

CONTRATO DE TRABALHO E DESPEDIDA ARBITRÁRIA: uma análise luso-brasileira

EMPLOYMENT CONTRACT AND UNMOTIVATED RESIGNATION: *portuguese-brazilian analysis*

Ariel Stopassola*

RESUMO

O contrato de trabalho é um contrato-realidade. Sua formação brota dos fatos, quando presentes determinadas circunstâncias previamente definidas por lei, independentemente da forma atribuída pelas partes. Portugal e Brasil regulam de forma similar a caracterização da relação de emprego, mas protegem em densidade diferente a ruptura contratual por iniciativa da empresa. Este artigo tem a pretensão de demonstrar essas distinções, especialmente à luz das Constituições de cada nação pesquisada.

PALAVRAS-CHAVE

Contrato de trabalho. Despedida imotivada. Estabilidade. Continuidade da relação de emprego. Direito comparado.

ABSTRACT

The contract of employment is a contract-reality. Its formation springs from the facts, when given certain circumstances previously defined by law, regardless of the form assigned by the parties. Portugal and Brazil similarly regulate the characterization of the employment relationship, but they protect in different density the contractual rupture by initiative of the company. This article intends to demonstrate these distinctions, especially in light of the constitutions of each nation surveyed.

* Advogado. Pós-graduado em Direito Processual do Trabalho pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Mestrando e Doutorando em Ciências Jurídicas pela Universidade Autónoma de Lisboa (UAL). Presidente da OAB/RS - Subseção de Canela/Gramado no triênio 2013/2015. Vice-presidente da mesma Subseção no triênio 2016/2018 e Conselheiro Subseccional no triênio 2019/2021. E-mail: ariel@stopassola.com.br.

KEYWORDS

Employment contract. Unmotivated resignation. Stability. Continuity of employment relationship. Comparative law.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Contrato de trabalho. Breve incursão histórica;
 - 3 Requisitos de formação do contrato de trabalho: Portugal e Brasil. Princípios da segurança e da continuidade no emprego;
 - 4 Dissolução do contrato de trabalho. Resilição, resolução, revogação, rescisão e força maior. Conceitos;
 - 5 Portugal: proibição da despedida arbitrária;
 - 5.1 Fato imputável ao trabalhador;
 - 5.2 Despedimento coletivo;
 - 5.3 Despedimento por extinção do posto de trabalho;
 - 5.4 Despedimento por inadaptação;
 - 5.5 Consequências da ilicitude do despedimento;
 - 6 Brasil. Vedação à despedida imotivada;
 - 7 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 24/06/2019

Data de aprovação do artigo: 09/03/2020

1 INTRODUÇÃO

Brasil e Portugal proíbem a despedida arbitrária ou sem justa causa nas relações de trabalho. É o que emana das respectivas Constituições vigentes. No solo brasileiro, veremos, a norma tem eficácia contida.

No entanto, esse desate contratual está proibido **apenas quando formado** um contrato de trabalho. Noutros termos, para imantar a proteção constitucional e preceptivos legais, é necessário que se caracterize um contrato de emprego¹. Por isso, o presente

¹ Trataremos **contrato de trabalho** e **contrato de emprego** como sinônimos. A primeira expressão é utilizada com largueza no Código do Trabalho português e na Consolidação das Leis do Trabalho brasileira. Entretanto, a literatura brasileira utiliza como sinonímias as expressões **contrato de emprego** ou **relação de emprego** para designar as situações em que estão presentes os

artigo tratará, em breves linhas, dos requisitos de concepção desse contrato de tipo nominado.

Mas esse não será o escopo principal; embora importantes os pressupostos de configuração do vínculo de emprego, o estudo tem outra delimitação: abordar os diferentes matizes constitucionais – limitativos ou permissivos – respeitantes à dissolução do contrato de trabalho por iniciativa do empregador.

O problema central, pois, está vinculado às **opções constitucionais** de cada nação; visa abordar as restrições à liberdade de desvincular o trabalhador da empresa, pois Brasil e Portugal emprestam densidade protetiva diferente nesse domínio. Por isso, o conteúdo do presente ensaio não deixa de ser descritivo (no tocante aos limites da autonomia da vontade – por parte do empregador, para dissolver o contrato de trabalho).

Para cumprir a rota programada, principiamos com um breve relato histórico do contrato de trabalho; em seguida, avançamos às formas de cessação dos contratos em geral, contemplando o contrato de emprego; ao cabo, expor-se-ão as hipóteses de dissolução contratual, sempre por iniciativa do empregador, nos contratos de trabalho em Portugal e, comparativamente, no Brasil, visando extrair considerações finais.

2 CONTRATO DE TRABALHO. BREVE INCURSÃO HISTÓRICA

No direito romano, havia somente duas formas de trabalho livre, diferentes da relação de emprego da atualidade. Tratava-se da *locatio operis*, onde importava o **resultado** (a obra) (portanto, semelhante ao contrato de empreitada), assim como a *locatio operarum*, onde afiguravam-se relevantes os **serviços prestados** (similar à locação de serviços do direito civil contemporâneo) (ALVES, 2018, p. 539-540).

respectivos requisitos de formação desse contrato nominado. A Constituição Federal brasileira de 1988 protege a **relação de emprego** contra a despedida arbitrária (art. 7º, inciso I).

O contrato de trabalho livre, mas subordinado, é um fenômeno relativamente recente. No século XIX predominava o labor servil e, anteriormente, sob forma escrava (DELGADO, 2016, p. 298).

A Revolução Industrial provocou redução expressiva nos salários, pois a mão de obra artesanal foi substituída pela máquina (que, por sua vez, produzia em série) (VIANNA, 2000, p. 32). Esse fato marcante, verificado na segunda metade do século XVIII, naturalmente desencadeou um movimento da classe operária por melhores condições de trabalho, por leis mais protetivas ao trabalho.

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (BRASIL, 1943) reuniu diversos diplomas legislativos avulsos de regulamentação do trabalho subordinado, com as características do vínculo de emprego.

Em Portugal, as primeiras regulamentações do trabalho se encontram no Código Civil de 1867. Pressupondo uma paridade formal, regulava, em poucos artigos, o “serviço salariado”, a “aprendizagem” e o “serviço doméstico” (que incluía os “criados de lavoura”). Mais tarde, o Decreto de 14 de abril de 1891 inaugurou um sistema mínimo de proteção legal de mulheres e menores (dispondo sobre a idade mínima de trabalho, duração máxima de labor etc.). Com a primeira República em 1910, seguiram-se legislações avulsas para regular direito de greve, responsabilidade por acidente do trabalho e jornada máxima de trabalho. Com a queda da primeira república pelo “Estado Novo” em 1926, sobrevieram a Constituição Política de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional no mesmo ano. Surgiu o DL 49408/69, de 24 de novembro, relativo à Lei do Contrato de Trabalho (LCT). Em 2003 e 2009, Portugal codificou a legislação material do trabalho, com a finalidade de sistematizar o conjunto de normas (FERNANDES, 2017, p. 45-58).²

² A evolução legislativa não é exaustiva, senão meramente referencial, para demonstrar um movimento de crescente regulamentação do trabalho (intervencionismo estatal), mas que, no final dos anos 1980 e início de 1990, abala-se por um sopro neoliberal de flexibilização.

3 REQUISITOS DE FORMAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO: Portugal e Brasil. Princípios da segurança e da continuidade no emprego

Atualmente, o contrato de emprego constitui “a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista” (DELGADO, 2016, p. 298).

Sua formação está condicionada a pressupostos específicos e brota do contexto fático, independentemente da **forma** que lhe outorguem as partes contratantes. Por isso, o contrato de trabalho é um “contrato-realidade”.³

O Código Civil português de 1966 prevê a noção do contrato de trabalho como sendo

aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direcção desta (art. 1.152) (PORTUGAL, 2018).

O Código do Trabalho lusitano de 2009 contém praticamente igual previsão (art. 11):

Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas (PORTUGAL, 2009b).

³ Em Portugal, a lei **presume** o contrato de trabalho sob certas circunstâncias fáticas (art. 12 do Código do Trabalho – Lei 7/2009, de 12 de fevereiro): a) A atividade seja realizada em local pertencente ao seu beneficiário ou por ele determinado; b) Os equipamentos e instrumentos de trabalho utilizados pertençam ao beneficiário da atividade; c) O prestador de atividade observe as horas de início e de término da prestação, determinadas pelo beneficiário desta; d) Seja paga, com determinada periodicidade, uma quantia certa ao prestador de atividade, como contrapartida desta; e) O prestador de atividade desempenhe funções de direção ou chefia na estrutura orgânica da empresa (PORTUGAL, 2009b).

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho (2016, p. 20), os conceitos devem ser conjugados. Enquanto o Código Civil estabelece o trabalho **intelectual ou manual**, o Código do Trabalho (CT) registra a figura da **pluralidade de empregadores**. A nosso juízo, o CT estabelece a característica *intuito persona* da relação juslaboral, ao registrar o labor prestado por pessoa **singular**.

Em linhas gerais, são pressupostos do contrato de trabalho pela legislação portuguesa: pessoa singular (pessoalidade), retribuição (onerosidade), prestação de serviços (atividade laboral), no âmbito da organização dos beneficiários do trabalho (subordinação jurídica) (RAMALHO, 2016, p. 23).

No Brasil, a CLT considera empregado a pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário (art. 3º) (BRASIL, 1943).

Comparativamente, o Brasil inscreve praticamente os mesmos requisitos da lei portuguesa; entretanto, acresce o pressuposto da **não eventualidade** na prestação de serviços. Portanto, ainda que prestado por pessoa singular, mediante salário, sob dependência do empregador (requisitos até aqui coincidentes com a lei portuguesa), deve ser aplicada a **teoria dos fins da empresa** (CAIRO JÚNIOR, 2014, p. 268-269), segundo a qual o labor deve estar relacionado, direta ou indiretamente, às atividades normais do empregador.⁴

Formado o vínculo de emprego, o desate passa a receber proteção legal.

Daí exsurge, na Constituição lusitana, o **princípio da segurança no emprego**. António Monteiro Fernandes (2018, p. 134) obtempera que esse princípio permeou os legisladores europeus

⁴ Essa definição encontra assento no ordenamento brasileiro: art. 9º, § 4º, do Decreto 3.048: Entende-se por serviço prestado em caráter não eventual aquele relacionado direta ou indiretamente com as atividades normais da empresa (BRASIL, 1999).

na segunda metade do século XX, nomeadamente, no caso de Portugal, por conta da instabilidade política e perturbação econômica, necessitando, por isso, a intervenção legislativa para assegurar a estabilidade no emprego.

Ao tratar da Carta Magna brasileira, José Afonso da Silva itera que:

se a Constituição garante a relação de emprego, o princípio é o da sua conservação e não o da sua substituição (SILVA, 2017, p. 293).

Daí compreende-se que a indenização (pelo despedimento) é sucessiva a um direito que lhe precede: ao da garantia de emprego. Entretanto, conforme será abordado à frente, a noticiada garantia não é tida como **princípio** no ordenamento brasileiro, pois carece de autoaplicabilidade. Em verdade, o princípio é da **continuidade da relação de emprego**.⁵

Aqui reside a primeira diferença importante: enquanto Portugal assenta o contrato de trabalho no princípio da **segurança** no emprego, criando mecanismos para concretizá-lo, o Brasil hauriu a princípio a **continuidade** do vínculo contratual, pois o constituinte originário relegou à lei complementar a regulação da segurança.

4 DISSOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. RESILIÇÃO, RESOLUÇÃO, REVOGAÇÃO, RESCISÃO E FORÇA MAIOR. CONCEITOS

Antes do estudo relacionado à dispensa por iniciativa do empregador, cumpre-nos estabelecer as diferentes formas de cessação dos contratos em geral, extensiva aos contratos de trabalho.

⁵ Nesse sentido, colhe-se da Súmula 212 do Tribunal Superior do Trabalho: O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado (BRASIL, 2003).

A dissolução pode ocorrer por **resilição**, **resolução**, **revogação**, **rescisão** e **força maior**.

No âmbito dos contratos de trabalho, a **resilição** ocorre quando há **mútuo acordo** ou quando se opera o **direito potestativo unilateral** de resilir o ajuste; nesse último caso, independe da aceitação da outra parte; portanto, é ato de índole constitutiva e tem natureza receptícia (MARANHÃO, 2000, p. 562-563).

Já a **resolução** ocorre por **inexecução faltosa**, por descumprimento das obrigações por uma das partes. Considerando que o contrato de trabalho é sinalagmático (envolve obrigações recíprocas entre as partes), o descumprimento dessas obrigações, a depender da gravidade, pode permitir que seja o mesmo **resolvido** por uma das partes (MARANHÃO, 2000, p. 565).

Segundo Délio Maranhão (2000, p. 566), a **rescisão** ocorre quando há **nulidade** do contrato, absoluta ou relativa.⁶

Já a **revogação** é própria dos contratos a título gratuito, embora possa ocorrer nos casos de contrato oneroso (v. g. mandato). Entretanto, o Código do Trabalho português de 2009 considera a revogação como uma das formas de cessação do contrato de trabalho, quando empregador e trabalhador, por acordo, assim estabelecem.

No que concerne à **força maior**, trata-se da impossibilidade de execução de qualquer contrato (MARANHÃO, 2000, p. 561).

No presente trabalho, valemo-nos das expressões genéricas **dissolução** ou **cessação** do contrato de trabalho, embora a pretensão seja referir-nos ao desate por iniciativa do empregador.

⁶ O Código do Trabalho português preconiza que “a nulidade ou a anulação parcial não determina a invalidade de todo o contrato de trabalho, salvo quando se mostre que este não teria sido celebrado sem a parte viciada” (art. 121, n° 1), disciplinando que “o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado produz efeitos como válido em relação ao tempo em que seja executado” (art. 122, n° 1) (PORTUGAL, 2009b).

Tecnicamente, a dispensa por vontade da empresa corresponde à **resilição** ou, quando motivada por inexecução faltosa do empregado, por meio de **resolução**.

5 PORTUGAL: proibição da despedida arbitrária

A Constituição da República de Portugal inaugura os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores com o direito à segurança no emprego.⁷ Trata-se do art. 53, que preconiza:

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (PORTUGAL, 2009b).⁸

A Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), conhecida como Convenção de Genebra de 1982, foi ratificada em Portugal⁹ no ano de 1994. Entre outras disposições, restringe a cessação do contrato por motivos relacionados à **capacidade** ou ao **comportamento** do trabalhador (art. 4º), desde que o último possa defender-se das acusações que lhe forem feitas (art. 7º). Permite que o país preveja, no âmbito interno, motivos **econômicos, tecnológicos, estruturais** ou **análogos** (art. 14) para despedimento, o que efetivamente ocorreu em Portugal, conforme trataremos adiante. Entretanto, a Convenção 158 da OIT atribuiu ao empregador o peso da prova sobre a causa justificadora do despedimento (art. 9º, nº 2, “a”) (ORGANIZAÇÃO, 1982).

⁷ J. J. Gomes Canotilho e Vital Moreira (2007, p. 707) advertem que o direito à segurança no emprego consta como o **primeiro** dos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores na Constituição portuguesa, o que, de certa forma, consubstancia o próprio direito à vida do trabalhador; o direito de manter-se empregado.

⁸ O Código do Trabalho de 2009 corrobora: É proibido o despedimento sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos (PORTUGAL, 2009b).

⁹ Por meio do Decreto do Presidente da República 68/94 de 27 de agosto.

A partir do ano de 1975, por meio de diplomas legais avulsos, Portugal passou a permitir a cessação do contrato pelo empregador, apenas por justa causa disciplinar e por despedimento coletivo, o que vigorou por quase uma década e meia (FERNANDES, 2017, p. 523). Essa rigidez na cessação do contrato levou à multiplicação dos contratos a termo (RAMALHO, 2016, p. 747). Contudo, essa inflexibilidade foi reduzida pela LCCT de 1989¹⁰, que passou a permitir outras formas de despedida por iniciativa do empregador: extinção do posto de trabalho e inadaptação do trabalhador. Essa mesma lei dispensou a autorização administrativa para o despedimento coletivo (FERNANDES, 2017, p. 522-524).

Embora perceba-se um movimento pendular (ora enrijecendo-se a garantia constitucional de permanência do trabalhador no posto de trabalho, ora flexibilizando-a), fato é que persiste, nomeadamente com a vigência da Constituição da República de Portugal de 1976, o **princípio da segurança no emprego** ou o **princípio da proibição dos despedimentos sem justa causa** (RAMALHO, 2016, p. 737), inclusive com a garantia de imutabilidade, limitando, por isso, a revisão constitucional pelo constituinte derivado.¹¹

E, para dar concretude à proteção constitucional, o ordenamento jurídico português consagra mecanismos que levam à **impessoalidade** na dissolução contratual de trabalho, independentemente da **identidade** do empregado (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 710). Por isso, em Portugal, o despedimento por iniciativa

¹⁰ Decreto-Lei 64-A/89, de 27 de fevereiro, que instituiu o Regime Jurídico de Cessação do Contrato Individual de Trabalho e da Celebração e Caducidade do Contrato de Trabalho a Termo, conhecida pela sigla LCCT (PORTUGAL, 1989).

¹¹ Nesse sentido, o art. 288 da Constituição da República de Portugal de 1976 estabelece limites materiais de revisão, *in verbis*: As leis de revisão constitucional terão de respeitar: [...] e) Os direitos dos trabalhadores, das comissões de trabalhadores e das associações sindicais (PORTUGAL, 1976).

do empregador atualmente está circunscrito¹² a quatro hipóteses bem delimitadas:

- a) por ato imputável ao trabalhador (justa causa subjetiva);
- b) coletivo;
- c) por extinção do posto de trabalho;
- d) por inadaptação.

Vejamos cada uma das hipóteses:

5.1 Fato imputável ao trabalhador

A noção de justa causa **subjetiva** compreende o comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torne imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho¹³.

O sistema português, tal qual o brasileiro, segue hipóteses taxativas (*numerus clausus*) na delimitação dos comportamentos¹⁴

¹² O Código do Trabalho de 2009 prevê outras formas – não taxativas – de cessação do contrato de trabalho: pela **caducidade** (quando verifica-se o **termo** do contrato; uma impossibilidade superveniente do trabalhador de prestar serviço e do empregador de recebê-lo; ou pela reforma do trabalhador, nos casos de velhice e invalidez); pela **revogação** (por acordo entre empregado e empregador); por iniciativa do trabalhador, a saber: **resolução** (quando há justa causa no comportamento do empregador) ou por **denúncia** (quando não há justa causa para a ruptura contratual, senão a decisão unilateral do empregado de resilir) (PORTUGAL, 2009b). No presente estudo, pretendemos delimitar as quatro hipóteses de cessação do contrato por iniciativa do empregador, porquanto relacionadas à limitação do princípio da autonomia da vontade.

¹³ Art. 351, nº 1, do Código do Trabalho de 2009 (PORTUGAL, 2009b).

¹⁴ A despeito das hipóteses que legitimam a justa causa, conferir o art. 351, nº 2, do Código do Trabalho de 2009. Apenas a título exemplificativo, citam-se alguns dos comportamentos: desobediência ilegítima de ordens provenientes de superiores hierárquicos; provocação repetida de conflitos com trabalhadores da empresa; faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco; reduções anormais de produtividade, e assim por diante. Mas, para além das tipificações fáticas, é necessário “**nexo de causalidade** entre

que motivam a dissolução do contrato por justa causa do trabalhador. Para fundamentar o ato imputável, a empresa deve emitir a “nota de culpa”, lastreada em inquérito prévio, quando necessário, para fundamentá-la. A nota de culpa deve ser encaminhada à comissão de trabalhadores e ao sindicato representativo dos empregados, quando o trabalhador for representante sindical.

O trabalhador dispõe de 10 dias úteis para consultar o processo e responder à referida nota. Portanto, **abre-se efetivo contraditório**, na esfera administrativa-empresarial. Em seguida, instaura-se a instrução do procedimento; o empregador pode ouvir testemunhas e realizar diligências. A comissão de trabalhadores pode apresentar parecer. Ultimada a instrução, a empresa dispõe de 30 dias para proferir decisão fundamentada e por escrito (ato solene) acerca do despedimento, sob pena de caducidade do direito de aplicar a sanção.

A rigidez formal do processo de despedimento motivado é característica do sistema português, que preconiza quatro fases bem demarcadas: acusação, defesa, instrução e decisão (SOUZA, 2017, p. 20). A inobservância dos procedimentos legais torna insubsistente o desate contratual, que pode ser anulado pelo Tribunal, quando provocado por **ação de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento**¹⁵. Portanto, passa a interessar ao empregador, que detêm o ônus da prova, a observância dos aspectos formais e materiais que dão sustentáculo ao procedimento, sob pena de anulação do ato.

Nesse ponto, o sistema de aplicação da justa causa é bastante distinto do brasileiro; nesse último, a empresa pode decidir pela aplicação da pena máxima, sob revisão judicial, se assim pretender o demissionário. Porém, a anulação judicial da justa causa

esse comportamento e a impossibilidade de subsistência da relação laboral” (PORTUGAL, 2010, grifo nosso).

¹⁵ Prevista no art. 98-B e ss. do Código de Processo do Trabalho Português (PORTUGAL, 1999).

provoca mera **conversão** da despedida em ruptura do liame **sem justo motivo**, quando esvaziados os fundamentos determinantes da pena máxima. Como consequência, a lei brasileira limita-se a prever efeitos pecuniários (a exemplo da indenização do período relativo ao aviso prévio e acréscimo de 40% sobre valores depositados no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, assim como o recebimento de documentos para habilitação no programa do seguro-desemprego, pago pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador¹⁶, e não pelo empregador). A desconstituição da justa causa, porém, diversamente do sistema lusitano, não promove a reintegração do trabalhador, salvo exceções legais.

5.2 Despedimento coletivo

O sistema de despedimento português foi estruturado na impessoalidade. Por isso, o desligamento do trabalhador, ainda que justificado por razões econômicas, não comporta individualização. Desse modo, a ruptura contratual pela via coletiva tem fundamento **objetivo**, não vinculado com o comportamento do trabalhador.¹⁷

Visando a harmonizar o mercado interno, a Directiva 98/59/CE do Conselho prevê a aproximação das legislações dos Estados-membros da União Europeia, relativamente aos despedimentos coletivos (UNIÃO EUROPEIA, 1998). Mesmo assim, o sistema português prevê indenizações menores, se comparado aos demais países europeus (RAMALHO, 2016, p. 875), nomeadamente pelas sucessivas reduções oriundas do Memorando de Entendimento entre Portugal, Fundo Monetário Internacional, Banco Central Europeu e Comissão Europeia (essas três últimas instituições formam a *Troika*).

¹⁶ Art. 10 da Lei 7.998, (BRASIL, 1990a), com a redação que lhe foi atribuída pela Lei 12.513 (BRASIL, 2011).

¹⁷ Segundo António Monteiro Fernandes (2017, p. 616), as razões **subjetivas** não integram o despedimento coletivo. Ainda que a despedida seja coletivamente empreendida (em razão do comportamento do grupo de trabalhadores), não se trata de despedimento coletivo. Esse último é de causa objetiva, não subjetiva.

Em Portugal, entende-se por coletivo o despedimento simultâneo (ou no período sucessivo de três meses) de duas ou mais pessoas (para micro ou pequena empresa) ou cinco ou mais trabalhadores (para média ou grande empresa)¹⁸, quando fundamentado por **motivos de mercado** (redução da atividade da empresa provocada pela diminuição previsível da procura de bens ou serviços ou impossibilidade superveniente, prática ou legal, de colocar esses bens ou serviços no mercado), **motivos estruturais** (desequilíbrio econômico-financeiro, mudança de atividade, reestruturação da organização produtiva ou substituição de produtos dominantes) e **motivos tecnológicos** (alteração nas técnicas ou processos de fabrico, automatização de instrumentos de produção, de controle ou de movimentação de cargas, bem como informatização de serviços ou automatização de meios de comunicação).¹⁹

Entre as hipóteses **objetivas** de desate contratual por iniciativa do empregador, o despedimento coletivo encontra maior incidência no direito português. Os motivos econômicos (subjacentes a esse tipo de cessação do contrato) “são dificilmente sindicáveis pelo tribunal” (RAMALHO, 2016, p. 882). Segundo António Monteiro Fernandes (2017, p. 619), o regime de despedimento coletivo é **claramente liberal**, pois envolve fatores subjetivos como as “expectativas”, “previsões” e “tendências” dos empresários.

De qualquer modo, a lei portuguesa determina a participação ativa dos trabalhadores e a intervenção do ministério responsável pela área laboral. Para viabilizar o despedimento coletivo, a empresa deve comunicar à comissão de trabalhadores e, na sua falta, à comissão intersindical ou às comissões sindicais da empresa representativa dos trabalhadores, contendo os **motivos** invocados

¹⁸ “Considera-se: microempresa aquela com menos de 10 trabalhadores. Pequena empresa aquela que emprega 10 a menos de 50 trabalhadores. Média empresa a que emprega 50 a menos de 250 empregados e grande empresa a que contrata mais de 250 trabalhadores” (art. 100 do Código do Trabalho (PORTUGAL, 2009b)).

¹⁹ Art. 359 do Código do Trabalho (PORTUGAL, 2009b).

para o despedimento, o **quadro de pessoal** com os setores da empresa, os **critérios** para seleção dos trabalhadores que serão despedidos e o número deles, entre outros requisitos formais.²⁰

Decidindo pelo despedimento coletivo, a empresa deve conceder um aviso prévio segundo a antiguidade do trabalhador, que vai de 15 a 75 dias, sem prejuízo da compensação (indenização) pela ruptura contratual, correspondente a 12 dias de retribuição base e diuturnidade por cada ano completo²¹, com os limites estabelecidos pela Lei n.º 23 (PORTUGAL, 2012).²² Recebido o valor pelo trabalhador, presume-se que **aceitou** o despedimento, salvo quando devolver (ou colocar à disposição) o montante à empresa, para questionar a licitude da dissolução contratual.

5.3 Despedimento por extinção do posto de trabalho

Os motivos subjacentes ao despedimento por extinção do posto de trabalho são os mesmos do despedimento coletivo: **razões de mercado, estruturais ou tecnológicas**. A extinção do posto de trabalho, porém, permite o desligamento individual, o que não se confunde com a justa causa subjetiva (oriunda de fato imputável ao trabalhador), pois a extinção do posto de trabalho configura um despedimento por justa causa **objetiva** (FERNANDES, 2017, p. 598). Noutras palavras, os motivos determinantes da extinção do posto laboral não podem estar relacionados à conduta culposa do trabalhador ou do empregador²³.

²⁰ Art. 360 do CT (PORTUGAL, 2009b).

²¹ Arts. 363 e 366, n.º 1 do CT (PORTUGAL, 2009b).

²² A cessação por despedimento coletivo ganhou limites ainda maiores a partir da Lei n.º 23/2012, de 25 de junho. Antes dela, previa-se a indenização mínima de três remunerações base mais diuturnidades. A redução da compensação foi objeto de ação perante o Tribunal Constitucional, que rejeitou o pedido de inconstitucionalidade dessa diminuição (Ac. 602/2013, de 20 de setembro), “por considerar que se trata de uma medida de contenção dos custos do trabalho que se justifica na conjuntura económica do país” (RAMALHO, 2016, p. 885).

²³ Conforme art. 368, n.º 1, “a” do CT. A verificação da conduta culposa do empregador (no âmbito do despedimento por extinção do posto de trabalho) é de

Prossegue o Código do Trabalho ao disciplinar essa modalidade de cessação contratual: permite-a quando presente a **impossibilidade prática** de subsistência do contrato; quando não existam, na empresa, contratos de trabalho a **termo** para tarefas correspondentes que possam ser preferencialmente extintos; e que não seja aplicável o despedimento coletivo (PORTUGAL, 2009a).

À guisa de contextualização histórica, o despedimento por extinção do posto de trabalho foi introduzido no ordenamento jurídico português pelo Decreto-Lei 64-A (PORTUGAL, 1989). Mais adiante, fruto do Memorando de Entendimento firmado por Portugal com *Troika* em 2011²⁴, sobreveio a Lei nº 23 (PORTUGAL, 2012), possibilitando ao empregador definir os “critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”, o que, ao ver do Tribunal Constitucional, denotava conceitos vagos e indeterminados, pois transferia à empresa essa definição, estando, pois, em descompasso com o art. 53 da Constituição da República de 1976.

A declaração de inconstitucionalidade em controle abstrato determinaria a repristinação da lei anterior²⁵. De qualquer modo, em razão

difícil avaliação pragmática. Maria do Rosário Palma Ramalho (2016, p. 903) esclarece que, “na parte em que se refere ao empregador, este requisito se deve limitar à exigência de que os motivos por ele indicados para a extinção do posto de trabalho não sejam meramente aparentes, disfarçando um despedimento com outro fundamento.”

²⁴ Colhe-se do item 4.5, II, do Memorando de Entendimento de 2011: “Os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art. 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos colectivos)”. Assim, a Lei 23/2012 pretendeu **flexibilizar** o despedimento por extinção do posto de trabalho, retirando o critério da antiguidade do trabalhador, permitindo ao empregador eleger critérios alternativos relevantes e não discriminatórios, cuja vagueza legitimou a declaração de inconstitucionalidade pelo Tribunal Constitucional (PORTUGAL, 2013).

²⁵ Art. 282, nº 1, da CRP1976 9 (PORTUGAL, 1976).

da incompatibilidade com a Constituição (declarada pelo Tribunal Constitucional Português), sobreveio a Lei nº 27 (PORTUGAL, 2014), atualmente vigente, disciplinando uma sequência objetiva de critérios relevantes e não discriminatórios para o despedimento por extinção do posto de trabalho, quando existe pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico na empresa:

- a) pior avaliação de desempenho, com parâmetros previamente conhecidos pelo trabalhador;
- b) menores habilitações académicas e profissionais;
- c) maior onerosidade pela manutenção do vínculo laboral do trabalhador para a empresa;
- d) menor experiência na função;
- e) menor antiguidade na empresa. (Art. 368, nº 2, do CT (PORTUGAL, 2009b)).

No tocante à forma, essa modalidade de desate contratual requer a comunicação escrita à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissão sindical, ao trabalhador afetado pela dispensa e, se for representante sindical, à respectiva associação, contendo: os motivos justificativos; a necessidade de despedir o trabalhador afeto ao posto de trabalho a ser extinto e os critérios de seleção (Art. 369 do CT (PORTUGAL, 2009b)).

5.4 Despedimento por inadaptação

A última modalidade de cessação do contrato por iniciativa do empregador diz respeito à inadaptação **superveniente** do trabalhador ao posto de trabalho, que traduz impossibilidade prática de seguir o contrato, pelos seguintes motivos:

- a) redução continuada²⁶ de produtividade ou de qualidade;

²⁶ Aqui percebe-se alguma semelhança com a despedida por justa causa subjetiva (fato imputável ao trabalhador), em razão da redução anormal de produtividade (art. 351, nº 2, “m”, do CT. PORTUGAL, 2009b).

b) avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho;

c) riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros (desde que não provocados por fato imputável à empresa) (Art. 374 do CT (PORTUGAL, 2009b)).

A lei portuguesa prevê duas situações de extinção do contrato de trabalho por inadaptação: quando são introduzidas modificações no posto laboral e o empregado não se ajusta; ou quando o trabalho permanece o mesmo (sem modificação), mas a modificação substancial se verifica na prestação dos serviços pelo trabalhador.

No primeiro caso (quando se altera o posto de trabalho), a empresa deve esforçar-se para evitar o despedimento; por exemplo, tem o dever de ministrar formação profissional adequada às modificações no posto de trabalho e não pode haver outro posto disponível que seja compatível com a categoria profissional do trabalhador.

Quando o posto de trabalho se mantém igual (segundo caso) e, mesmo assim, sobrevém a inadaptação do trabalhador (a inadaptação deve ser superveniente), o empregado deve ser comunicado, com documentos probatórios, acerca da redução continuada de produtividade ou de qualidade, avarias aos meios afetos ao posto de trabalho ou risco para a segurança e saúde do trabalhador, de outros colegas ou terceiros, permitindo que o empregado se pronuncie por escrito.

Ao lado dessas duas hipóteses (quando há ou não modificação no posto de trabalho), coloca-se uma outra situação: quando o trabalhador está afeto a cargo de complexidade técnica ou direção, deixando de cumprir os compromissos escritos previamente ajustados, tornando praticamente impossível a subsistência do vínculo. Havendo ou não modificação no posto laboral, trata-se de inadaptação que permite a dissolução contratual.

Mas a licitude do despedimento por inadaptação demanda a **manutenção do nível de emprego**. Vale dizer, nos 90

dias seguintes ao despedimento (Art. 380 do CT (PORTUGAL, 2009b)), deve a empresa contratar ou transferir um trabalhador para a função que vagou.

5.5 Consequências da ilicitude do despedimento

Declarada a ilicitude do despedimento pelo Tribunal (em quaisquer das quatro modalidades de ruptura contratual por iniciativa do empregador acima sintetizadas), o trabalhador faz jus à reintegração no emprego, com o recebimento das retribuições desde o despedimento até o trânsito em julgado da decisão (Art. 390 do CT (PORTUGAL, 2009b)), sem prejuízo das indenizações patrimoniais e não patrimoniais.

Se o trabalhador optar por não ser reintegrado, o Tribunal deve arbitrar a indenização correspondente ao valor entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração (Art. 391 do CT (PORTUGAL, 2009b)). Em caso de microempresa ou trabalhador que ocupe cargo de administração ou de direção, o empregador pode requerer que o Tribunal **substitua** a reintegração pela indenização; nesse caso, o valor a ser fixado corresponderá a entre 30 e 60 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fração, garantindo-se, porém, um valor mínimo de seis meses de retribuição base e diuturnidades a título de compensação (Art. 392 do CT (PORTUGAL, 2009b)).

6 BRASIL. VEDAÇÃO À DESPEDIDA IMOTIVADA

A Consolidação das Leis do Trabalho, na sua redação original de 1943, assegurava a estabilidade para o trabalhador com mais de 10 anos de serviço (estabilidade decenal).²⁷ Em 1966, o Brasil criou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), então

²⁷ Conforme o Art. 492 da CLT, o empregado que contar mais de 10 anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas (BRASIL, 1943).

opcional para o trabalhador, visando a permitir o despedimento por iniciativa da empresa, com acesso daquele ao saldo do fundo.

A Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969 (BRASIL, 1969), que praticamente reformulou a Constituição de 1967, assegurou como direito dos trabalhadores a “estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido ou fundo de garantia equivalente.”

A partir da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988), a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa passou a figurar no rol de direitos sociais, **a depender de lei complementar**. Até hoje, a matéria não foi regulamentada, caracterizando a **proteção constitucional** como norma de efeito contido, segundo ensina José Afonso da Silva (2017, p. 293).

Nos debates que precederam o texto constitucional de 1988, estabeleceu-se natural dicotomia: desde constituintes mais liberais (que objetavam o desfazimento unilateral do contrato de trabalho com ampla liberdade) até aqueles de postura mais rígida em favor da classe trabalhadora (que pretendiam uma proibição quase absoluta do desate contratual por iniciativa da empresa) (SILVA, 2017, p. 292). A nosso juízo, vigorou uma posição intermédia, mas eficazmente ociosa.

O caminho percorrido até chegar-se à redação final demonstra um pendular debate de forças antagônicas. O substitutivo nº 1 da comissão de sistematização da Constituição inicialmente previu como garantia o “contrato de trabalho protegido contra despedida imotivada ou sem justa causa, nos termos da lei”. Entretanto, o substitutivo nº 2 **aprofundou a densidade protetiva**, ao assegurar os seguintes direitos, segundo esclarece João Alberto de Oliveira Lima:

garantia de emprego, protegido contra despedida imotivada, assim entendida a que não se fundar em: [art. 6º, I] a) contrato a termo, nas condições e prazos da lei; [art. 6º, I] b) falta grave, assim conceituada em lei; [art. 6º, I] c) justa causa, fundada em fato

econômico intransponível, tecnológico ou em infortúnio na empresa, de acordo com critérios estabelecidos na legislação do trabalho (LIMA, 2013, p. 87).

O texto agora vigente preconiza como direito social:

relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (Art. 7º, inciso I, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (BRASIL, 1988)).

José Afonso da Silva (2017, p. 292) aponta ambiguidade no texto atual, pois indaga: o que ficou a depender de lei complementar: a definição de proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa? Ou a definição do que vem a ser a indenização compensatória? Para o autor, a relação de emprego protegida contra a despedida imotivada é de aplicabilidade imediata. Por isso, a lei complementar serviria para definir os critérios limitativos desse direito eficazmente aplicável.

Todavia, a posição do notável constitucionalista não encontrou assento na jurisprudência. O Tribunal Superior do Trabalho²⁸ tem rejeitado o pedido de garantia de emprego, quando fundado na aplicabilidade incontida do art. 7º, inciso I, da Constituição Federal de 1988. O Supremo Tribunal Federal, por seu turno, acolheu medida cautelar em ação direta de inconstitucionalidade, determinando a interpretação conforme a Constituição, para afastar a autoaplicação da Convenção 158 da OIT como impeditiva da cessação imotivada do contrato, pois a Constituição reservou a matéria à lei complementar.²⁹

²⁸ Nesse sentido: Tribunal Superior do Trabalho – Acórdão com o nº ED-AIRR - 565-71.2014.5.17.0002, de 16 de maio de 2018. Relator Mauricio Godinho Delgado (BRASIL, 2018).

²⁹ Supremo Tribunal Federal – Acórdão com o nº ADI 1480-MC/DF, de 4 de setembro de 1997. Relator Celso de Mello (BRASIL, 1997). Na ocasião do julgamento da referida Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), o STF tinha

No mesmo catálogo de direitos sociais vigentes, o noticiado FGTS passou a ser obrigatório (art. 7º, inciso III), permitindo à Magna Carta a despedida imotivada do trabalhador, desde que adimplido o valor de 40% sobre o saldo desse fundo.³⁰

A partir de então, o direito potestativo do empregador de resilir o contrato de trabalho passou a configurar como **regra geral** no direito brasileiro, cujo ordenamento apresenta alguns limites à autonomia da vontade da empresa, proibindo a despedida imotivada nas seguintes hipóteses, a título não exaustivo:

- a) gestante: a partir da confirmação da gravidez até o quinto mês após o parto (Art. 10, II, alínea “a”, do ADCT da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988). Entretanto, a cessação do contrato por justa causa subjetiva (fato imputável à empregada) não requer maiores formalidades, senão a presença dos pressupostos fáticos previstos em lei, passíveis de revisão judicial a pedido da demissionária. Entendendo o Poder Judiciário pela inviabilidade da justa causa, poderá determinar a reintegração da trabalhadora ou converter em indenização os salários do período estável, sem prejuízo de outras reparações;
- b) dirigente sindical: há estabilidade a partir do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até um ano após

entendimento, hoje superado, no sentido de que os tratados ratificados pelo Brasil integravam a ordem jurídica com status de lei ordinária. Dessa forma, não poderia regular matéria reservada à lei complementar (caso da proteção contra a despedida arbitrária contida no art. 7º, inciso I, da Constituição Federal). De todo modo, a ADI perdeu o objeto, pois a Convenção 158 da OIT, embora internalizada no Brasil pelo Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996, foi denunciada alguns meses depois pelo Decreto 2.100, de 20 de dezembro de 1996 (BRASIL, 1996b).

³⁰ Nos termos do art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 c/c art. 18, § 1º, da Lei 8.036, de 11 de maio de 1990.

o final do seu mandato. A despedida por justa causa desse trabalhador é mais restrita e requer a formação de **inquérito judicial** para apuração de falta grave³¹, assegurado o contraditório;

- c) vítima de acidente do trabalho: o trabalhador vitimado por infortúnio laboral ou acometido de doença ocupacional que necessite de afastamento pela previdência pública tem garantia de emprego de um ano a partir do retorno às atividades (Art. 118 da Lei 8.213 (BRASIL, 1991)).

Afora casos pontuais de proteção à despedida arbitrária ou sem justa causa, o Brasil regulamentou a proibição da despedida discriminatória, quando motivada por razões de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional e idade.³² O problema, no entanto, é **sindicar** tais motivos subjacentes ao desate contratual, pois o empregador não precisa justificar as razões da dispensa: configura um direito potestativo.

A jurisprudência brasileira, entretanto, tem presumido a despedida discriminatória no caso de empregados portadores do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito.³³

Ao que se depreende do texto constitucional, o desligamento imotivado do trabalhador, no Brasil, como regra, não encontra restrições; vigora o direito potestativo do empregador de cessar

³¹ Arts. 494, 543, § 3º e 853 da CLT c/c Súmula 379 do Tribunal Superior do Trabalho.

³² A Lei nº 9.029/95 prevê essas práticas discriminatórias para efeitos de **acesso** ou **manutenção** da relação de emprego, mas admite outras formas de discriminação, ao registrar a expressão “entre outros” (BRASIL, 1995).

³³ A matéria é objeto de entendimento uniformizado do Tribunal Superior do Trabalho, com o seguinte verbete: Súmula 443: Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego (BRASIL, 2012).

o contrato de trabalho, embora brechado pelo princípio da continuidade da relação laboral. Nesta quadra constitucional, a garantia de emprego não dispõe de mecanismos de concretude, como ocorre em Portugal, pois a lei complementar não foi editada no solo brasileiro. O legislador infraconstitucional, nesse particular, encontra-se em mora com o constituinte, o que poderia viabilizar a declaração de inconstitucionalidade por omissão pelo Supremo Tribunal Federal, se provocado; ou, em casos particularizados, a impetração do mandado de injunção pela parte interessada.³⁴ Afora essas alternativas, a permanência compulsória no emprego, como visto, advém em situações pontuais.

Uma nota final relevante: as dispensas coletivas imantam uma proteção jurídica **distinta** das rupturas individuais. Até a edição da Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) (conhecida como Reforma Trabalhista), o Brasil não tratava especificamente das demissões em massa. A falta de regulação minudente não impediu o Tribunal Superior do Trabalho de declarar abusiva a dispensa coletiva de trabalhadores levada a efeito sem prévia intervenção sindical. Entre outros fundamentos, a cessação massiva do trabalho, sem negociação paritária, contrasta com princípios hauridos à Constituição, entre os quais a valorização social do trabalho, o bem-estar social, a função socioambiental da propriedade, a boa-fé objetiva, a erradicação da pobreza e da marginalização, assim como a redução das desigualdades sociais e regionais, que promovem a dignidade da pessoa humana.³⁵ A partir da mencionada Lei nº 13.467 (BRASIL, 2017) a demissão coletiva foi autorizada sem intervenção sindical, mas sua constitucionalidade está por ser examinada pelo Supremo Tribunal Federal.

³⁴ Art. 5º, inciso LXXI, da Constituição Federal de 1988: conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania e à cidadania.

³⁵ Nesse particular, conferir o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho no RODC-309/2009-000-15-00.4 (BRASIL, 2009).

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo pretendeu traçar um panorama relacionado a dois princípios que estão imbricados: a segurança no emprego e a continuidade do contrato de trabalho, assim como demonstrar que os limites da autonomia da vontade no Brasil e em Portugal – para fins de dissolução do contrato por iniciativa do empregador – **ganham intensidade distinta**, embora as Constituições iluminem na mesma direção.

Diversos países proíbem a despedida arbitrária.³⁶

No entanto, no âmbito legislativo, sopros neoliberais provocam perceptível flexibilização das amarras relacionadas à dissolução – por iniciativa do empregador – do contrato de trabalho.

Em Portugal, a Lei nº 23/2012, de 25 de junho, produto do Memorando de Entendimento de *Troika* (firmado pelo Estado Português com o Banco Central Europeu, o Fundo Monetário Internacional e a Comissão Europeia) facilitou e “barateou” o despedimento, através da diminuição das compensações e reconfiguração dos requisitos de validação dos despedimentos por extinção do posto de trabalho e inadaptação do trabalhador (FERNANDES, 2017, p. 524-530).

No Brasil, a Lei nº 13.467/2017 permitiu a dispensa coletiva sem prévia negociação com o sindicato de trabalhadores e dificultou o acesso à Justiça por parte do ex-empregado (com a imposição de honorários advocatícios por eventual improcedência da pretensão, ainda que beneficiário da gratuidade judiciária), circunstâncias que suscitam discussões de (in)constitucionalidade.

Enquanto Portugal apresenta um rol taxativo de circunstâncias que legitimam o desate contratual, o Brasil apresenta um *numerus*

³⁶ Por exemplo: Angola (art. 76, nº 4 da Constituição); Guiné-Bissau (art. 43, n.º 2 da Constituição); Cabo Verde (art. 63, nº 2 e 3 da Constituição); Timor Leste (art. 50, nº 3 da Constituição).

clausus inverso, correspondente às situações proibitivas da demissão. Embora as Constituições assentem a proteção contra a demissão sem justa causa, as tonalidades são distintas: a lei portuguesa solidifica um sistema de proteção, enquanto no Brasil o preceptivo é de eficácia contida (circunstância que demandaria aplicabilidade **plena e imediata** do preceito constitucional, limitável por lei complementar ulterior, até hoje inexistente), mas esse entendimento – de autoaplicabilidade do inciso I do art. 7º da Constituição Brasileira – não se solidificou na jurisprudência.

Em Portugal, fala-se no princípio da **segurança** no emprego; no Brasil, no princípio da **continuidade** do contrato de trabalho.

Não se está a pretender, com essa breve incursão, concluir qual “o melhor” sistema, se é que isso seria possível. A pretensão foi esboçar as **amarras** de cada nação, relacionadas à proteção da segurança no emprego.

Não esqueçamos, porém, que detrás desse arsenal protetivo vigora o princípio da dignidade da pessoa humana, que deve permeiar qualquer análise de ruptura abusiva do contrato de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, José Carlos Moreira. **Direito romano**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996a**. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: <http://www>.

planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/D1855.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996b. Torna pública a denúncia pelo Brasil da Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999. Aprova o Regulamento da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3048.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Edita o novo texto da Constituição Federal de 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Presidência da República, [1985]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em: 3 dez. 2019.

BRASIL. Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990a. Regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial, institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990b. Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019].

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995**. Proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização e de outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2015]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9029.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011**. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2013]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12513.htm. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 [...]. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 7 ago. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN) 1480-MC/DF**. Ação direta de inconstitucionalidade - convenção nº 158/OIT - Proteção do trabalhador contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. [...] Relator: Min. Celso de Mello, 4 de setembro de 1997. Disponível em: <http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28ADI%24%2ESCLA%2E+E+1480%2ENUME%2E%29+OU+%28ADI%2EACMS%2E+ADJ2+1480%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/c4cs8qh>. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (3. Turma). **Agravos de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR) 565-71.2014.5.17.0002**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 16 de maio de 2018. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=565&digitoTst=71&anoTst=2014&orgaoTst=5&tribunalTst=17&varaTst=0002&submit=Consultar>. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Seção Especializada em Dissídios Coletivos). **Recurso Ordinário em Dissídio Coletivo (RODC) 309/2009-000-15-00.4**. Relator: Min. Mauricio Godinho Delgado, 10 de agosto de 2009. Disponível em: <http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&highlight=true&numeroFormatado=ED-RODC%20-%2030900-12.2009.5.15.0000&base=acordao&numProInt=610045&anoProInt=2009&-dataPublicacao=04/09/2009%2000:00:00&query=>. Acesso em: 19 jan. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 212**. Despedimento. Ônus da prova (mantida). Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2003]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-212. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 379**. Dirigente sindical. Despedida. Falta grave. Inquérito judicial. Necessidade. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2005]. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-379. Acesso em: 27 nov. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 443**. Dispensa discriminatória. Presunção. Empregado portador de doença grave. Estigma ou preconceito. Direito à reintegração. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, [2012]. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443. Acesso em: 27 nov. 2019.

CAIRO JÚNIOR, José. **Curso de direito do trabalho**. 9. ed. Salvador: Juspodivm, 2014.

CANOTILHO, J. J. Gomes; MOREIRA, Vital. **Constituição da República Portuguesa anotada**. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007. v. I.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

FERNANDES, António Monteiro. Breve reflexão em torno da boa fé no contrato de trabalho. *In*: FERNANDES, António Monteiro. **Escritos de direito do trabalho**. Coimbra: Coimbra Editora, 2018.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do trabalho**. 18. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

LIMA, João Alberto de Oliveira. **A gênese do texto da Constituição de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 2013. 2 v. Disponível em: <http://www.senado.leg.br/publicacoes/GeneseConstituicao/pdf/genese-cf-1988-1.pdf>. Acesso em: 13 ago. 2018.

MARANHÃO, Délio. Extinção do contrato de trabalho. *In*: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA Filho, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 560-631.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção nº 158**: término da Relação de Trabalho por Iniciativa do empregador. Genebra: OIT, 22 de junho de 1982. Disponível em http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm. Acesso em: 28 nov. 2019.

PORTUGAL. [Constituição de 1976]. **Constituição da República Portuguesa**. Portugal: Assembleia da República, [2005]. Disponível em <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>. Acesso em: 28 nov. 2019.

PORTUGAL. **Código civil**. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2018.

PORTUGAL. **Decreto do Presidente da República nº 68, de 27 de agosto de 1994**. Ratifica a Convenção nº 158 da Organização Internacional do Trabalho, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador. Portugal: Presidência da República, [1999]. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/219496/details/maximized?perPage=100&q=Constitui%C3%A7%C3%A3o+da+Rep%C3%BAblica+Portuguesa>. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. **Decreto-Lei nº 64-A, de 27 de fevereiro de 1989**. Aprova o regime jurídico da cessação do contrato individual de trabalho, incluindo as condições de celebração e caducidade do contrato de trabalho a termo. Portugal: Ministério do Emprego e da Segurança Social, [2003]. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/pesquisa-avancada/-/asearch/621302/details/maximized?types=SERIEI&search=Pesquisar&numero=64-A%2F89&tipo=Decreto-Lei>. Acesso em: 28 nov. 2019.

PORTUGAL. **Decreto-Lei nº 480, de 9 de novembro de 1999.** Aprova o Código de Processo do Trabalho. Portugal: Ministério da Justiça, [2019]. Disponível em: https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/683065/details/normal?p_p_auth=F9t6cMdP. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. **Lei nº 7, de 12 de fevereiro de 2009b.** Aprova a revisão do Código do Trabalho. Portugal: Assembleia da República, [2019]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/602073/details/maximized>. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. **Lei nº 23, de 25 de junho de 2012.** Procede à terceira alteração no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Portugal: Assembleia da República, [2019]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/178501/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2023%2F2012%2C%20de+25+de+junho>. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. **Lei nº 27, de 8 de maio de 2014.** Procede à sexta alteração no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro. Portugal: Assembleia da República, [2014]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/25343748/details/maximized>. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. **Lei nº 55, de 17 de julho de 2017.** Alarga o âmbito da ação especial de reconhecimento da existência de contrato de trabalho e os mecanismos processuais de combate à ocultação de relações de trabalho subordinado [...]. Portugal: Assembleia da República, [2019]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/107693725/details/maximized>. Acesso em: 22 jun. 2019.

PORTUGAL. **Lei nº 107, de 14 de setembro de 2009a.** Aprova o regime processual aplicável às contraordenações laborais e de segurança social. Portugal: Assembleia da República, [2017]. Disponível em: <https://dre.pt/pesquisa/-/search/489761/details/maximized>. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. **Memorando de Entendimento sobre as Condicionalidades de Política Económica.** [s.l.]: [s.n.], 2011. Disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexosmou_pt.pdf. Acesso em: 22 jun. 2019.

PORTUGAL. Supremo Tribunal de Justiça (4. Secção). **Recurso de Revista 637/08.** Justa causa de despedimento. Dever de assiduidade. Faltas injustificadas. Relator: Sousa Grandão. Lisboa, 2 de dezembro de 2010. Disponível em: <http://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/1101007c36ecdda08025780e005368ed?OpenDocument&Highlight=0,637%2F08>. Acesso em: 29 nov. 2019.

PORTUGAL. Tribunal Constitucional. **Ação de fiscalização abstrata da constitucionalidade e da legalidade. Acórdão 602/2013.** Plenário. Relator: Conselheiro Pedro Machete. Lisboa, 20 de setembro de 2013. Disponível em: https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20130602.html#_ftn1. Acesso em: 22 jun. 2019.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. Parte II - Situações Laborais Individuais. *In*: RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho.** 6. ed. Coimbra: Almedina, 2016.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo.** 40. ed. São Paulo: Malheiros, 2017.

SOUZA, Pedro Ferreira de. **O procedimento disciplinar laboral:** uma construção jurisprudencial. 2. ed. Coimbra: Almedina, 2017.

UNIÃO EUROPEIA. Directiva nº 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998. Procede à aproximação das legislações dos Estados-membros respeitantes aos despedimentos colectivos. **Jornal Oficial das Comunidades Europeias,** Bruxelas: EUR-Lex, em 20 jul. 1998. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:31998L0059&from=PT>. Acesso em: 29 nov. 2019.

VIANNA, Segadas. Antecedentes históricos. *In*: SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2000. p. 27-49.