercado econômico – a lei da oferta e procura de mão-de-obra – não é mais o eixo central para as decisões dos empresários (capital) contemporâneos. Na atualidade, o que determina as direções das relações econômicas e conseqüentemente de trabalho são as “tendências ou padrões de consumo”.

Os padrões de consumo, que até meados dos anos 80 eram em massa, sofrem profundas alterações. Com as inovações tecnológicas, os sistemas produtivos são “flexíveis”, pois visam atender a um mercado diferenciado, tanto em quantidade quanto em composição. Muitas vezes, os modelos de consumo não são *standardizados* e os consumidores não desejam consumir em larga escala um produto padronizado. Nas palavras de Thonpson (2003), tais alterações no ritmo de consumo global se mostram de maneira clara quando, afirma que “*mass production's decline has been accompanied by a decline in mass consumption. Instead*

of standardized products designed and manufactured for the lowest common denominator, final products reflect the full array of preferences and pocketbooks.”

Portanto, o mercado de consumo se mostra cada vez mais volúvel, vulnerável, imprevisível e o modelo de produção adotado deve ser mais flexível; demonstrar maior universalidade e capacidade de adaptação às vontades deste mercado cada vez mais exigente.

E para se adaptar aos desejos do mercado consumidor, o empresário não mais se fideliza ao seu trabalhador, recorrendo muitas vezes às contratações atípicas ou flexíveis de trabalho onde a rescisão é, muitas vezes, facilitada pela legislação e de menor custo para o empregador. O que se vê é uma proliferação de relações laborais inseguras como *part time*, contratos a termo ou de curta duração, contratos temporários ou trabalho terceirizado e até, muitas vezes, a contrato nenhum de trabalho. Os efeitos óbvios desta nova morfologia do trabalho são a informalidade e precarização das relações laborais.

A relação laboral típica, segura, protegida pelo ordenamento jurídico e que assegura benefícios e estabilidade ao trabalhador, está cada vez mais rara. Com a atual lógica de consumo, os custos de produção devem ser minimizados e por esta razão, o trabalho humano deve ter menor valor e quando possível, será eliminado. Assim, o trabalho humano se transforma verdadeiramente em custo marginal dentro da cadeia de produção.

É importante perceber o “ciclo perverso” que a nova sociedade de informação acaba por estabelecer. Alguns “escolhidos” pelo novo capitalismo, com maiores qualificações e capacidade adaptativa se beneficiam desta flexibilidade laboral, exercendo os trabalhos de maior valor e prestígio. Do outro lado, os que seriam “excluídos” dessa possibilidade e que deveriam se contentar com trabalhos menos interessantes e conseqüentemente mais instáveis e precários. Ocorre que o grupo de escolhidos é muito menor que o de excluídos e estes não estão contentados em suas posições inseguras.

Com o avanço da globalização, os governos e corporações perseguem uma maior flexibilidade de suas relações laborais, multiplicado, assim, o número de pessoas em formas inseguras de trabalho. Com o maior número de trabalhos flexíveis espalhados, as desigualdades crescem, e a estrutura de classe que sustentava a sociedade industrial deu lugar a algo mais complexo que o proletariado industrial.

Guy Standing (2011) afirma que o aumento da flexibilidade produzido pelos mercados nacionais que querem (e na ótica atual de mercado devem) se tornar mais competitivos e

dinâmicos acabam por realizar “a transferência de riscos e insegurança para os trabalhadores e suas famílias. O resultado foi a criação de um **precariado global**, que consiste de muitos milhões ao redor do mundo sem uma âncora de estabilidade. Eles estão se tornando uma nova classe perigosa.”

Os precários são os excluídos da sociedade pós-industrial, sem capacidade de ação ou qualquer papel ativo no sistema económico vigente para além de amedrontarem e pressionarem quem nele se encontra, (Standing, 2014) e por esta razão representam perigo aos “escolhidos” pelo novo capitalismo.

Na base da nova pirâmide social de classe, abaixo dos assalariados ou proletariados, o precariado é uma nova classe em formação crescente. Ocupam-se dos ofícios de natureza frágil e instáveis, mormente associados à informalidade, às agências de emprego, ao regime em tempo parcial, ao falso auto-emprego (Brasil) ou falsos recibos verdes (Portugal) e ao novo fenómeno de massas chamado *crowdsourcing*.¹¹

Se o antigo proletariado estava habituado a uma relação de emprego e vida pessoal e familiar estáveis; hoje o capital global pretende habituar o precariado a um trabalho e vida pessoal de instabilidade.

Ao contrário do proletariado do século XX, classe hipossuficiente e por esta razão protegida pela ordem jurídica e pelo Estado, o precário contemporâneo goza da insegurança no emprego, também comum àqueles, mas além desta, goza da insegurança das medidas protetivas sociais. Como já demonstrado, nas palavras de Antunes (2013), esta nova classe é marcada pela dupla degradação.

Em decorrência da fragilidade da relação contratual existente - quando existente - entre o capital e a mão-de-obra precária, estes novos trabalhadores “caracterizam-se por uma fundamental insegurança no que toca a direitos.” (Standing, 2014)

Outra diferença significativa é a própria relação do trabalhador precário e o seu ofício. O precariado exerce as funções que lhe calha encontrar disponíveis no mercado, não há, portanto, um sentimento de profissão em relação ao seu ofício e tão pouco de lealdade àquele

¹¹ *Crowdsourcing* é uma espécie de colaboração de voluntários identificados ou de colaboradores remunerados a hora ou em tempo parcial. O "crowdsourcing" distingue-se de terceirização pelo fato de o trabalho ser feito por um público indefinido e global, em vez de ser encomendado ou atribuído a um grupo especificamente designado para realizá-lo. Muitas empresas para testar os seus produtos antes de lança-los no mercado recorrem a este mecanismo de consulta rápida e barata.

empregador. O precariado vê o emprego como algo instrumental, não como um valor moral capaz de determinar toda uma vida. O termo trabalho retoma a sua raiz etimológica de tortura ou um mal necessário¹². A alienação em relação ao trabalho é, por esta razão, um traço ainda mais reforçado na sociedade de informação. Não se percebe um vínculo moral entre o trabalhador e o trabalho por ele realizado. É de se imaginar que esta amoralidade social acarretaria em consequências.

Na sociedade industrial não era esperado que o operário podendo exercer o seu ofício opta-se por não exercê-lo. Era impensado outra forma de se manter, em suas necessidades materiais e em sua posição social e familiar, se não através do exercício de trabalho digno. A classe proletária se reconhecia através de seu labor, havendo uma obrigação moral e social de trabalhar. O operário exercia o seu ofício e contribuía, financeiramente, para a sociedade a qual pertencia e, em contrapartida, o Estado-Providência lhe assegurava uma rede de direitos e proteções sociais. É como se este “direito-dever” moral do trabalhador proletário deixasse de existir no precariado. O pacto social velado se desfez com a flexibilização e um novo arranjo social carece de ser postulado.

Para Senett (2000), a flexibilidade das atuais relações acabou por acarretar alterações de significado ao termo trabalho, bem como a outros verbetes utilizados para se referir ao mesmo. Carreira, por exemplo, não mais possui o significado de “*canal por donde se encauzan las actividades profesionales de toda una vida*”. Para ele, o capitalismo flexível quebrou o caminho retilíneo e em degraus da concepção industrial de carreira, desviando os trabalhadores, subitamente, de um posto de trabalho para o outro. Hoje vivenciamos as chamadas carreiras em zigue-zague¹³.

Também o conceito de caráter sofreu profunda modificação. Nas relações de trabalho, o elemento moral se definia pela “*lealdad y el compromiso mutuo, bien a través de la búsqueda de objetivos a largo prazo*” (Senett, 2000). Desta maneira, parece impossível preservar o caráter ou a moral nas relações de trabalho contemporâneas; cada vez mais imediatistas, voláteis, de curto prazo e, conseqüentemente, instáveis.

¹² A palavra trabalho vem do latim *tripalium*, termo formado pela junção dos elementos tri, que significa “três”, e *palum*, que quer dizer “madeira”. *Tripalium* era o nome de um instrumento de tortura constituído de três estacas de madeira bastante afiadas. Portanto, em sua origem etimológica trabalho significava “ser torturado”.

¹³ As carreiras estão adotando uma configuração em espiral ou em ziguezague, em substituição ao formato clássico de uma escada. Uma trajetória retilínea e em degraus já se mostra desatualizada. Uma trajetória de carreira em espiral estaria mais alinhada às atuais necessidades do mercado de trabalho.

A nova era capitalista é marcada por uma amoralidade social, o que acarreta inexoravelmente uma segregação e crescente desigualdade. Alguns poucos, os “escolhidos”, que se beneficiam da lógica flexível do mercado concentram grande parte dos recursos financeiros e influência política; a grande maioria, os “excluídos”, permanecem à margem do sistema – econômico, político e de proteção social – mantendo, muitas vezes, uma condição de vida precária.

Este “apartheid dolarizado”¹⁴ mostra-se insustentável. A classe do precariado não se quedará inerte por toda a eternidade. A nova – ou a mesma – questão social (pobreza, miséria e desigualdades sociais) de hoje trás o mesmo aspecto central do século XIX; a “centralidade do trabalho no processo de inserção dos excluídos no bojo da questão social” (Caminha, 2013). Mas o que hoje cria a nova questão social, para Caminha (2013) são “as transformações das relações de trabalho; a perda dos padrões de proteção social dos trabalhadores e dos setores mais vulneráveis da sociedade que vêm seus apoios, suas conquistas e seus direitos ameaçados.”

2.2 Proteção constitucional em matéria de cessação do contrato de trabalho sem termo: o mercado de trabalho atual e o princípio da segurança no emprego nos dois sistemas jurídico-laboral

Na construção de direitos sociais, em especial o Direito do Trabalho, a ordem jurídica e o ordenamento constitucional possuem papel de suma importância. É no texto constitucional que as principais diretrizes sociais são postuladas. São a partir de tais diretrizes que toda a estrutura de convívio social e os regramentos que regulam o mercado laboral são tecidas.

A Constituição da República Portuguesa, já no seu texto original em 1976, apresenta no artigo nº 53 **a impossibilidade das entidades patronais procederem ao despedimento do trabalhador sem justa causa**, consagrando este princípio como um dos pilares fundamentais da segurança no emprego. Desta maneira, o Estado português influencia diretamente nas relações do sistema laboral nacional, promovendo um sistema rígido e altamente regulado no que respeita o despedimento do trabalhador.

O mercado de trabalho é um sistema sensível e que, em regra, reage ao grau de intervenção das instituições em suas relações. Portugal e Brasil são mercados de trabalho que apesar de apresentarem diferentes graus de regulação estatal, possuem direitos sociais e trabalhistas

¹⁴Nomenclatura utilizada por Pedrosa (2004) para referir-se a ideia de “comunidade dividida” na sociedade estadunidense e sua insustentabilidade moral.

exaustivamente previstos e resguardados pelo regulamento jurídico constitucional. Desta forma, são sistemas altamente legislados e que acabam por agregar alta taxa de poder ao Estado, partindo da primazia de hipossuficiência do trabalhador e da função protetiva estatal; ideário corporativista clássico.

Ambos os países consagram o direito ao trabalho digno e o princípio da estabilidade na relação de emprego, devendo o trabalhador ser resguardado e protegido como elo mais fraco da relação entre este e o patronato. É possível verificar nos dois sistemas jurídicos nacionais a proteção do trabalhador contra a dispensa arbitrária ou sem justo motivo. Porém, é perceptível que o grau de regulação dos procedimentos para despedimento individual do trabalhador não são os mesmos para os dois países, podendo ser esta característica uma das **variáveis explicativas** às diferentes taxas de contratos flexíveis encontrados em cada sistema laboral.

Em comparação com Portugal, após a legislação que torna obrigatório o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, de 1990¹⁵, a proteção contra o despedimento sem justa causa é menos pronunciada no sistema laboral brasileiro. Há maior proteção para determinados grupos de trabalhadores - mulheres grávidas e representantes eleitos da CIPA¹⁶ - que possuem a chamada “estabilidade provisória de emprego”. Mas como regra, a rescisão do contrato de trabalho ou despedimento imotivado não é proibida. Contudo, caso o trabalhador seja despedido sem justa causa¹⁷ é obrigatório o pagamento de indenização por parte do empregador. Também faz jus ao trabalhador o direito a período de aviso prévio, indenizado ou trabalhado, proporcional a sua antiguidade no posto de trabalho (Lei nº 12.506, de 2011),

¹⁵ O Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é um fundo criado com o objetivo de proteger o trabalhador que for dispensado sem justa causa. Até a década de 60 do século passado, os trabalhadores brasileiros eram considerados estáveis após atingirem 10 anos de trabalho para o mesmo empregador, não podendo ser dispensado sem a imputação de falta grave e abertura de inquérito para a sua apuração. A partir de 1966, com a criação do FGTS, o trabalhador contratado poderia optar pela **não** “Estabilidade Decenal”, fazendo jus então ao recebimento dos valores de FGTS depositados em conta vinculada ao contrato de trabalho por todo o tempo de vigência do contrato, ou a permanecer no antigo regime de estabilidade. Com a alteração constitucional de 1988 e legislativa de 1990, o Regime de FGTS passa a ser obrigatório a todos os trabalhadores, não existindo mais a Estabilidade Decenal.

¹⁶ Sigla para *Comissão Interna de Prevenção de Acidentes* que visa à prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. A comissão deve ser composta por representantes dos trabalhadores e do empregador, sendo os representantes dos trabalhadores eleitos pelos próprios trabalhadores. A proteção contra o despedimento sem justa causa dos membros eleitos da CIPA decorre do art. 165 da CLT.

¹⁷ Para o direito laboral brasileiro justa causa para o despedimento são aqueles motivos que constam expressamente no art. 482 da CLT. Trata-se de rol taxativo da lei e desta maneira, qualquer rescisão de contrato individual de trabalho que não se fundamente em um dos motivos ensejadores de justa causa para despedimento, o trabalhador deverá ser indenizado ou até reintegrado ao posto de trabalho, se a demissão for considerada arbitrária ou discriminatória.

assim como a receber o benefício do Seguro Desemprego, observados os requisitos para solicitação do benefício, e ao saque dos valores depositados na conta vinculada do FGTS. No entanto, também é possível o despedimento extraordinário, excepcional, sem aviso prévio, caso haja violação do contrato de trabalho imputável ao trabalhador; a chamada **justa causa para despedimento**.

A aplicação de indenização ao trabalhador despedido sem justa causa é um mecanismo de regulação para desestimular a entidade patronal a rescindir o contrato de trabalho sem qualquer motivação entendida pela legislação brasileira como sendo gravosa ao ponto de tornar a relação laboral insustentável. Ao elevar os custos para o despedimento injustificado, a expectativa do legislador é que o empregador somente opte por despedir o trabalhador sem motivação justa em *ultima ratio*.

Com a legislação pós-revolucionária de 1974/76, também em Portugal, limitações legais e constitucionais foram impostas ao poder dos empregadores de despedir. Após grande período ditatorial¹⁸, o poder constituinte português se ocupou de uma vasta gama de direitos sociais. Entre estes direitos, mais especificamente o Direito do Trabalho, temos previsto no debatido art. 53 da Constituição a "garantia aos trabalhadores à segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos". Portanto a vedação contra despedimentos arbitrários, em Portugal, é matéria constitucional.

O que se encontra no art. 53 não é, pois, apenas a afirmação de um princípio director da acção do Estado legislador e administrador – o princípio segundo o qual a segurança do emprego deve ser objeto de tutela sistemática pelo ordenamento jurídico -, mas é algo mais; é sobre tudo uma proposição particularmente incisiva: uma *proibição* dirigida a certo tipo de negócios jurídicos unilaterais caracteristicamente susceptíveis de conflituarem com o referido princípio: os "despedimentos sem justa causa". Fernandes (2012a)

Observa-se que nos dois sistemas jurídicos temos a primazia dos despedimentos individuais de trabalhadores por justo motivo; mas o que no Brasil é inibido ou desestimulado pela proteção constitucional e legislação federal, em Portugal é expressamente proibido pela Lei Fundamental.

¹⁸ Estado Novo é o nome do regime político autoritário, autocrata e corporativista de Estado que vigorou em Portugal durante 41 anos seguidos. Teve início com a aprovação da Constituição de 1933 e se estendeu até a Revolução dos Cravos em 25 de Abril de 1974.

Constituição Portuguesa	Constituição Brasileira
PARTE I – Direitos e Deveres Fundamentais CAPÍTULO III - DIREITOS, LIBERDADES E GARANTIAS DOS TRABALHADORES. Artigo 53.º - Segurança no emprego É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, <u>sendo proibidos os despedimentos sem justa causa</u> ou por motivos políticos ou ideológicos.	TÍTULO I - Dos Princípios Fundamentais CAPÍTULO II - DOS DIREITOS SOCIAIS Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: I - relação de emprego <u>protegida</u> <u>contra</u> <u>despedida</u> <u>arbitrária</u> ou <u>sem justa causa</u> , nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.

Também é possível perceber que a organização formal dos textos constitucionais é bastante semelhante. As duas constituições trazem os artigos que tratam das garantias trabalhistas dentro do capítulo ou parte que aborda os direitos ou princípios fundamentais, mostrando que tanto lá – Brasil – quanto aqui – Portugal – os direitos trabalhistas pertencem ao mesmo escalão jurídico; o escalão dos direitos sociais fundamentais.

Em um primeiro olhar, podemos detectar facilmente as semelhanças de ambos os textos constitucionais. Os legisladores constituintes originários, português e brasileiro, quiseram salvaguardar o trabalhador dos despedimentos sem justa causa, bem como daqueles despedimentos discriminatórios ou arbitrários, característica textual muito comum em normas constitucionais produzidas em momento de ruptura com sistemas ditatoriais de governo. É entendível que o legislador constituinte queira proteger os trabalhadores contra demissões motivadas por questões políticas ou partidárias, e neste sentido o constituinte português foi ainda mais explícito que o brasileiro.

Mas com um olhar mais atento, é possível perceber consideráveis divergências entre os artigos constitucionais supracitados. Como já demonstrado, o que no Brasil é protegido em Portugal é verdadeira proibição. E como é de se imaginar, tal opção lexical de um e outro legislador acabou por provocar profundas diferenças na aplicação prática de tais normativos.

Observa-se que o texto constitucional brasileiro apenas limita-se a utilizar a expressão “protegida”, sem esgotar a informação de como se daria tal proteção. Acreditamos que não

por acaso o verbete “proteção” foi escolhido. No momento sócio-político brasileiro no qual o texto constitucional foi concebido, havia forte pressão por garantias sociais constitucionais, o que acabou por resultar em um texto constitucional prolixo e com algumas cláusulas pétreas¹⁹, sendo uma delas o referido artigo 7º. Talvez maior e mais eficaz que a pressão popular por garantias sociais, tenha sido a pressão do capital para assegurar seu poder e autoridade perante o trabalhador.

Naquele contexto de ruptura com o regime ditatorial militar, os civis que operaram a reabertura e redemocratização brasileira, como é de se imaginar, possuíam fortes laços com os industriais da época. Desta forma, o sistema laboral de despedimentos, que já vigorava desde 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho, foi recepcionado pelo novo sistema jurídico constitucional sem significativas alterações.

É na CLT, legislação recepcionada pela Constituição Federal de 1988 com *status* de lei federal, que temos melhor explicitado como se daria a tal proteção referenciada pelo artigo 7º constitucional. Consagrado em vários artigos celetistas, mas em especial no já mencionado artigo nº 482, verificamos a primazia dos despedimentos por justa causa disciplinar.

Partindo de uma interpretação sistêmica do artigo constitucional brasileiro, é importante perceber que na prática o sistema legislativo laboral permite a dispensa sem justa causa. Ao optar pelo vocábulo protegida, o que o constituinte quer dizer é que o trabalhador é protegido contra *despedimentos sem indenização compensatória*, não contra o despedimento em si.

No meio científico e acadêmico existe a teoria de que sendo o art. 7º norma de eficácia limitada, visto que carece de regulamentação complementar, a proteção a qual o artigo se refere não produziria efeito até que seja promulgada a referida legislação e desta forma caberia denúncia “vazia” ou sem motivo do contrato de trabalho individual. Com o devido respeito aos defensores desta teoria, no nosso entender, tal interpretação desconsidera o contexto ideológico, social e jurisprudencial no qual o normativo está inserido; além de demonstrar incapacidade em realizar interpretação sistêmica do art. 7º, inciso I em conjunto com o art. 5º, § 1º²⁰, ambas cláusulas pétreas constitucionais.

¹⁹ Cláusulas pétreas são limitações impostas ao poder constituinte derivado de propor alterações ao texto constitucional por meio de emendas. Em outras palavras, são cláusulas ou artigos constitucionais que não podem sofrer alterações.

²⁰ Alude o artigo 5º, § 1º da Constituição Federal do Brasil que “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.” Desta forma, sendo o art. 7º um dispositivo

Sendo assim, cabe à legislação infraconstitucional e complementar apenas determinar os motivos ensejadores de despedimento por justa causa para que na ausência deles, a rescisão como ato volitivo e unilateral do empregador seja indenizada de maneira a recompensar o trabalhador financeiramente.

Portanto, destaca-se que as chamadas “demissão sem justa causa” não são o mesmo que demissão sem causa. As motivações que levam o empregador a demitir são amplas, mas não podem configurar demissão sem qualquer motivação, ainda que o motivo não esteja representado no rol taxativo de possibilidades para “justa causa”, sob pena de restar configurada dispensa arbitrária²¹. Por ser o léxico legal “protegida” tão amplo e comportar tantas possibilidades a jurisprudência acaba por reforçar o conceito celetista de dispensa arbitrária, na tentativa de conferir maior segurança e estabilidade ao trabalhador.

Além das dispensas arbitrárias objetivas, aquelas operadas contra trabalhadores no período de estabilidade provisória, o judiciário vem sedimentando entendimento²² que dispensas discriminatórias – por motivo de sexo, opção sexual, raça, nacionalidade, deficiência física, doença grave, entre outras situações que configurem discriminação – são modalidade de dispensa arbitrária e desta maneira são nulas de pleno direito.

O trabalhador despedido arbitrariamente ou por motivo discriminatório tem direito à reintegração no posto de trabalho, o que não ocorre com os trabalhadores despedidos sem justa causa.²³ Sendo impossível ou não recomendada a reintegração, o trabalhador faz jus ao recebimento de uma indenização. A questão que ainda se discute é o valor indenizatório, uma vez que quase três décadas após entrar em vigor o texto constitucional, como já demonstrado, a lei complementar a qual se refere o art. 7º, inciso I, ainda não foi promulgada.

constitucional definidor de garantias fundamentais, sua aplicação é imediata ainda que careça de legislação complementar.

²¹ Pode-se extrair o conceito de dispensa arbitrária do art. 165 celetista, onde temos que dispensa arbitrária é aquela “que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.”

²² A súmula vinculante nº 443 do TST, de setembro de 2012, é exemplo recente da sedimentação deste entendimento no judiciário brasileiro.

²³ A dispensa que não for fundada em justa causa, nos termos do art. 482, da CLT, terá que, necessariamente, ser embasada em algum motivo, sob pena de ser considerada arbitrária. A indenização prevista no inciso I, do art. 10, do ADCT, diz respeito, portanto, à dispensa sem justa causa, que não se considere arbitrária, visto que esta última está proibida, dando margem não à indenização em questão, mas à restituição das coisas ao estado anterior, quer dizer, à reintegração do trabalhador ao emprego, ou, não sendo isto possível ou recomendável, a uma indenização compensatória.

Já o legislador constituinte português foi além. O texto constitucional português, em nosso entender, diferentemente do citado artigo similar da constituição brasileira, esgota em si todo o conteúdo normativo, não carecendo de lei que o complemente. Os despedimentos sem justa causa são expressamente proibidos.

Assim como a dispensa arbitrária no Brasil, os despedimentos sem justa causa em Portugal geram ao trabalhador o direito à reintegração e somente na impossibilidade ou não recomendação da mesma, confere ao trabalhador o direito de indenização. Em outras palavras, a proibição constitucional anula toda e qualquer possibilidade de validade e eficácia do ato jurídico proibido, ou seja, o despedimento sem justa causa.

Ao falar em despedimento sem motivação justa, o constituinte português não tinha em mente a ideia de um motivo que fosse justo ou injusto para o despedimento do trabalhador. O conceito de justa causa seria algo mais relacionado às condições mínimas necessárias para a manutenção da relação empregatícia. Desta forma, o conceito de justa causa português parece ser mais amplo que o conceito brasileiro, o que verificaremos mais adiante.

Da proibição constitucional do art. 53, é possível extrair duas consequências inevitáveis: a necessidade de justificativa para o despedimento individual do trabalhador e a imposição de sanções pela prática de despedimentos sem a configuração da “justa causa”. (Fernandes, 2012a)

O preceito constitucional em análise orienta toda a matéria da cessação do contrato de trabalho, tendo em vista a proteção do trabalhador e visando garantir-lhe uma perspectiva de segurança, de modo a reduzir ao mínimo ou a tornar infrequentes os despedimentos. No plano normativo, o “princípio da estabilidade no emprego” acaba por refletir diretamente em duas expressões basilares para o funcionamento do mercado laboral português: a primeira é a já demonstrada “regulação limitativa da faculdade de despedir” e a segunda revela-se no instituto da “suspensão do contrato de trabalho” em hipóteses de impossibilidade temporária da execução do contrato. (Fernandes, 2014)

Portanto, a CRP optou pelo chamado sistema do despedimento causal, rejeitando o sistema de despedimentos imotivados ou até mesmo, despedimentos com base em mera conveniência da empresa. Assim, não obstante ser de execução continuada, o contrato típico de trabalho só pode cessar por vontade da entidade patronal se existir um motivo justificável.

Para fazer cessar o contrato laboral de maneira lícita e em conformidade com a “proibição” do art. 53 constitucional, a entidade empregadora deve invocar fato imputável ao trabalhador – justa causa disciplinar, ou motivos objetivos graves, que nada se relacionam com o comportamento reprovável do obreiro e que podem decorrer de uma situação de crise da empresa (despedimento por extinção do posto de trabalho) ou inaptidão superveniente do trabalhador para o serviço prestado (despedimento por inadaptação).

É notório que a segurança no emprego vai muito além da questão da justa causa ou justo motivo para despedimento. Na atualidade, com a generalização e proliferação da utilização das chamadas modalidades contratuais precárias ou flexíveis, muitas são as situações laborais nas quais a segurança no emprego é mitigada. O verbete constitucional “relação de emprego” refere-se às relações laborais típicas com contratos de trabalho sem termo, sendo estas relações laborais protegidas contra os despedimentos sem justa causa ou arbitrários.

Desta forma, cria-se tanto no Brasil como também em Portugal, uma segmentação do mercado de trabalho em dois grandes grupos; os trabalhadores com contratos sem termo ou com carteira assinada (expressão típica brasileira para se referir ao vínculo formal de trabalho) e que, em teoria, são protegidos pelo princípio da segurança no emprego; e os trabalhadores com contratos flexíveis ou muitas vezes a contrato nenhum, em situação marginal a tal proteção legislativa.

O grau de proteção ao emprego associado aos contratos sem termo tem sido muito mais alto do que aquele que a lei prevê para os contratos a prazo. Esta diferença de proteção resultou num sistema laboral dualista que tem sido caracterizado pelo aumento da incidência do segundo tipo de contrato. Os contratos a prazo apresentam taxas de rotatividade mais elevadas, sendo a principal margem de ajustamento para muitas empresas. (Martins, 2016)

Análises estatísticas do mercado português apresentadas no Livro Verde das Relações Laborais (2016) mostram que apesar de apresentar considerável queda, especialmente entre os anos de 2011 e 2014, o índice que indica o nível de proteção no emprego para os trabalhadores com contrato permanente (sem termo) ainda é sensivelmente mais elevado se comparado aos trabalhadores com contratos temporários.

Figura 2.1 – Índice de proteção no emprego – Vínculos temporários e permanentes em Portugal (2008-2013)

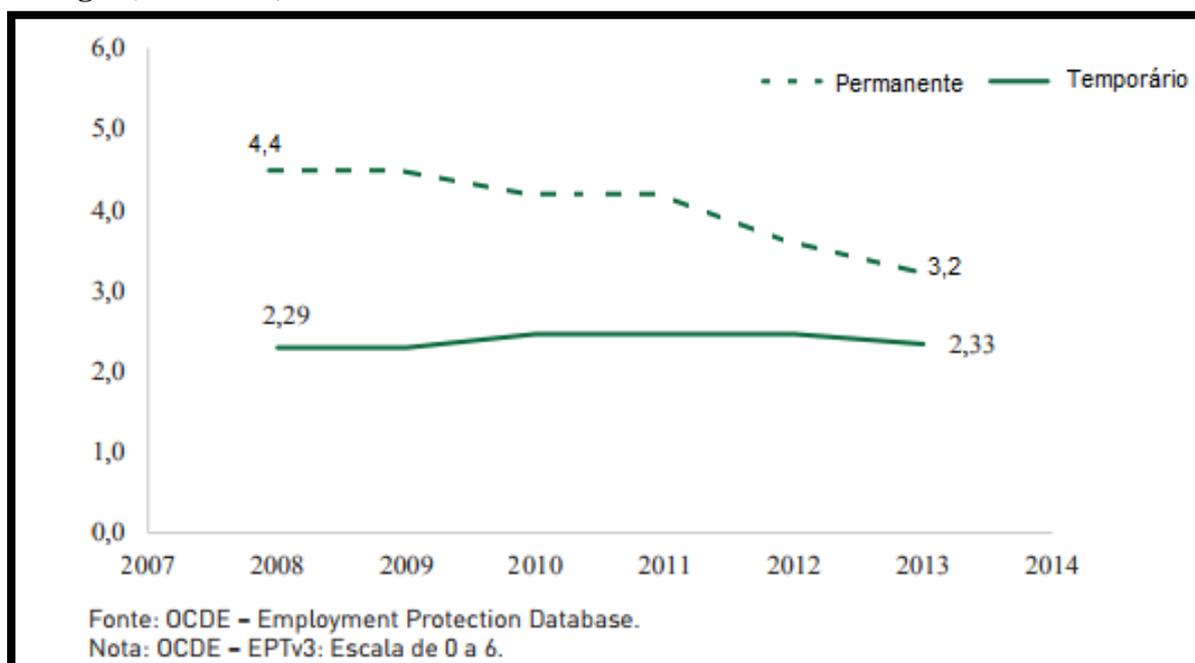


Gráfico alterado pela autora.

É realidade social globalizada que os empregadores, na atualidade, recorrem com maior frequência à celebração de contratos flexíveis de trabalho. Desta forma, se faz necessário verificar a motivação para tais contratações se tornarem cada vez mais comum. É inegável que não raras vezes a atividade empresária ou exigências temporárias do mercado econômico justificam o uso de contratos a termo, *part time* ou tantas outras formas de contratos flexíveis. Todavia, uma hipótese que poderia explicar a banalização dos contratos atípicos nos mercados observados, em situações onde se verifica a possibilidade de realização de contrato de trabalho sem termo é a rigidez legislativa para o despedimento do trabalhador nesta modalidade contratual.

Desta forma, ao assegurar maior tutela legal a um grupo em detrimento do outro, o Estado ao intervir no mercado por meio de regulamentos e legislações protetivas, acaba por influenciar a atuação dos atores sociais, mais especificadamente dos empregadores.

2.3 Os diferentes regimes para despedimentos

Partindo dos dispositivos constitucionais, brasileiro e português, os dois sistemas jurídicos criaram uma teia de regramentos para normatizar a rescisão do contrato de trabalho. Cabe ressaltar que despedimento, como ato de vontade do empregador em fazer cessar o contrato de trabalho, é apenas uma das várias formas de rescisão contratual no universo laboral.

Dentre as espécies previstas no ordenamento jurídico brasileiro de rescisão individual do contrato de trabalho, duas possuem grande importância: o despedimento por justa causa e o sem justa causa²⁴. A dispensa por justa causa é aquela que possui um real motivo. Tanto o trabalhador como o empregador pode praticar ato considerado como justa causa e desta forma tornar insustentável a manutenção da relação empregatícia. Portanto, há para o direito brasileiro dois conceitos de justa causa: a justa causa do trabalhador e a justa causa do empregador.

Os dois conceitos de justa causa recaem sobre uma só ideia; de que **justa causa é ato tipificado em lei como gravoso ao ponto de não ser possível exigir outra conduta que não o término imediato da relação laboral**. Portanto, é a lei quem nos diz quais atos são considerados como justo motivo para a rescisão unilateral do contrato de trabalho. Os atos ensejadores de justa causa do empregador estão tipificados nas alíneas “a” até “g” do artigo 483 da CLT. Já as circunstâncias para justa causa do trabalhador são encontradas nas alíneas de “a” até “l” do artigo 482 do mesmo diploma legal, sendo este último artigo legal o objeto de análise nesta pesquisa.

Neste sentido, assim como no ordenamento jurídico português, temos consagrada a justa causa por motivo disciplinar do trabalhador e no caso brasileiro, ocorrendo despedimento motivado o trabalhador somente fará jus a receber as verbas rescisórias já vencidas, como saldo salarial e férias vencidas, devendo ser anotado em sua CTPS e TRCT a referência ao tipo de despedimento. Desta forma, o despedimento por justa causa gera uma espécie de mácula incorrigível na vida profissional do trabalhador, dificultando muitas vezes a recolocação do mesmo no mercado de trabalho.²⁵

O procedimento para despedimento por justa causa é extrajudicial, exigindo apenas que o empregador observe o que o direito brasileiro nomeia de “aplicação gradual da penalidade”. De acordo com este conceito, que é jurisprudencial e não legislativo, o empregador, antes de

²⁴ Somadas às espécies mencionadas, existem ainda: a cessação contratual por culpa recíproca, por extinção da empresa, por morte do empregado ou do empregador pessoa física e o pedido de demissão do empregado, que, muito embora tenham suas respectivas importâncias jurídicas, não serão aqui objeto de estudo.

²⁵ Toda informação relevante da vida profissional do trabalhador (os contratos que já teve, tempo de permanência em cada empresa, função, os valores salariais, entre outras) deve ser anotada em sua CTPS. Quem tem por obrigação legal realizar as referidas anotações na carteira profissional do trabalhador é o empregador. O motivo pelo qual se justifica a rescisão contratual deve ser anotado e quando for por justa causa será sempre mencionada em qual alínea do art. 482 se fundamenta a rescisão, gerando assim um registro negativo no histórico profissional do trabalhador.

aplicar a penalidade mais gravosa dentro da relação laboral, deve observar se o ato praticado pelo trabalhador é imediatamente ensejador de ruptura do vínculo laboral ou se a reincidência de atos nocivos de mesma natureza praticados pelo obreiro é que acaba por gerar a justa causa para despedimento. Em outras palavras, algumas alíneas do artigo 482, apesar de ensejar despedimento por justo motivo, se praticadas uma única vez não são gravosos ao ponto de ensejar aplicação da pena máxima de justa causa.

Cabe esclarecer que apesar do procedimento para despedimento por justa causa ser extrajudicial, a ação para “reversão da justa causa” é, como se supõe, medida judicial. Caso o trabalhador não concorde com a justa causa aplicada, o mesmo deverá iniciar uma reclamatória trabalhista objetivando, principalmente, que seja revertida a justa causa em demissão sem justa causa. Desta forma, o trabalhador fará jus a receber, em juízo, todas as verbas rescisórias inerentes a uma rescisão sem justo motivo, corrigidas até a data do pagamento. Cumpre ressaltar que o reconhecimento judicial da má aplicação da medida de justa causa não gera ao trabalhador o direito à reintegração, salvo se configurar dispensa arbitrária.

Como usos e costumes também influenciam a teia de normas do sistema, a boa prática laboral diz que situações de indisciplina ou insubordinação (alínea h), por exemplo, praticadas uma única vez ou algumas vezes, mas ao longo de grande lapso temporal não configuram justa causa, devendo ser aplicadas sanções de caráter educativo como a advertência (verbal ou escrita) ou a suspensão disciplinar antes de aplicar a punição da justa causa. Mas a reincidência de atos de indisciplina ou insubordinação, mesmo após a aplicação das sanções educativas, enseja aplicação da pena de justa causa para despedimento. Já outras situações, como lesão corporal contra terceiros no ambiente de trabalho ou contra a pessoa do empregador (alíneas “j” e “k”), ensejam aplicação imediata da penalidade máxima.

Neste aspecto, com relação à primazia do imediatismo entre a ocorrência do ato (ou seu conhecimento) ensejador de justa causa e a dissolução do contrato, o sistema de despedimento brasileiro atual muito se assemelha ao sistema da LCT (1969) portuguesa, anterior ao Código do Trabalho vigente.

Cabe destacar que, no sistema brasileiro, os trabalhadores que gozam de período de estabilidade provisória, como a gestante ou o dirigente sindical eleito, durante o período de

estabilidade no emprego, somente podem sofrer despedimento se praticarem algum ato ensejador de justa causa, sob pena de configurar dispensa arbitrária.

Todavia, para além do despedimento por justa causa, há possibilidade da rescisão por vontade do empregador sem que os motivos que o levam a demitir se encaixem em alguma das alíneas do artigo celetista de justa causa. Rescisões desta natureza, quando não configuram arbitrárias ou discriminatórias, são lícitas e perfeitamente aceitáveis dentro do sistema laboral brasileiro.

As dispensas sem justa causa são amplamente praticadas no dia-a-dia do mercado brasileiro. Apesar de compartilharmos o entendimento que não é admissível à chamada “demissão sem qualquer motivação”, como já dito; temos que reconhecer que as possibilidades de rescisão unilateral do contrato de trabalho são tão amplas que chega às margens disto. Na prática, todo trabalhador que não esteja em período de estabilidade provisória e que o motivo real do despedimento não configure discriminatório, pode ser demitido, bastando apenas que a ele seja comunicado previamente e que todas as verbas trabalhistas devidas em caso de demissão sem justa causa lhe sejam pagas em até 10 dias.²⁶

Já o sistema de despedimentos português é sensivelmente mais complexo que o brasileiro, a começar pelo conceito de justa causa, que neste sistema jurídico é mais abrangente²⁷. No ordenamento jurídico português além da justa causa disciplinar, existe a figura da **justa causa por motivos objetivos** os quais normalmente não são situações imputadas ao trabalhador nem ao empregador. Em outras palavras, algumas situações, tais como dificuldade financeira da empresa, que no Brasil seria motivo para uma demissão sem justa causa do trabalhador em Portugal é uma das possibilidades de justa causa para despedimento e, portanto, permitida pelo art. 53 constitucional.

Para melhor caracterizar o sistema português, não é suficiente a afirmação de que “são proibidos os despedimentos sem justa causa”. Faz-se necessário demonstrar o grau e tipos de motivações que podem colocar fim ao contrato de trabalho licitamente. São modalidades de

²⁶ São direitos do trabalhador demitido sem justa causa: o saldo de salário; aviso prévio, trabalhado ou indenizado e proporcional ao tempo de serviço; 13º salário proporcional; férias vencidas se houver e proporcionais acrescidas de 1/3 do seu valor e multa de 40% sobre o saldo do FGTS, além da possibilidade de levantar os valores de FGTS assim como de requerer o seguro desemprego.

²⁷ É importante destacar que este conceito de justa causa nem sempre esteve presente na doutrina e jurisprudência portuguesa. Foi um longo caminhar legislativo até o entendimento do que hoje parece ser um conceito mais alargado de “justa causa”. Após intensos debates e acórdãos contraditórios, o TC no Ac. 64/91, não sem evidente desconforto, teve que admitir que não apenas a justa causa disciplinar são circunstâncias que inviabilizam a manutenção da relação laboral.

despedimento individual do trabalhador português além da clássica justa causa disciplinar (art.351 do CT) por fato imputável ao trabalhador, o despedimento por extinção do posto de trabalho (art. 367 do CT) e o despedimento por inadaptação (art. 373 do CT)²⁸.

Os procedimentos para realização de qualquer dos despedimentos são altamente regulamentados e como regra, são procedimentos judiciais. Portanto, o empregador somente pode se desvincular em situações tipificadas pelo Código do Trabalho e após observar a todos os requisitos legais para o tipo de despedimento que pretende. Contrariamente ao que ocorre com o empregador, o trabalhador tem liberdade para promover a cessação do contrato de trabalho, não sendo impostas maiores barreiras à sua vontade de rescisão.

Desta forma, ocorre clara quebra de paridade entre trabalhador e empregador no momento da rescisão contratual. O empregador tem sua vontade restrita e limitada a situações legalmente tipificadas ao passo que o trabalhador pode, se desejar, colocar fim ao contrato de trabalho sem grandes dificuldades ou procedimentos. No sistema brasileiro, mas ainda mais evidenciado no sistema português, a expectativa do legislador ao criar um círculo limitador em torno da faculdade do empregador de despedimento é de que esta prática seja o último recurso, aplicável somente se houver uma “crise contratual irremediável”. (Fernandes, 2014)

Todavia, o que limita a vontade do empregador português é verdadeira proibição constitucional. Sendo assim, é preciso perceber o conceito de justa causa que o legislador constituinte quis proibir.

“Face à proibição contida na CRP, qualquer reforma legislativa que abrangesse o despedimento teria que respeitar os limites do conceito constitucional de justa causa – conceito que a CRP não define.” (Fernandes, 2014 – pág. 512)

Ao longo de décadas de alterações legislativas em Portugal no que respeita o conceito de justa causa, o elemento que sempre parece estar presente é a noção de que *justa causa é fato ou circunstância grave que torne insustentável a manutenção da relação de trabalho*. Tal conceito também se aplica a justa causa brasileira, mas limitando o fato ou circunstância ao comportamento reprovável do trabalhador (natureza subjetiva da justa causa).

Em Portugal, também é admissível a justa causa objetiva, em situações de despedimento por inaptidão superveniente do trabalhador ao posto de trabalho ou por extinção do posto de

²⁸Para além destas três possibilidades de rescisão do contrato de trabalho sem termo, o CT permite o despedimento coletivo, a resolução e a denúncia pelo trabalhador que apesar da sua importância para o sistema português não são objetos de análise mais detalhada neste estudo.

trabalho. Observa-se que na prática dos despedimentos, não é a proibição constitucional que cria verdadeiramente o limite e eventuais entraves ao despedimento do trabalhador, visto que o conceito de justa causa que parece nortear todo o sistema é suficientemente flexível para abranger grande leque de possibilidades lícitas de cessação do contrato de trabalho. Nota-se que a grande barreira, e que talvez explique a incidência de contratos flexíveis no mercado de trabalho lusitano, revela-se na teia de regras que determinam os procedimentos para realização de despedimentos válidos determinados pelo Código do Trabalho atual.

2.4 A justa causa para despedimento e diferentes modalidades contratuais – Da estabilidade no emprego à insegurança laboral

No cenário juslaboral luso-brasileiro temos que a justa causa para despedimento individual pode ser definida como *fato ou circunstância grave que torne insustentável a manutenção da relação de trabalho*. De maneira que, ao consagrarmos a estabilidade laboral, como princípio basilar das relações de trabalho por vínculo de emprego, estamos assumindo que tal relação deveria se dar por tempo indeterminado e que somente seria passível de despedimento aquele obreiro que cometesse ato gravoso ao ponto de não ser mais possível a manutenção da relação empregatícia – justa causa disciplinar, ou no cenário português, seja constatada as situações de justa causa objetiva que configuram crise irremediável do contrato de trabalho.

Ainda que em graus diferentes, tal estabilidade, atualmente, parece apenas existir nos artigos das legislações trabalhistas dos países observados, pois o que se verifica na realidade dos mercados, cada vez com maior frequência, é a celebração de contratos atípicos de trabalho ou por prazo determinado onde o princípio da segurança no emprego e a primazia da rescisão apenas por justa causa são mitigados ou inexitem.

A relação de trabalho denominada como “típica” é aquela nos moldes ou semelhança do trabalhador taylor-fordista do século XX; quando a subordinação do trabalhador ao seu tomador de serviço era profunda e funcionava como o elemento central da caracterização da relação laboral. Outrora se mostrava quase impossível estabelecer relação de trabalho diversa desta e a expectativa, não apenas dos trabalhadores mas também de seus empregadores, era a construção de uma carreira linear, com pouca ou nenhuma alternância entre funções, postos de trabalho ou mesmo entre empregadores. Nesta linha de ideias, por via de exclusão, será contratação atípica toda aquela que não estabelecer relação de trabalho típica ou clássica.

Para Loch e Correia (2004), as metamorfoses dos modelos de produção acarretaram mudanças profundas no mundo do trabalho no capitalismo contemporâneo. A classe operária industrial, típica do fordismo, diminuiu; abrindo espaço para outras formas e vínculos de trabalho. Verifica-se, atualmente, uma expansão do trabalho assalariado no setor de serviço, elevando significativamente a heterogeneização do trabalho, intensificando sua subproletarização através do trabalho a tempo parcial, subcontratado, terceirizado, entre outras modalidades de contratos laborais flexíveis.

Contratos flexíveis de trabalho são realidade cada vez mais crescente nos mercados de trabalho de todo o mundo. Alguns mercados, com características mais periféricas do fordismo, como o caso de Brasil e Portugal, apresentam esta realidade de maneira mais acentuada que outros mercados, de desenvolvimento “puro” do modelo fordista de produção²⁹.

Os mercados de trabalho da era fordista caracterizam-se pela constante criação e destruição de postos de trabalho, o que do ponto de vista macroeconômico é um processo saudável que garante a formação de postos de trabalho cada vez mais produtivos e dinâmicos. Ao mesmo tempo, nalguns países, *in* caso Brasil e Portugal, observa-se uma alteração na composição do trabalho, um aumento, cada vez mais expressivo, de formas alternativas de emprego, nomeadamente, emprego por conta própria ou auto-emprego; contratos a termo certo, *part time*, terceirização, temporários e até fenômenos mais modernos e complexos como o já mencionado *crowdsourcing*.

A existência de múltiplas formas contratuais acaba por criar elevada segmentação do mercado de trabalho. O que se verifica são grupos de trabalhadores mais protegidos pela legislação e agraciados pelo princípio da estabilidade laboral e outros grupos que se encontram à margem de toda esta tutela do Estado e sistema juslaboral.

A segmentação do mercado criada pelos diferentes níveis de proteção contratual, acaba por resultar na concentração excessiva de rotatividade de postos de trabalho entre os trabalhadores com menor tutela legal; ou seja, os trabalhadores flexíveis. O impacto negativo sobre a

²⁹ Nos anos 70 e 80 que surge o conceito etnocêntrico de “fordismo periférico, incompleto ou autoritário” para descrever mercados de industrialização tardia ou em industrialização, se comparados ao mercado estadunidense. Para Duarte (2000), tal conceito parte da premissa de que o fordismo Norte Americano é o modelo puro e que os modelos desenvolvidos em países menos industrializados são modelos inacabados, expressando a ideia de que o fordismo deveria se desenvolver da mesma maneira em todos os mercados econômicos.

formação de capital humano e, conseqüentemente, sobre a produtividade e o bem-estar destes indivíduos pode superar o eventual impacto benéfico que estes tipos de contratos têm sobre o nível (taxa) de emprego. No cenário brasileiro, o nível de tutela e proteção aos trabalhadores típicos e com contratos indeterminado é historicamente mais baixo, se comparados aos trabalhadores portugueses, e desta forma, o que se percebe é uma taxa de rotatividade mais difusa e menos concentrada nos contratos flexíveis. (Krein e Castro, 2015)

Apesar da menor estabilidade e segurança aos trabalhadores, alguns são os argumentos defensores da flexibilização contratual entre trabalhador e empregador. O principal argumento favorável à criação de novas formas contratuais defende que é possível gerar maior quantidade de empregos. No entanto, as evidências verificadas sobre os salários e a rotatividade nesses empregos parece indicar que grande parte desses empregos é de rotina e com baixa produtividade e que apesar de, hipoteticamente, poder existir alguma relação direta entre contratações mais flexíveis e procura de trabalho; os empregos gerados são, em sua maioria, de baixa qualidade técnica e conseqüentemente pouco estimulantes.

*REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.
A justa causa para despedimento em uma análise comparada.*

CAPÍTULO 3 - ANÁLISE DE DADOS ESTATÍSTICOS - TAXAS, INDICADORES E NÚMEROS DO MERCADO LUSO-BRASILEIRO.

3.1 Da flexibilidade laboral brasileira à rigidez portuguesa

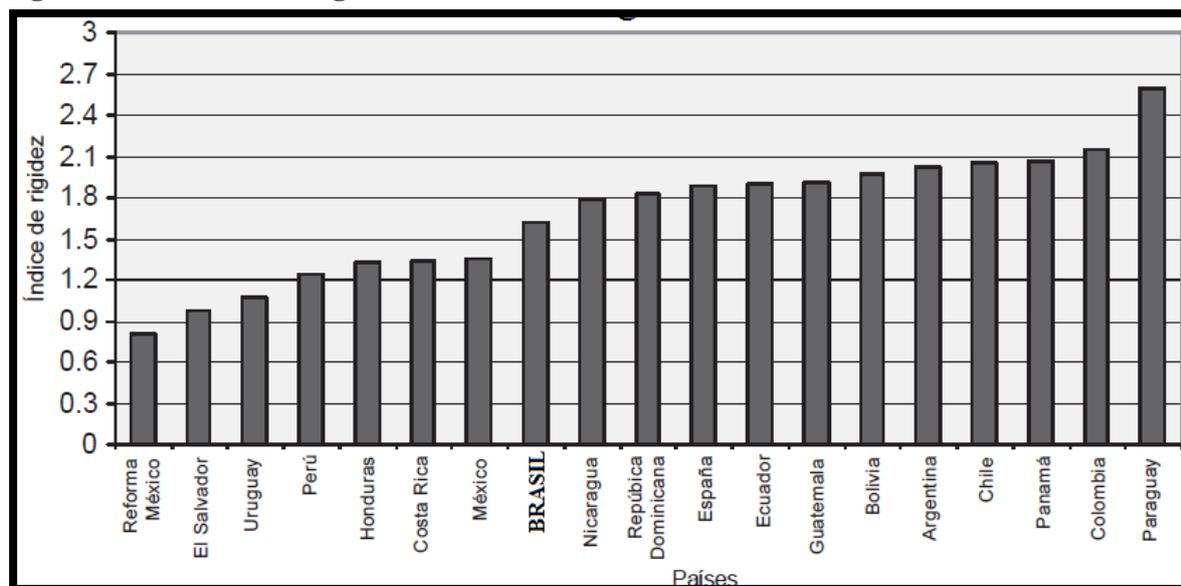
Ao comparar o sistema brasileiro de Relações Laborais ao sistema português, especialmente no que respeita os contratos típicos e o regramento para rescisão do contrato individual de trabalho e as situações passíveis para imputação de justa causa para despedimento, tal sistema historicamente já apresenta grande flexibilidade, o que por si só pode funcionar como um menor incentivo à celebração dos contratos flexíveis. Ademais, ao contratar por prazo indeterminado, o empregador pode, é como regra realiza, a contratação inicialmente em período de experiência³⁰, o que proporciona grande facilidade para a demissão do obreiro antes de completar o 3º meses no posto de trabalho. O contrato de experiência, como contrato a termo que é, segue a mesma regulamentação das demais modalidades de contratação a prazo e neste sentido, o próprio contrato de experiência já contemplaria os objetivos a serem buscados pelos empregadores brasileiros com a contratação atípica. (Krein e Castro, 2015)

Por outro lado, a flexibilidade brasileira para despedimentos, mesmo em contratos indeterminados, parece acarretar em taxa de rotatividade mais elevada, mesmo entre os trabalhadores com contrato típico. Pode-se afirmar que de uma maneira geral, o mercado laboral brasileiro não apresenta elevada rigidez no que respeita as rescisões dos contratos individuais, e até mesmo rescisões coletivas, de trabalho; mesmo entre os trabalhadores típicos. Assim, a segmentação do mercado em dois grupos: o grupo mais protegido, dos trabalhadores por tempo indeterminado, e o grupo com pouca ou nenhuma tutela legislativa, dos trabalhadores flexíveis, é mais acentuada no mercado português.

No estudo macroeconômico desenvolvido por Cisneros (2010), ao apresentar o indicador de rigidez laboral comparando 18 países da América Latina e Espanha, o autor verifica que o caso brasileiro - em escala que vai de 0 a 4, onde 0 é o máximo de flexibilidade e 4 o máximo de rigidez - alcançou índice igual a 1,62. Tal estudo revela que no cenário latino-americano, mas também em comparação ao único país europeu analisado pelo autor, o Brasil apresenta elevada taxa de flexibilidade laboral.

³⁰ Vide artigo 443, § 2º. da CLT.

Figura 3.1 – Índice de rigidez laboral



Fonte: Cisneros, 2010.

Para determinar o índice de cada país, o autor observa 10 indicadores de rigidez/flexibilização divididos em 3 (três) grupos. Cada grupo de indicadores apresenta maior ou menor peso na composição do índice final. O grupo com maior peso para compor o índice final é aquele que Cisneros (2010) denominou de “Restrições para os procedimentos de despedimentos coletivos” e para compor este grupo, entre outros indicadores, é considerado a regulamentação no que respeita o despedimento com aviso prévio.

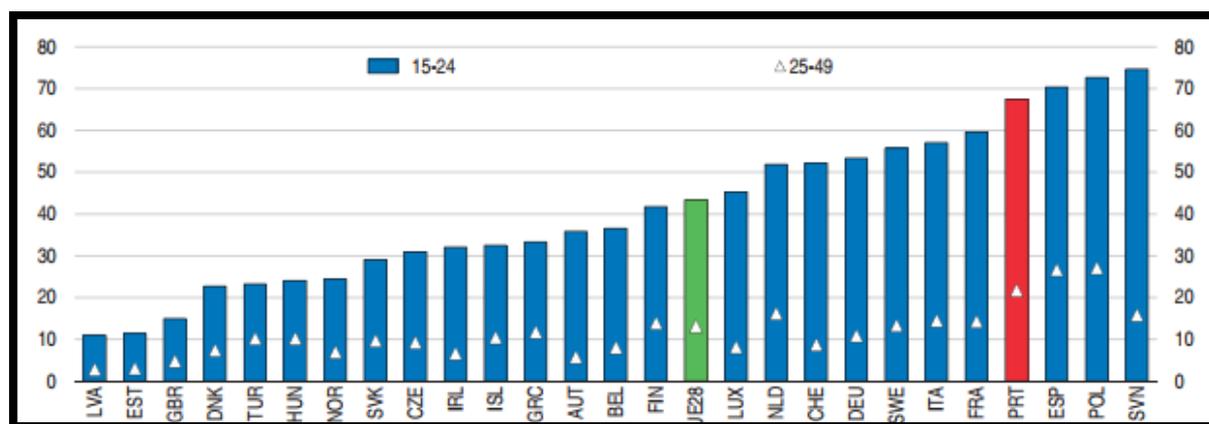
No Brasil, ao falarmos de despedimento com pré-aviso estamos consequentemente fazendo referência aos despedimentos sem justa causa, visto que para os contratos a prazo, o momento da rescisão ou caducidade do contrato já é desde o início conhecido e determinado pelas partes e em caso de rescisão por justo motivo ou causa, para os contratos indeterminados, o despedimento é imediato, sem a necessidade de qualquer comunicação prévia. É exatamente neste indicador empírico que compõe o índice de rigidez laboral que o Brasil apresentou sua menor taxa (índice igual a 1), evidenciando que em matéria de despedimentos o Brasil apresenta alta taxa de flexibilidade, sendo a legislação laboral brasileira considerada pouco protetiva neste quesito. (Cisneros,2010)

Em contrapartida, os estudos econômicos produzidos pela OCDE (Relatórios Econômicos da OCDE, 2017), ainda classificam Portugal como um país de elevada rigidez laboral e que também apresenta elevada segmentação de mercado, apesar das últimas reformas legislativas laborais. Conforme relatório de 2017 a principal razão para a segmentação do mercado português é “a enorme diferença no nível de proteção ao emprego que existe entre estes dois

tipos de contratos - contratos a termo certo e contratos sem termo” (Estudos Económicos da ODCE: Portugal, 2017 – pag. 51)

Conforme relatório mencionado, também se observa que entre os países integrantes da UE28, Portugal apresenta umas das maiores taxas de jovens contratados a termo, situação que acaba por reduzir os investimentos em capital humano e os incentivos para a formação no local de trabalho, tanto para os próprios trabalhadores como para seus empregadores.

Figura 3.2 – Trabalhadores temporários por faixa etária (%)



Fonte: ODCE, 2017

Temos que boa parte dos trabalhadores a termo, e desta forma menos protegidos pelo sistema legal de despedimentos, são de jovens até 24 anos. Todavia, o que realmente chama a atenção é a parcela, em torno de 20%, de trabalhadores entre 25 e 49 anos que ainda não conseguiram contratos de trabalho mais estáveis. O que se percebe é que os empregadores portugueses têm receio de contratar por meio de contrato típico e que esta situação, apesar de ser mais evidente entre os trabalhadores jovens, acaba também por refletir na situação contratual de trabalhadores mais maduros.

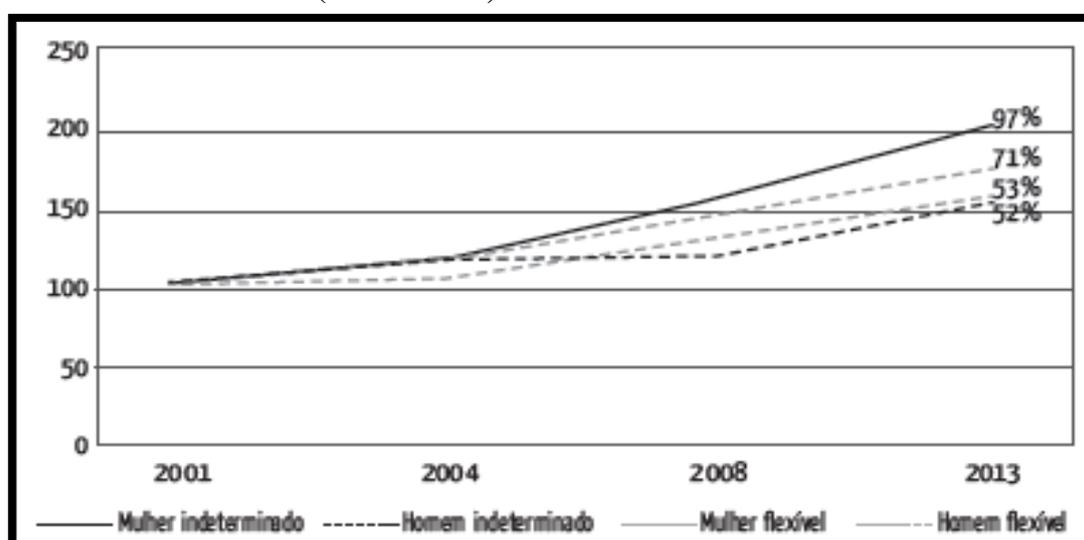
Observa-se que tal rigidez é, em grande parte, reflexo do artigo constitucional 53 e sua proibição aos despedimentos sem justa causa. As reformas legislativas de 2009 a 2013 promoveram significativas alterações na tentativa de proporcionar maior abertura e dinamismo ao mercado de trabalho português³¹; mas toda reforma legislativa esbarra sempre na proibição constitucional.

³¹ As reformas do Código do Trabalho realizadas nos anos de 2009, 2011, 2012 e 2013 permitiram, entre outras coisas, a redução de indenizações pagas por despedimento, reduziu a complexidade processual dos despedimentos e a flexibilização dos horários de trabalho através da introdução de um banco de horas.

3.2 Arranjos contratuais dos mercados de trabalho analisados

Constata-se que o mercado laboral luso-brasileiro ainda é composto majoritariamente por contratações típicas de trabalho. Em Portugal, no ano de 2016, 77,7% das contratações de trabalho realizadas foram de contratos sem termo (vide anexo A). Do outro lado do mar, no mercado de trabalho brasileiro, assim como em Portugal, nota-se que os contratos por prazo indeterminado ainda são a principal modalidade de contrato de trabalho³². Todavia, é possível observar uma curva crescente nas taxas de contratação flexível de trabalho, especialmente entre os anos de 2008 e 2013, no Brasil.

Figura 3.3 – Crescimento do emprego por modalidade de contratação, por sexo, Brasil – Contratos ativos em 31/12 (2001 a 2013).



Fonte: RAIS/MTE, 2015.

A partir da figura apresentada, observa-se que os contratos por prazo indeterminado, com vínculo ativo em 31 de dezembro entre os anos de 2001 e 2013 cresceram 97% entre as mulheres e 71% entre os homens. Nos contratos flexíveis, o crescimento entre as mulheres e entre os homens é similar, 52% e 53%, respectivamente. Mas é possível perceber que é a partir do ano de 2008 que se concentra a maior taxa de crescimento dos contratos flexíveis, especialmente entre as mulheres. Apesar de tal crescimento dos contratos atípicos de trabalho, tais números apresentados revelam uma situação curiosa no mercado de trabalho brasileiro

³² Conforme dados da RAIS/MTE referentes ao ano de 2015, do total de 48.060.807 milhões de contratos de trabalho ativos no último dia do ano; 37.848.304 milhões eram do tipo CLT indeterminado, o que significa dizer que são contratos típicos de trabalho celebrados com empregadores particulares. Em taxa, temos que 78,76% dos contratos de trabalho no ano de 2015 eram contratos sem prazo, considerando apenas a iniciativa privada.

atual: as mulheres são mais contratadas por meio de contrato típico de trabalho, se comparadas aos homens contratados na mesma modalidade.

A realização de contratos trabalho com prazo determinado não são nenhuma novidade no cenário brasileiro e tão pouco no cenário português³³. No Brasil, em 1943, com a CLT, já tínhamos as chamadas modalidades a prazo “clássicas” dos contratos de trabalho, previstas no artigo 443 e seguintes. Para além das modalidades celetistas, em legislações especiais, criou-se a figura do contrato de safra (modalidade rural de contratação a prazo) e o contrato por obra certa (modalidade urbana de contrato a prazo exclusivo a empregadores construtores).

As modalidades clássicas de contratos a termo (contrato de experiência, contrato temporário, contrato de safra, contrato por obra certa) ou mesmo as novas modalidade contratuais (prazo determinado sem precisar justificar, primeiro emprego, contrato a tempo parcial), a exceção do setor público que mantém algum nível de contratação a prazo, apesar do crescimento verificado nos últimos anos, ainda representam, em números absolutos, valores pouco expressivos, conforme dados da RAIS/MTE (vide anexo B). Uma das hipóteses que contribui para explicar essa situação é a da existência de poucos impedimentos à despedida, independentemente da modalidade contratada. Tanto nos contratos a termo quando nas contratações sem prazo há grande liberdade ao empregador de despedir sem precisar enfrentar procedimentos complexos, burocráticos e dispendiosos, sendo apenas obrigatório o pagamento de certas verbas rescisórias, mais elevadas se comparada às verbas devidas ao trabalhador despedido por justa causa³⁴. (Krein e Biavaschi, 2015)

Se considerarmos apenas os contratos do tipo CLT indeterminado e os estatutários³⁵, teremos que mais de 97% dos contratos laborais celebrados no Brasil no ano de 2015, são por prazo indeterminado, seja os celebrados por empregadores particulares (pessoas físicas ou jurídicas) ou por entidade pública (federal, estatal e municipal).

³³ “A Lei n.º 1952, de 10 de março de 1937, foi o primeiro diploma legal a regular autonomamente o contrato de trabalho. Porém, apenas dois dos seus vinte e oito artigos faziam referência aos contratos a prazo.” (Ribeiro, 2012, pp. 16.)

³⁴ Nos contratos a termo, quando rescindido antes do prazo final por ato do empregador, este deve ressarcir o trabalhador, a título de indenização, em valor correspondente à metade do que receberia até o termo final inicialmente estipulado. Já nos contratos a prazo indeterminado, nas despedidas sem justa causa, além do aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, o empregador deve pagar 40% sobre os valores depositados no FGTS

³⁵ Funcionário público cujos contratos estão regulamentados por um estatuto próprio e não pela Consolidação das Leis de Trabalho - CLT.

Quadro 3.1 – Tipo de vínculo em números absolutos (milhões) e taxa (%).

Tipo de vínculo	Ano de 2015	
CLT indeterminado	37.848.304	78,76%
Estatutário	8.873.389	18,46%
Outros vínculos	1.339.114	2,78%
TOTAL	48.060.807	100%

Fonte: RAIS/MTE, ano 2015. Quadro criado pela autora.

Cenário diferente é encontrado nos números de contratos flexíveis, especialmente os contratos a termo, celebrados em Portugal no ano de 2016. Quase 19% das contratações foram de contratos a prazo ou a termo e 3,7% são de contratos descritos com “Outras situações” (Fonte: PORDATA, 2016).

Tomando por base os últimos 10 anos de dados estatísticos (2006-2016) disponíveis nas bases do PORDATA, Portugal sempre apresenta índices de contratação a termo em patamares sempre superiores aos 15%, em relação ao total de contratos de trabalho celebrados no ano de referência. (Vide anexo A)

Conforme figura 3.2 “Trabalhadores temporários por faixa etária”, já apresentada, além do alto índice de trabalhadores jovens (15-24 anos) contratados a termo, o que chama atenção é a taxa de adultos entre 25-49 anos que ainda se encontram contratados a termo em Portugal.

Além dos contratos temporários e a termo, outra modalidade de contrato flexível encontrada no mercado laboral lusitano, especialmente entre as mulheres, são os contratos a tempo parcial. No ano de 2016, de todos os contratos de trabalhos celebrados, 11,9% deles foram a tempo parcial, e destes, mais de 56% são de mulheres³⁶. (Dados do PORDATA)

Ao comparar os números relativos aos contratos a tempo parcial de Portugal com a média da UE28 (20,4% de contratos a tempo parcial), percebe-se que os valores portugueses não são elevados. Um dos possíveis fatores que pode explicar a baixa incidência de contratos a tempo parcial em Portugal é o valor do salário mínimo mensal - atualmente 649,83 euros, contabilizando o 13º e 14º salários - considerado baixo, se comparado à média mensal mínima remuneratória da União Europeia. (vide anexo C)

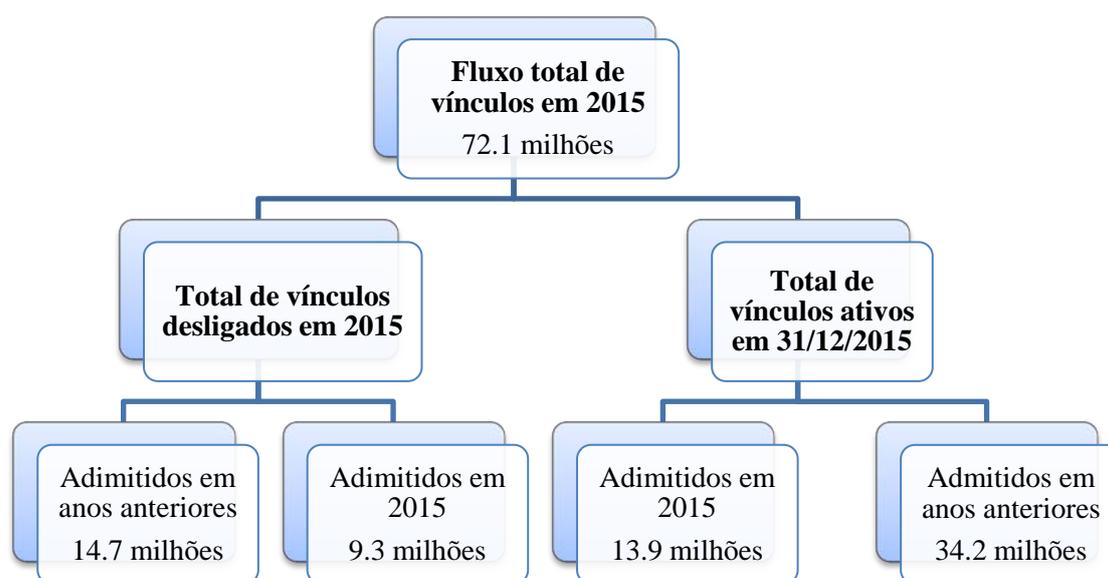
³⁶ Verificou-se que no ano de 2016, foram celebrados 549,5 milhares de contratos a tempo parcial, sendo que 311 milhares deles são de trabalhadores do sexo feminino. (Fonte: PORDATA)

Já ano de referência de 2015, no Brasil, conforme dados da RAIS/MTE, foram realizados 4.930.725 milhões de contratos de até 30 horas de trabalho semanais, em outras palavras, contratos a tempo parcial. Este número representa pouco mais de 10% da totalidade de vínculos de trabalho ativos no último dia do ano de referência; não sendo, assim como não é em Portugal uma modalidade contratual expressiva. (vide anexo D). Assim como no mercado português, o salário mínimo mensal brasileiro (atualmente o equivalente a R\$937,00) é considerado baixo, o que também corrobora para a pouca incidência de contratos a tempo parcial.

3.3 Desligamentos, fluxos e rotatividade dos trabalhadores.

O mercado de trabalho subordinado (o mesmo que dizer por conta doutrem) formal no Brasil, composto basicamente de contratos de trabalho celetistas (contratos por tempo indeterminado ou não que são regidos pela CLT) e contratos estatutários (contratos de trabalho do funcionalismo público regidos por estatuto próprio), apresentou no ano de 2015 um estoque de pouco mais de 48 milhões de empregos. Relacionando este valor aos números registrados ao longo dos 10 anos anteriores (2005 a 2015), foram criados nesta década quase 15 milhões de empregos no mercado formal de trabalho brasileiro (vide anexo B). Mas estes números não representam o fluxo total de trabalhadores, sendo apenas o valor de contratos ativos no final de cada ano base.

Figura 3.4 – Número de empregos formais ativos e desligados por momento de admissão - Brasil, 2015.

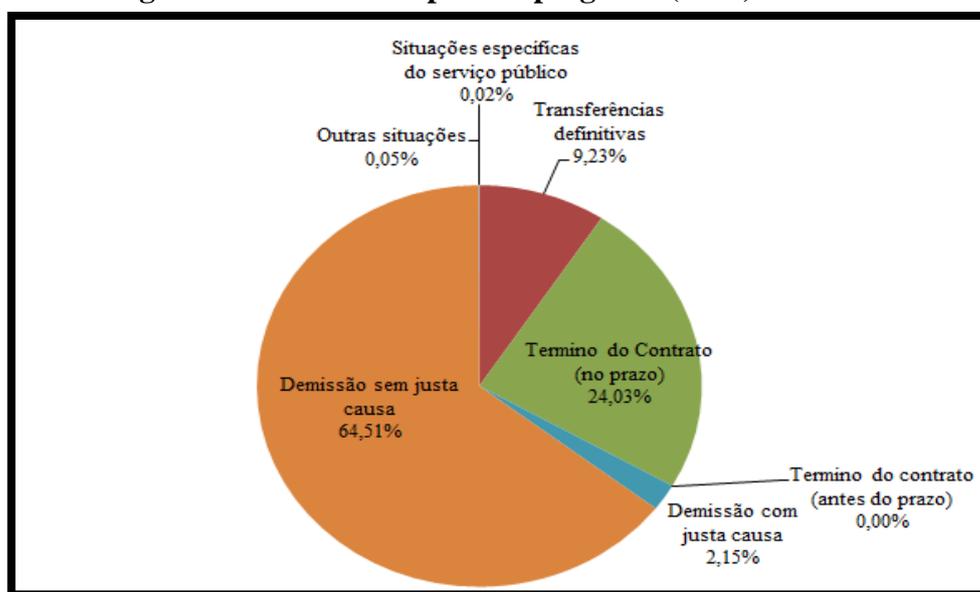


Fonte de dados: RAIS/MTE. Elaborado pela autora.

Conforme dados da figura 3.4, ao longo do ano de 2015, o mercado brasileiro registrou mais de 72 milhões de vínculos de emprego³⁷, considerando os segmentos celetista, estatutário e outras situações contratuais menos expressivas, dos quais apenas 48 milhões estavam ativos no último dia do ano, sendo que 24,1 milhões de vínculos haviam sido desligados ao longo deste mesmo ano. É importante ter em mente que nem todos os desligamentos operados no ano de referência são relativos a vínculos realizados no ano de 2015. Boa parte dos desligamentos ocorridos no ano de referência, e registrados junto a RAIS, são de relações laborais iniciadas em anos anteriores.

Nota-se que do número total de vínculos de empregos ainda ativos na data de referência estatística (último dia do ano), somente 13,9 milhões foram postos de empregos criados no ano de 2015, o que significa dizer que aproximadamente 29% dos contratos de trabalho ativos no final do ano de referência são novas oportunidades de trabalho. Também se observa que do fluxo total de vínculos laborais no ano em análise, aproximadamente 23,2 milhões foram vínculos firmados naquele ano, mas 9,3 milhões dos novos vínculos tiveram duração inferior a 12 meses. Observando o fluxo de admissões/desligamentos desde 2008, verifica-se que no Brasil, em média, para cada 2 (dois) trabalhadores com contrato ativo no final do ano de referência, 1 (um) trabalhador é desligado naquele mesmo ano (vide anexo E)³⁸.

Figura 3.5 – Desligamentos motivados pelo empregador (2015)



Fonte de dados: RAIS/MTE. Elaborado pela autora.

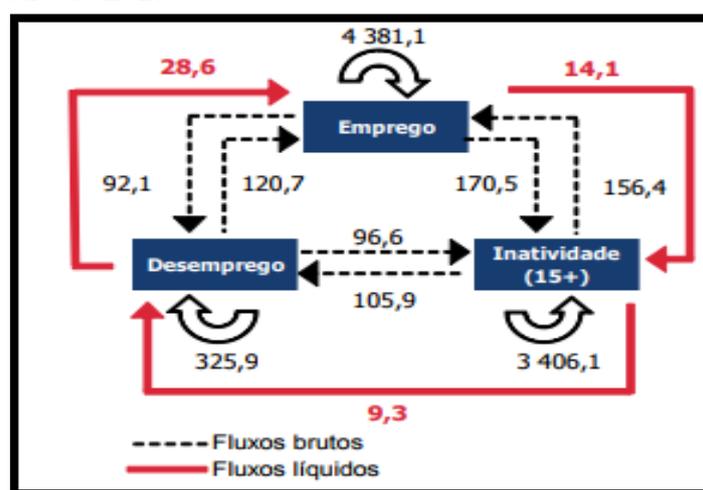
³⁷ Na nomenclatura da RAIS, um vínculo corresponde a um contrato de trabalho, que corresponde a um emprego.

³⁸ A média referida é aproximada e foi obtida a partir da divisão do número de vínculos ativos em 31/12 pelo número de vínculos desligados, no mesmo ano de referência.

A partir da figura 3.4, verifica-se que no ano de 2015, entre admissões e desligamentos, aproximadamente 79% dos desligamentos ocorreram por iniciativa do empregador³⁹, das quais apenas 2,15% foram de demissões por justa causa, o que revela o baixo índice de desligamentos motivados por comportamento reprovável do obreiro e que a grande maioria das demissões (64,5%) não são entendidas pelo regramento legal para despedimentos como sendo “justificadas”.

Em Portugal, conforme dados do INE – Instituto Nacional de Estatísticas, as análises referentes à mobilidade dos trabalhadores no mercado de trabalho são produzidas trimestralmente, e não anualmente como no Brasil. Comparando o último trimestre de 2016 e o com o primeiro trimestre de 2017, temos que 92,1 mil pessoas saíram da situação de empregadas e migraram para a situação de desempregadas. Em contra partida, 120 mil saíram do desemprego para a situação de emprego no mesmo período, o que representa um fluxo positivo no sentido do desemprego para a situação de emprego de 28 mil pessoas, aproximadamente. Nota-se que 4,3 milhões de pessoas se mantiveram empregadas no mesmo período, o que representa 94% da população que se encontrava empregada no trimestre anterior⁴⁰.

Figura 3.6 – Fluxos trimestrais entre os estados do mercado de trabalho – 4º trimestre de 2016 e 1º trimestre de 2017.



³⁹ Do total de 24.114.295 milhões de desligamentos ocorridos no ano 2015 no Brasil, 4.872.492 milhões foram pedidos de demissão realizados pelos trabalhadores, 142.821 mil foram por motivo de aposentadoria ou reforma, 77.657 mil por falecimento do trabalhador e 19.021.325 milhões por situações ligadas ao empregador.

⁴⁰ A população empregada no 4º trimestre de 2016 era de aproximadamente 4,6 milhões de trabalhadores.

Fonte: INE. Estatísticas do Emprego – 1º trimestre de 2017

Analisando a variação acumulada no ano de 2016 e a variação referente ao primeiro trimestre de 2017, entre os dois tipos contratuais disponíveis, o tipo de vínculo que sofreu maior alteração, em taxa, é o “contrato de trabalho a termo”, sendo de 3,2 negativos. Desta forma, o primeiro trimestre de 2017 já acumula uma redução no número de contratos a termo celebrados o que pode indicar uma modesta taxa acrescida ao número de contratos sem termo, observada no mesmo período.

Quadro 3.2 – Principais indicadores da população empregada.

PORTUGAL	Valor trimestral			Variação	
	1T-2016	4T-2016	1T-2017	Homóloga	Trimestral
	Milhares de pessoas			%	
Trabalhadores por conta de outrem	3 712,9	3 837,1	3 852,8	3,8	0,4
Com contrato de trabalho sem termo	2 897,7	2 987,5	3 035,7	4,8	1,6
Com contrato de trabalho a termo	696,0	704,0	681,4	-2,1	-3,2
Outro tipo de contrato	119,3	145,6	135,7	13,8	-6,8

Fonte: INE. Estatísticas do Emprego – 1º trimestre de 2017. Quadro elaborado pela autora

Cumprе destacar que a variação mais expressiva, seja homologada ou trimestral, é a referente a “outros tipos de contrato”, todavia não temos maiores informações referente a tais contratações, podendo apenas supor que se tratam de contratos ainda mais flexíveis que os contratos a termo, tais como recibos verdes, entre outras contratações possíveis.

ANÁLISE DOS RESULTADOS E CONCLUSÃO

Esta pesquisa analisa as relações laborais dos sistemas nacionais, brasileiro e português, em uma perspectiva comparada no que respeita o grau de rigidez laboral acerca das possibilidades para despedimento em contratos individuais de trabalho sem prazo e os possíveis efeitos desta regulação legislativa na taxa de contratação flexível – em especial contratos a termo, rotatividade laboral e outros indicadores do mercado de trabalho.

Existe um amplo consenso em torno da ideia de que as formas de trabalho não tradicionais vieram para ficar e que tal arranjo contratual mais flexível estaria associado às legislações laborais pouco protetivas aos trabalhadores; o que não restou constatado neste estudo empírico.

Foram analisados diversos dados estatísticos e indicadores sociais, sendo possível perceber que o sistema laboral português apesar de apresentar considerável taxa de contratação flexível – especialmente contratos a termo e temporários - aproximadamente 19% dos contratos de trabalho celebrados em 2016 foram de contratos a termo; também apresenta, ainda na atualidade, alta taxa de rigidez laboral no que respeita a regulação para despedimentos individuais.

Comparado ao Brasil, que apresenta elevada flexibilidade legislativa acerca dos despedimentos – sejam coletivos ou individuais - Portugal figura como um sistema laboral de alta taxa protetiva e capaz de assegurar considerável estabilidade no emprego, o que se verifica pelos baixos índices identificados de rotatividade dos trabalhadores e fluxo entre situações de emprego/desemprego. Todavia, o que se percebe é que a proteção legislativa, especialmente constitucional, está limitada a uma parcela dos trabalhadores formais portugueses; os trabalhadores por tempo indeterminado (contrato típico laboral).

Verificou-se que o mercado laboral português apresenta alta taxa de segmentação; encontrando-se atualmente dividido em níveis de proteção e estabilidade nos empregos completamente antagônicos, dependendo do tipo contratual celebrado entre as empresas e os trabalhadores. Em decorrência da proibição constitucional do art. 53, os trabalhadores contemplados por um contrato indeterminado são agraciados com alto nível de proteção contra despedimentos arbitrários e não motivados. Todavia, parcela expressiva do mercado laboral português encontra-se em situação marginal a toda esta tutela e proteção.

Situação oposta é vivenciada no cenário brasileiro. Historicamente, o Sistema de Relações Laborais do Brasil é altamente legislado, assim como também se observa em Portugal, o que acaba por agregar alta taxa de poder às instituições estatais e/ou governamentais. Mas no Brasil a atuação sindical, como ator do sistema de relações de trabalho, é ainda mais mitigada, conferindo liberdade de atuação ampla ao Estado e suas instituições. Desta maneira, as teias de regulamentos e regras que regem o sistema brasileiro são pouco ou muito pouco influenciadas pelos interesses da mão-de-obra, o que acabou por criar um cenário legislativo flexível aos despedimentos não justificados legalmente.

Observou-se que somente no ano de 2015, mais de 64% dos desligamentos foram do tipo “sem justa causa”, o que cabalmente evidencia a ampla liberdade dos empregadores em promover despedimentos sem a obrigatoriedade legal de justificar o motivo da rescisão, apenas arcando com custos mais elevados. Restou demonstrado que no cenário brasileiro a liberdade conferida aos empregadores em demitir sem justa causa, mesmo para os contratos típicos, acaba por desestimular as contratações flexíveis – teoricamente com menores impedimentos ao despedimento.

Constatou-se que tanto no Brasil como em Portugal, as taxas de trabalhadores com contratos típicos de trabalho são próximas e ainda compõem a maior parcela do mercado, sendo 77% dos contratos no mercado português (2016) e 78% no brasileiro (2015). A diferença recai sobre os arranjos contratuais que compõem os aproximadamente 20% restantes do mercado laboral formal de cada país.

A taxa de contratação pública no Brasil absorve quase que por completo a fatia restante do mercado formal, ao passo que em Portugal esta fatia é composta quase que exclusivamente por contratos a termo. Tais números demonstram a importância do setor público brasileiro na regulação e controle da taxa de emprego e conseqüentemente nos níveis de desemprego. Aproximadamente 18% do mercado de trabalho formal brasileiro, no ano de 2015, é compostos por trabalhadores estatutários públicos (municipais, estaduais e federais), revelando ser uma parcela consideravelmente expressiva.

Cabe destacar que os trabalhadores estatutários, como regra apresentam vínculo por tempo indeterminado e tais contratos estão associados a níveis de proteção contra despedimentos mais elevados que os contratos indeterminados da iniciativa privada e regidos pela CLT, o que pode evidenciar a segmentação do mercado, mas não em trabalhadores a termo e trabalhadores por tempo indeterminado, como ocorre em Portugal, mas em trabalhadores

celetistas e trabalhadores estatutários ou públicos. Todavia, tal modalidade contratual de trabalho, os trabalhadores públicos, não foi o foco de análise desta pesquisa.

É possível concluir que nos países observados, a precarização dos direitos laborais assegurados aos trabalhadores (em especial estabilidade e proteção contra despedimentos arbitrários) e os níveis de contratos flexíveis praticados pelos empregadores não possuem relação direta de causa e efeito. O Brasil apresenta níveis extremamente baixos de contratos flexíveis – especialmente contratos a termo e temporário - e forma um sistema legislativo laboral historicamente flexível e permissivo aos despedimentos sem justificação.

De outro lado temos em Portugal níveis de contratações temporárias consideravelmente mais elevadas e um sistema laboral legislativo considerado rígido, conferindo alta proteção contra despedimentos arbitrários e considerável estabilidade aos trabalhadores. Uma possibilidade, teórica, é de que a precarização se torna mais evidenciada não pelo grau de flexibilidade do sistema, mas sim por sua segmentação. No caso português, se constatou que o alto grau de proteção a um grupo de trabalhadores aprofunda a segmentação do mercado em dois tipos de trabalhadores conhecidos como os trabalhadores precários e os trabalhadores típicos. Ao conferir elevada proteção aos trabalhadores típicos, a proibição do art. 53 acaba por incentivar os empregadores a contratar trabalhadores por meio de contratos com menores impedimentos ao despedimentos; os chamados contratos flexíveis.

As recentes alterações legislativas operadas no mercado português, com claro intuito de promover a convergência entre estes dois grupos de trabalhadores e seus níveis antagônicos de proteção, não revelaram ser suficientes para corrigir esta segmentação. No nosso entender, quase toda alteração possível de ser realizada por meio de legislação infraconstitucional já foi objeto de reforma, mas parece sempre esbarrar na proibição do art. 53 da Constituição da República.

O legislador constituinte português de 1976, ao optar pelo verbete “proibido”, acaba por criar um sistema legislativo de alta rigidez e o legislador infraconstitucional na tentativa de conferir a flexibilidade laboral, tão exigida na atualidade, acabou por criar um abismo protetivo entre dois tipos de trabalhadores. Já a opção do legislador constituinte brasileiro de 1988 pelo vocábulo “protegida”, no artigo 7º da Constituição Federal, talvez não imaginasse, mas acabou por criar um mercado de alta rotatividade e um mecanismo inibidor de despedimentos injustificados pouco eficiente.

Em linhas gerais, o que a presente pesquisa evidência é que ambos os Sistemas Laborais Nacionais aqui observados apresentam alta taxa de poder agregada às instituições estatais configurando ambos os Sistemas de Relações Laborais altamente legislados. Ainda hoje percebemos nos dois mercados os reflexos das opções legislativas-constitucionais realizadas décadas atrás, em momento de ruptura com regimes ditatoriais e contexto de grande apelo social por “garantias”.

Apesar de ambos os Sistemas consagrarem o princípio da “segurança no emprego” como basilar às relações de trabalho, no Brasil o que se verifica é alta taxa de rotatividade e grande movimento entre contratações/despedimentos, colocando em discussão a eficácia de tal princípio. No cenário português, o que se observou é que o mesmo princípio não se aplica a uma parcela considerável do mercado laboral, ficando boa parte dos trabalhadores a margem do aparato legislativo protetivo, sofrendo as mazelas de um sistema desigual.

Com altas taxas de rotatividade e elevado fluxo de contratações/demissões, o sistema brasileiro precisa se ocupar especialmente de políticas públicas que assegurem boas condições ao trabalhador de se manter no mercado, ainda que em constante movimento entre empregadores e/ou funções. Em outras palavras, o Estado brasileiro precisa de políticas de formação e auxílio no desemprego que auxilie, de maneira eficaz, o trabalhador a construir uma carreira em zigue-zague sem grandes temporadas em situação de desemprego.

É importante destacar que as recentes alterações legislativas no sentido de regulamentar e ampliar as possibilidades de realização de contratos temporários, entre outros provimentos, que ainda entrará em vigor no mês de novembro do ano corrente, impactará nas taxas de contratações a termo praticadas no mercado brasileiro. Desta forma, revela-se ainda mais urgente à necessidade brasileira de se ocupar de políticas públicas de formação e auxílio no desemprego, como já mencionado. Também é importante verificar se o nível de proteção legislativa conferida a um grupo de trabalhadores em detrimento de outro não acabará por aprofundar a segmentação do mercado em dois ou mais níveis de proteção laboral. Todavia, acredito que qualquer análise sobre os possíveis efeitos da reforma trabalhista instrumentalizada pela lei 13.467 de 13 de julho 2017 revela-se, a esta altura, extremamente prematura e não indo além de meras especulações.

Já em terras lusitanas, o que se revelam altas são as taxas de contratos flexíveis e índice de rigidez laboral e indicadores de proteção conferida aos trabalhadores típicos. É necessário repensar não apenas um lado do mercado laboral, promovendo alterações legislativas apenas

no sentido de flexibilizar e ampliar as possibilidades contratuais sem grandes entraves aos despedimentos, se em paralelo a tais arranjos contratuais mais flexíveis coexistem os trabalhadores indeterminados com o máximo de proteção e estabilidade. É preciso elevar o nível de proteção assegurada aos trabalhadores com contratos temporários e a termo, ao passo que também é necessário repensar a não proibição do art. 53 da Constituição da República, mas em especial o regramento legal para operar as demissões justificadas – seja por justa causa disciplinar ou por justa causa objetiva; pois somente assim as interações do mercado de trabalho podem reestabelecer uma convergência e diminuir a segmentação. Ideias como contratos a termo com indenizações variáveis consoantes a antiguidade do trabalhador ou coparticipação contributiva social empresarial mais elevada dependendo do objeto empresarial e tipo contratual de trabalho habitualmente praticada, são possibilidades que podem ajudar a minimizar a segmentação e diminuir a resistência dos empregadores em oferecer contratos sem termo aos trabalhadores portugueses.

*REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.
A justa causa para despedimento em uma análise comparada.*

Bibliografia

- Albarello, L., et.al (1997). *Práticas e métodos de investigação em ciências sociais*. Lisboa, Gradiva.
- Andersen, Gosta Esping and Marino Regini (2000). *Why deregulate labour markets?* Barcelona, universidade pompeu fabra.
- Antunes, Ricardo (2013). *A classe trabalhadora hoje e a nova morfologia do trabalho: Informalidade, infoproletariado, (i)materialidade e valor* em Raquel Varela (Coord.). *A segurança social é sustentável. Trabalho, Estado e Segurança Social em Portugal*. Lisboa, Editora Bertrand, p. 337-362.
- Barnham, C. (2010). Qualis? The qualitative understanding of essence. *International journal of market research*, 52(6), 757-773.
- Boito Júnior (2002), A. *Neoliberalismo e corporativismo de Estado no Brasil.*, citado por Juarez Varallo Pont (2016). Nem neoliberalismo, nem desenvolvimentismo: o corporativismo de estado no Brasil de 1990 a 2014. *Século XXI, Revista de Ciências Sociais*, vol.6, nº 2, pp.11-51. Disponível em : <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/26320>
- Caminha, Marco Aurélio Lustosa (2013). *As metamorfoses do mundo do trabalho no final do século XX e a atualidade da questão social*. Disponível em : <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/metamorfoses-do-mundo-do-trabalho-no-final-do-s%C3%A9culo-xx-e-atualidade-da-quest%C3%A3o-social>
- Cerdeira, Maria da Conceição (2004). *Relações laborais e emprego*. Sociologias, Porto Alegre, ano 6, nº 12, pp. 106-140
Disponível em : <http://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/5491>
- Cerdeira, Maria da Conceição (2006). *Transformações socioeconómicas e relações laborais*. Disponível em : <http://files.grhiscsp-turmab.webnode.pt/200000082-68ae469a84/Modelos%20rela%C3%A7%C3%B5es%20laborais.docx>.
- Cisneros, Manuel Alejandro Ibarra (2010). *Flexibilidad laboral en Iberoamérica: un análisis comparado*. Estudios Fronterizos, Nueva Época, vol. 11, núm. 21 - Universidad Autónoma de Baja California. Disponível em:

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-69612010000100003

Chaves, Luciano Athayde (2006). *A (des)regulação social no panorama da divisão internacional do trabalho*. Disponível em:

http://www.coad.com.br/busca/detalhe_42/657/doutrina

Costa, Hermes Augusto (2005). *Sindicalismo global ou metáfora adiada? Os discursos e as práticas transnacionais da CGTP e da CUT*. (Tese de Doutoramento em Sociologia).

Coimbra: Faculdade de Economia, 854 pp. Disponível em :
<https://eg.sib.uc.pt/handle/10316/20045>

Costa, Hermes Augusto (2013). *Que agenda de investigação para as relações laborais no século XXI?*. Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em:

<http://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02.hermes-augusto-costa.pdf>

Costa, Hermes Augusto (2014). *Transformações do trabalho e reação sindical*. Revista de Ciências Sociais, n. 41 , pp. 45-60. Disponível em :

<http://www.biblionline.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/download/21271/12648>

Delgado, Maurício Godinho (2015). *Curso de direito do trabalho*. Editora LTr, 14ª. edição, São Paulo/SP - Brasil

Duarte, Adriana Maria Cancelli (2000). *A crise do fordismo nos países centrais e no Brasil*. Revista Trabalho e Educação, Belo Horizonte, Brasil, pp : 48-61. Disponível em :

<https://seer.ufmg.br/index.php/trabedu/article/view/7593>

Dunlop, John T. (1993). *Industrial Relations Systems*. Boston, HBS Press.(Edição original, 1958)

Estanque, Elísio; et.al (org.) (2005). *Mudanças no trabalho e ação sindical: Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*, São Paulo, Cortez Editora.

Edwards, Paul. (1995). *The Employment Relationship* in P. Edwards (ed.), *Industrial Relations: Theory and Practice in Britain*. Oxford, Blackwell, pp. 3-26.

EUROSTAT. Base de dados disponível em: <http://www.dgeec.mec.pt/np4/57/>

Fernandes, António Monteiro (2012a). *A justa causa de despedimento entre a constituição e a lei – Notas de um “check-up” periódico*. Coimbra, Associação de Estudos Laborais – Questões Laborais.

Fernandes, António Monteiro (2012b). *A “reforma laboral” de 2012 – observações em torno da lei 23/2012*. Lisboa, Separata da Revista da Ordem dos Advogados, abril/setembro de 2012.

Fernandes, António Monteiro (2014). *Direito do Trabalho*. Coimbra, Edições Almedina, s/a.

Ferreira, Antonio Cassimiro e Hermes Augusto Costa (1999). *Para uma sociologia das relações laborais em Portugal*. Revista Crítica de Ciências Sociais, nº 52/53, Universidade de Coimbra.

Freitas Jr, António Rodrigues de. (2014) *O trabalho à procura de um direito: crise econômica, conflitos de classe e proteção social na Modernidade*.

Gerhardt, Tatiana Engel e Denise Tolfo Silveira (2009) (org). *Métodos de pesquisa*; coordenado pela Universidade Aberta do Brasil. – Porto Alegre: Editora da UFRGS.

Gounet, Thomas (2000). *Fim do trabalho, fim do emprego*, citado por Marco Aurélio Lustosa Caminha (2013), *As metamorfoses do mundo do trabalho no final do século XX e a atualidade da questão social*. Disponível em : <http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/metamorfoses-do-mundo-do-trabalho-no-final-do-s%C3%A9culo-xx-e-atualidade-da-quest%C3%A3o-social>

Horn, Carlos Henrique ; Fernando Coitinho Cotanda e Walter Arno Pichler (2009). *John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems*. Revista de Ciências Sociais, Rio de Janeiro, Vol. 52, nº 4, pp. 1047 a 1070. Disponível em : http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582009000400007

Instituto Nacional de Estatísticas - INE (2017). *Estatísticas do Emprego, 1º Trimestre*. Disponível em:

https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_destaques&DESTAQUESdest_boui=281092035&DESTAQUESmodo=2

Instituto Nacional de Estatísticas - INE (2017). *Estatísticas do Emprego, 2º Trimestre*. Disponível em:

http://img.rtp.pt/icm/noticias/docs/08/0848df7440add794a9e0d45acc3e7372_0d74f6438fed1946059df534e1b0646f.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas - IBGE (2000). *Indicadores sociais municipais. Uma análise dos resultados da amostra do CENSO demográfico 2000*. Disponível em : <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv4711.pdf>

Krein, José Dari (2007). *As mudanças na regulação do trabalho no Brasil após 1990*. V ciclo de debates em economia industrial, trabalho e tecnologia do grupo de pesquisas em Economia Industrial, Trabalho e Tecnologia do Programa de Estudos Pós-Graduados em Economia Política da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Disponível em:

http://www.pucsp.br/eitt/downloads/v_ciclo_debate/v_ciclo_eitt_josedarikrein.pdf

Krein, José Dari e Magda de Barros Biavaschi (2015). *Os movimentos contraditórios da regulação do trabalho no Brasil dos anos 2000*. Centro de Estudos Sindicais e de Economia e Trabalho – CESIT Disponível em : <http://www.cesit.net.br/os-movimentos-contraditorios-da-regulacao-do-trabalho-no-brasil-dos-anos-2000/>]

Krein, José Dari e Bárbara Castro (2015). *As formas flexíveis de contratação e a divisão sexual do trabalho*. Friedrich Ebert Stiftung Brasil ; nº 6, Edição eletrônica.: São Paulo - Brasil Disponível em : http://www.fes-brasil.org/publicacoes/?tx_digbib_digbibpublicationlist%5BpageIndex%5D=5]

Lima, Maria da Paz Campo (2015). *A reconfiguração do regime de emprego e de relações laborais em Portugal na ótica liberal*. Observatório sobre as crises e alternativas, Centro de Estudos Sociais (CES) da Universidade de Coimbra. Disponível em: http://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/documentos/cadernos/CadernoObserv_V_jun2015_final.pdf

Loch, Clésar Luiz; e Guilherme Silveira Correia (2004). *A flexibilização do trabalho e da gestão de pessoas limitada pela racionalidade Instrumental*. Revista de Ciências da

Administração, vol. 6, núm. 12, pp. 1-25 Universidade Federal de Santa Catarina, Brasil. Disponível em : <http://www.redalyc.org/pdf/2735/273523070001.pdf>

Luz, Alex Faverzani da e Janaína Rigo Santin (2010). *As relações de trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da revolução de 1930*. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0101-90742010000200015

Martins, Fernando (2016). *A reação das empresas portuguesas à crise económica e financeira: principais choques e canais de ajustamento*. Revista de Estudos Económicos, Banco de Portugal. Disponível em : https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/re201603_p.pdf]

Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social (2016) *Livro Verde sobre as Relações Laborais*. Gabinete de Estratégia e Planeamento Disponível em: <http://cite.gov.pt/pt/destaques/noticia613.html>

Molitor, M. (1990), *Relations industrielles. Faculté des sciences économiques, sociales et politiques de Louvain*: Diffusion Universitaire Ciaco, citado por Hermes Augusto Costa (2013). *Que agenda de investigação para as relações laborais no século XXI?*. Centro de Estudos Sociais da Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra. Disponível em: <http://www.ubimuseum.ubi.pt/n02/docs/ubimuseum02/ubimuseum02.hermes-augusto-costa.pdf>

Mota, Ana Elizabete (2013). *A precarização do trabalho na indústria do vestuário: apontamentos sobre a realidade Brasileira e Portuguesa*. Disponível em: http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp_04_2013.pdf

Oliveira, Sidinei Rocha de e Valmiria Carolina Piccinini (2011). *Mercado de trabalho : Multiplos (des)entendimentos*. Revista de Administração Pública (RAP) da Fundação Getúlio Vargas (FGV), Rio de Janeiro 45(5), pp :1517-1538. Disponível em : <http://www.scielo.br/pdf/rap/v45n5/v45n5a12.pdf>

Pedroso, Paulo (2004), “A vida no trapézio ou um novo contrato social: a nova economia sem meio-termo”, prefácio à edição portuguesa de *The Future of Success* Disponível em : https://www.academia.edu/1121564/A_vida_no_trapezio_ou_um_novo_contrato_social_a_nova_economia_sem_meio-termo

- Peixoto, João (2008). *Imigração e mercado de trabalho em Portugal: investigação e tendências* em João Peixoto (org.), Revista Migrações - Número Temático Imigração e Mercado de Trabalho, n.º 2, Lisboa: ACIDI, pp. 19-46.
- Pichler, Walter A. (2002). *Mudanças no Sistema Brasileiro de Relações de Trabalho entre 1978 e 1991*. Ensaios FEE, vol. 23, n.º 2, pp. 867-898 Disponível em : <https://revistas.fee.tche.br/index.php/ensaios/article/view/2045>
- Pichler, Walter A. (2005). *Changing Industrial Relations in Brazil: Developments in Collective Bargaining in Rio Grande do Sul, 1978-1991*. Dissertação de Ph.D. em Relações Industriais, London School of Economics and Political Science, London Disponível em : <http://etheses.lse.ac.uk/1850/>
- Pont, Juarez Varallo (2016). *Nem neoliberalismo, nem desenvolvimentismo: o corporativismo de estado no Brasil de 1990 a 2014*. Século XXI, Revista de Ciências Sociais, v.6, n.º 2, p.11-51. Disponível em : <https://periodicos.ufsm.br/seculoxxi/article/view/26320>
- PORDATA. Base de dados disponível em: <https://www.pordata.pt/>
- Prieb, Sérgio (2007). *A classe trabalhadora diante da terceira Revolução Industrial*. V Colóquio Internacional Marx Engels – Relações de classe no capitalismo contemporâneo. Centro de Estudos Marxistas (CEMARX) da Universidade Estadual de Campinas – UNICAMP. Disponível em: http://www.unicamp.br/ce marx/anais_v_coloquio_arquivos/paginas/gt4sessao1.html
- RAIS/MTE. Base de dados disponível em: <http://bi.mte.gov.br/bgcaged/login.php>
- Relatórios Econômicos da OCDE – Portugal (2017). Disponível em: <https://www.oecd.org/eco/surveys/Portugal-2017-OECD-economic-survey-overview-portuguese.pdf>
- Ribeiro, André Strecht (2012). *Contratos a Termo*, Editora Vida Econômica.
- Rodrigues, Leôncio Martins (2009). *Destino do sindicalismo (online)*. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009. Disponível em: <http://books.scielo.org/id/46xvm>

- Royo, Sebastián (2001). *Ainda o século do corporativismo? Portugal e Espanha comparados*. *Análise Social*, vol. XXXVI, pg. 85-117. Disponível em: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218726202K0kJK8cj3Jw63JM6.pdf>.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo.*, Barcelona, Editora Anagrama.
- Standing, Guy (2011). *O precariado* em Guy Standing (org). *O precariado: a nova classe perigosa*. Lisboa, Presença, pp. 19-58
- Standing, Guy (2014). O precariado e a luta de classes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, pp 9-24. Disponível em: <https://rccs.revues.org/5521>]
- Stoleroff, Alan (1988). *Sindicalismo e relações industriais em Portugal*. Repositório do ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa. Disponível em: <https://repositorio.iscte-iul.pt/handle/10071/970>]
- Stoleroff, Alan (1992), *Between corporatism and class struggle: the Portuguese labour movement and the Cavaco Silva governments in West European Politics*, vol. 15, pág. 118-150, citado por Sebastián Royo (2001). *Ainda o século do corporativismo? Portugal e Espanha comparados*. *Análise Social*, vol. XXXVI, pg. 85-117. Disponível em: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1218726202K0kJK8cj3Jw63JM6.pdf>.
- Thelen, K. (2001). Varieties of labor politics in the developed democracies. *Varieties of capitalism: The institutional foundations of comparative advantage*, 71-103. Disponível em: <http://www.people.fas.harvard.edu/~iversen/PDFfiles/Thelen.pdf>
- Thompson, G. Frederick (2003), “Fordism, Post-Fordism, and the Flexible System of Production” Center for Digital Discourse and Culture - Virginia Tech, Willamette University. Disponível em: http://www.cddc.vt.edu/digitalfordism/fordism_materials/thompson.htm

Fontes Legislativas

Brasil (1990). *Lei nº 8.036, de 11 de maio - Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências.* (online). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8036consol.htm

Brasil (2011). *Lei nº 12.506, de 11 de outubro - Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências.* (online). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm

Brasil (2012). *Consolidação das Leis Trabalhistas.* GRAVATÁ, Isabelli (Org), CLT Organizada. São Paulo/ Brasil, editora LTr. (Publicação original em 1942)

Brasil (2016). *Constituição da República Federativa do Brasil* (online). Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf?sequence=1?concurso=CFS%20%202018 (Publicação original em 1988)

Brasil (2017). *Lei nº 13.467, de 13 de julho - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.* (online). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm

Portugal (2005). *Constituição da República Portuguesa.* (online). Assembleia da República. Disponível em: <http://www.parlamento.pt/Legislacao/Documents/constpt2005.pdf> (Publicação original em 1976)

Portugal (2009). *Lei n.º 7/2009 de 12 de Fevereiro – Código do Trabalho.* (online). Procuradoria Geral Distrital de Lisboa. Disponível em: http://www.pgdlisboa.pt/leis/lei_mostra_articulado.php?nid=1047&tabela=leis

ANEXOS

Anexo A - Trabalhadores por conta de outrem: total e por tipo de contrato

ANOS	TIPO DE CONTRATO			
	Total	Contrato permanente/ sem termo	Contrato a termo/ a prazo	Outras situações
2005	100,0	80,6	15,1	4,2
2006	100,0	79,6	15,7	4,6
2007	100,0	77,7	17,5	4,8
2008	100,0	77,3	18,3	4,4
2009	100,0	78,0	17,9	4,0
2010	100,0	77,2	19,0	3,8
2011	⊥ 100,0	⊥ 78,0	⊥ 18,3	⊥ 3,7
2012	100,0	79,5	16,9	3,6
2013	100,0	78,6	17,6	3,8
2014	100,0	78,6	17,8	3,6
2015	100,0	78,0	18,5	3,4
2016	100,0	77,7	18,6	3,7

Fonte: PORDATA. Simbologia: ⊥ Quebra de série.

Anexo B – Tipo de vínculo contratual em números absolutos e taxa

ANOS	2005	Taxa (%)	2010	Taxa (%)	2015	Taxa (%)
VÍNCULO						
CLT						
indeterminado	25.386.384	76,37617	34.370.094	77,99269	37.848.304	78,75087
Estatutário	7.068.966	21,26733	8.578.410	19,46615	8.873.389	18,46284
Temporário	209468	0,630195	229939	0,521778	119737	0,249136
CLT determinado	312.626	0,940551	410.993	0,932626	424.042	0,882303
Contratos públicos tempo determinado	72.241	0,217341	179.365	0,407015	332.337	0,691493
Outras situações	188.932	0,568411	299.554	0,679749	462.998	0,963359
TOTAL	33.238.617	100%	44.068.355	100%	48.060.807	100%

Fonte: RAIS/MTE.

Legenda

CLT determinado – contratos de trabalho regidos pela CLT por tempo determinado; **CLT indeterminado** – Contratos de trabalho regidos pela CLT sem prazo; **Contratos públicos tempo determinado** – Contratos de trabalho regidos por legislação especial (federal, estadual ou municipal) com a administração pública por tempo determinado; **Estatutário** – Contratos de trabalho regidos por estatuto próprio por tempo indeterminado com a administração pública; **Outras situações** – Contratos de aprendiz, trabalhador avulso e contratos de diretor não celetista; **Temporário** – Contratos de trabalho por agência de trabalho temporário.

Anexo C – Salário mínimo nacional: valor médio mensal (euro) – Ano de 2017

PAÍSES	VALOR MÍNIMO REMUNERATÓRIO (EM EURO)
UE28	Não se aplica
UE19	Não se aplica
Alemanha	1.498,00
Áustria	Não se aplica
Bélgica	1.547,26
Bulgária	235,20
Chipre	Não se aplica
Croácia	437,72
Dinamarca	Não se aplica
Eslováquia	435,00
Eslovénia	804,96
Espanha	825,65
Estónia	470,00
Finlândia	Não se aplica
França	1.480,27
Grécia	683,76
Hungria	412,09
Irlanda	1.563,25
Itália	Não se aplica
Letónia	380,00
Lituânia	380,00
Luxemburgo	1.998,59
Malta	735,63
Países Baixos	Não se aplica
Polónia	463,38
PORTUGAL	649,83
Reino Unido	Não se aplica
República Checa	413,50
Roménia	296,96
Suécia	Não se aplica
Islândia	Não se aplica
Noruega	Não se aplica
Suíça	Não se aplica

Fonte: PORDATA

Anexo D – Contratos de trabalho de até 30h/semana – Ano de 2015

Tipo de vínculo	Número de contratos até 30h/semana (milhões)
CLT indeterminado	1.909.420
Estatutário	2.538.999
Temporário	17.863
CLT determinado	35.308
Contratos públicos tempo determinado	81.948
Outras situações	34.7187
TOTAL	4.930.725

Fonte: RAIS/MTE.

Legenda

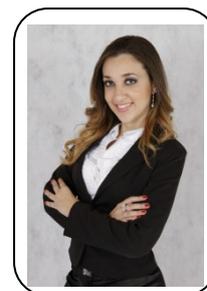
CLT determinado – contratos de trabalho regidos pela CLT por tempo determinado; **CLT indeterminado** – Contratos de trabalho regidos pela CLT sem prazo; **Contratos públicos tempo determinado** – Contratos de trabalho regidos por legislação especial (federal, estadual ou municipal) com a administração pública por tempo determinado; **Estatutário** – Contratos de trabalho regidos por estatuto próprio por tempo indeterminado com a administração pública; **Outras situações** – Contratos de aprendiz, trabalhador avulso e contratos de diretor não celetista; **Temporário** – Contratos de trabalho por agência de trabalho temporário.

Anexo E – Total de vínculos (milhões) ativos e inativos em 31/12, por ano de referência.

Vínculo	ANOS											
	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009	2008	2007	2006	2005	
Ativo 31/12												
Não	2411	2653	2645	2586	2466	2267	1991	2026	1704	1554	1441	
	4295	5769	2077	7773	0494	8947	9350	4853	1703	5778	8482	
Sim	4806	4957	4894	4745	4631	4406	4120	3944	3760	3515	3323	
	0807	1510	8433	8712	0631	8355	7546	1566	7430	5249	8617	
Total	7217	7610	7540	7332	7097	6674	6112	5970	5464	5070	4765	
	5102	7279	0510	6485	1125	7302	6896	6419	9133	1027	7099	

Fonte: RAIS/MTE.

CURRICULUM VITAE



INFORMAÇÃO PESSOAL

Nome
Morada
Telefone
Correio electrónico
Nacionalidade
Data de nascimento

NATHÁLIA DOMINGUES TEIXEIRA
RUA DR. JOSÉ ANTÓNIO SERRANO, Nº 7, 3º DTO
MASSAMÁ – SINTRA/PT. CEP: 2745-803
(351) 91056-2517
nati_dt@hotmail.com
Brasileira
02 de maio de 1988 (29 anos)

EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL

Datas (de início e saída)
Empregador
Tipo de empresa ou sector
Tipo de empresa ou sector
Principais actividades e responsabilidades

21/10/2016 - atual ocupação
Ministério Público Português
Órgão público
Defensora Oficiosa
É o advogado designado pela autoridade judiciária (magistrado do Ministério Público ou juiz) para defender o arguido. Proferido despacho de acusação, é obrigatoriamente nomeado defensor oficioso, de carácter público e gratuito, se o arguido não tiver constituído nenhum ou não detiver recursos financeiros mínimos.

• **Datas (de início e saída)**
• **Empregador**
• **Tipo de empresa ou sector**
• **Função ou cargo ocupado**
• **Principais actividades e responsabilidades**

21/10/2016 - atual ocupação
Profissional Liberal
Escritório de advocacia
Advogada
Assessoria jurídica internacional especializada em direito migratório, de nacionalidade, empresarial, cível e trabalhista em Portugal e no Brasil.

• **Datas (de início e saída)**
• **Empregador**
• **Tipo de empresa ou sector**
• **Função ou cargo ocupado**
• **Principais actividades e responsabilidades**

01/01/2013 a 30/09/2015
Lott, Oliveira Braga & Advogados Associados
Escritório de advocacia
Advogada pleno
Atuação preferencial em contencioso e consultivo trabalhista, cível, empresarial e extrajudicial bancário (Alienação em garantia de bens imóveis e recuperação de crédito). Controle de publicações, lançamento de dados e prazos relativos aos processos no sistema (CPJ), treinamento de pessoal e supervisão de estagiários. Realização de audiências trabalhista e consultoria a clientes.
Viagem a Portugal.

Motivo da saída:

REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.

A justa causa para despedimento em uma análise comparada.

<ul style="list-style-type: none">• Datas (de início e saída)• Empregador	01/03/2011 a 31/12/2012 Lott, Oliveira Braga & Advogados Associados
<ul style="list-style-type: none">• Tipo de empresa ou sector	Escritório de advocacia
<ul style="list-style-type: none">• Função ou cargo ocupado	Estagiária profissional
<ul style="list-style-type: none">• Principais actividades e responsabilidades	Diligências externas junto ao fórum, cartórios, secretarias e outros órgãos públicos. Confecção de peças processuais, em especial trabalhista (inicial, defesa, manifestações e recurso) protocolo das mesmas e carga de autos. Controle de publicações e lançamento de dados relativos aos processos no sistema (CPJ). Acompanhamento de audiências trabalhista e Juizado Especial de Consumo - atuação como preposta de banco - bem como atendimento a clientes.
Motivo da saída:	Término do contrato de estágio.
<ul style="list-style-type: none">• Datas (de início e saída)• Empregador	07/07/2009 a 23/12/2010 Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais (Brasil)
<ul style="list-style-type: none">• Tipo de empresa ou sector	Órgão público do poder legislativo estadual.
<ul style="list-style-type: none">• Função ou cargo ocupado	Estagiária profissional
<ul style="list-style-type: none">• Principais actividades e responsabilidades	Elaboração de projetos de lei e acompanhamento da tramitação dos mesmos. Confecção de relatórios referentes a audiências parlamentares e pareceres jurídicos. Seleção de documentação para cadastramento de entidades junto às Secretarias estaduais; bem como lançamento de dados no sistema (SISAP).
Motivo da saída:	Oportunidade de estagiar em um escritório de advocacia.
FORMAÇÃO ACADÉMICA	
<ul style="list-style-type: none">• Datas	2º semestre de 2015 - 2º semestre de 2017 (previsão)
<ul style="list-style-type: none">• Instituição de ensino	ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa – Portugal.
<ul style="list-style-type: none">• Curso:	Mestrado em Ciências do Trabalho e Relações Laborais
<ul style="list-style-type: none">• Principais disciplinas/competências profissionais	Relações laborais, sindicalismo, gestão de pessoal, sociologia do trabalho e Direito laboral.
<ul style="list-style-type: none">• Designação da qualificação atribuída	Mestra
<ul style="list-style-type: none">• Trabalho de conclusão de curso:	Regulação das relações laborais no Brasil e em Portugal. A justa causa para despedimento em uma análise comparada.
<ul style="list-style-type: none">• Datas	Concluído em abril/2015.
<ul style="list-style-type: none">• Instituição de ensino	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas (Brasil)
<ul style="list-style-type: none">• Curso	Pós Graduação <i>Latu Sensu</i> em Direito de Empresa
<ul style="list-style-type: none">• Principais disciplinas/competências profissionais	Direito empresarial, direito do trabalho e direito arbitral.
<ul style="list-style-type: none">• Designação da qualificação atribuída	Especialista
<ul style="list-style-type: none">• Trabalho de conclusão de curso:	Arbitragem trabalhista no Brasil. Dissídios individuais do trabalho e projeto de lei nº 7108/2014.
<ul style="list-style-type: none">• Datas	Concluído em dezembro/2012.
<ul style="list-style-type: none">• Instituição de ensino	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais – PUC Minas (Brasil)

REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES LABORAIS NO BRASIL E PORTUGAL.

A justa causa para despedimento em uma análise comparada.

• Curso	Curso de direito
• Principais disciplinas/competências profissionais	Todos os ramos do direito material e processual.
• Designação da qualificação atribuída	Bacharel em direito.
• Trabalho de conclusão de curso:	A crise da subordinação clássica e o trabalho parassubordinado.
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS PESSOAIS	Dinâmica, flexível e comunicativa. No ambiente profissional sou objetiva e comprometida com as minhas funções. Dentro da estrutura empresarial sou audaciosa e gosto de novos desafios.
PRIMEIRA LÍNGUA	PORTUGUES BRASILEIRO
OUTRAS LÍNGUAS	Espanhol
• Compreensão escrita	Excelente
• Expressão escrita	Excelente
Expressão oral	Bom
• Compreensão escrita	Inglês
• Expressão escrita	Bom
• Expressão oral	Elementar
Elementar	Elementar
APTIDÕES E COMPETÊNCIAS TÉCNICAS	Conhecimentos de informática – nível utilizador- família Office, internet e intranet.
CARTA(S) DE CONDUÇÃO	Categoria B
INFORMAÇÃO ADICIONAL	Possuo autorização para <u>exercício de atividade profissional subordinada.</u> Número da Ordem dos Advogados do Brasil: 143.299, seccional Minas Gerais e número de cédula profissional portuguesa 55.936L.
RESUMO	POSSUI BACHARELADO/LICENCIATURA EM DIREITO PELA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS (BRASIL); É ESPECIALISTA EM DIREITO DE EMPRESA PELO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO CONTINUADA DA PUC MINAS, TAMBÉM NO BRASIL. MESTRANDA EM CIÊNCIAS DO TRABALHO E RELAÇÕES LABORAIS PELO INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA (ISCTE-IUL) EM LISBOA, PORTUGAL. ADVOGADA REGULARMENTE INSCRITA NO QUADRO DOS ADVOGADOS DO BRASIL E DE PORTUGAL. POSSUI EXPERIÊNCIA NA ADVOCACIA BRASILEIRA COM ÊNFASE EM DIREITO DO TRABALHO, CÍVEL, EMPRESARIAL E EXTRAJUDICIAL BANCÁRIO (ALIENAÇÃO EM GARANTIA DE BENS IMÓVEIS - LEI 9.514/97) ATUANDO NO CONTENCIOSO E CONSULTIVA E NA ADVOCACIA PORTUGUESA COM ATUAÇÃO PREFERENCIAL EM DIREITO MIGRATÓRIO E DE NACIONALIDADE.