



**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Princípio da Segurança no Emprego e Consequentes Modalidades de Cessação do  
Contrato de Trabalho - Comparação entre o Ordenamento Jurídico Brasileiro e  
Português**

Kayan Rodrigues Capelozzi Adaide

Mestrado em Direito e Gestão

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020





**UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA**

**Princípio da Segurança no Emprego e Consequentes Modalidades de Cessação do  
Contrato de Trabalho - Comparação entre o Ordenamento Jurídico Brasileiro e  
Português**

Kayan Rodrigues Capelozzi Adaide

Mestrado em Direito e Gestão

Orientador: Paulo Sousa Pinheiro

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2020

Dedico esta Dissertação de Mestrado aos meus familiares, que sempre acreditaram nos meus sonhos e apoiaram os meus objetivos.

Em especial, dedico este trabalho ao meu pai Welington, que sempre me inspirou com o seu sentido de determinação, de foco e de trabalho, no qual me espelhei para a superação dos desafios e conclusão desta obra.

## Agradecimentos

---

A elaboração desta Dissertação de Mestrado, realizada no âmbito do Mestrado em Direito e Gestão, apenas foi possível com apoio de inúmeras pessoas que me acompanharam ao longo deste percurso académico e se tornaram verdadeiros amigos. A estas pessoas, deixo algumas palavras de profundo agradecimento.

Agradeço ao Doutor Paulo Sousa Pinheiro pela sua orientação e motivação no desenvolvimento da presente obra. A sua escrita objetiva e fundamentada em indicações literárias contribuiu sobremaneira para a conclusão deste trabalho.

Devo a conclusão desta obra também aos docentes da Faculdade de Direito e da Porto Business School da Universidade Católica Portuguesa do Porto, cujos conhecimentos transmitidos ao longo das aulas foram fundamentais para os argumentos desenvolvidos e defendidos neste trabalho.

Agradeço aos meus colegas mestrados, cujas contribuições foram essenciais para a conclusão deste trabalho.

Estou ainda grato aos meus familiares pelo incentivo que me deram ao longo destes anos, nomeadamente aos meus pais, Adriana e Welington.

A todos, a minha gratidão.

O presente trabalho está dividido em três partes: na primeira o autor procurou delinear os contornos que o ordenamento jurídico português dá ao tema da segurança no emprego (princípio constitucional – artigo 53º da Constituição da República Portuguesa, CRP) e consequentes exceções, que recaem justamente nas modalidades de cessação do contrato de trabalho.

Para isso, não só foram reunidos detalhes sobre o que o legislador constituinte havia pretendido ao instituir o princípio da segurança no trabalho, mas também se discutiram as mitigações a este princípio e as razões pelas quais aquelas existem.

Num segundo momento, a presente obra direciona-se para o ordenamento jurídico brasileiro, e sobre ele se debruça integralmente, de maneira a compreender o apoio constitucional dado ao tema da segurança no trabalho, que difere largamente do regulamento português. De seguida, abordamos ainda as hipóteses de cessação do contrato de trabalho.

Ao longo da obra, é possível observar a clara distinção entre o ordenamento português e o brasileiro.

Esta diferenciação culmina no ponto alvo e conclusivo desta obra, em que se desenha uma crítica ao sistema brasileiro, considerado, face aos fundamentos desenvolvidos no trabalho, menos adequado a uma evolução social e económica. Acredita-se, portanto, que um sistema normativo se coaduna mais com um crescente desenvolvimento, tanto económico como social, quando o sistema jurídico laboral do país preconiza a segurança no emprego como regra, com poucas e justificadas exceções, tal como faz o ordenamento português.

**Palavras-Chave:** Segurança no Emprego, Cessação do Contrato de Trabalho, Princípios Constitucionais, Comparação Brasil/Portugal.

The present work is divided into three stages: in the first part, the author establishes how the Portuguese legal system outlines the issue of security of employment (constitutional principle - article 53 of the Constitution of the Portuguese Republic, CRP) and its consequent exceptions, which fall exactly into the modalities of termination of the employment contract.

For that, we gathered data on what the legislator intended when establishing the principle of security of employment, and discussed the mitigations to this principle and the reasons for their existence.

Secondly, this work focuses fully on the Brazilian legal system in order to understand the Constitutional support given to the issue of security of employment, which happens to differ broadly from the Portuguese regulation. We then move on to the cases of termination of the employment contract.

Throughout this work, it will be possible to observe a clear distinction between the Portuguese and the Brazilian legislation on this subject.

This distinction culminates in the objective and conclusion of this work, where we offer a critique of the Brazilian system, as this proves, given the arguments presented in the work, to be the least appropriate to a social and economic evolution. It is believed, therefore, that a normative system is more consistent with a growing development, both economic and social, when the country's labor legal system advocates job security as the rule, with few and justified exceptions, as does the Portuguese system.

**Key words:** Safety of employment, Termination of employment contract, Constitutional principles, Comparative Brazil/Portugal.

## Sumário

---

<b>Dedicatória</b> .....	<b>3</b>
<b>Agradecimentos</b> .....	<b>4</b>
<b>RESUMO</b> .....	<b>5</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>6</b>
<b>ABREVIATURAS</b> .....	<b>8</b>
<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>9</b>
<b>PARTE 1: ORDENAMENTO JURÍDICO PORTUGUÊS</b> .....	<b>10</b>
Capítulo 1: Princípio da segurança no emprego – artigo 53º, CRP. ....	10
Capítulo 2: Cessação do Contrato de trabalho – Portugal: Hipóteses permissivas. ....	19
2.1 – <i>Caducidade</i> .....	20
2.2 – <i>Revogação</i> .....	21
2.3 – <i>Extinção por Despedimento com Justa Causa</i> .....	23
2.4 – <i>Despedimento Coletivo</i> .....	26
2.5 – <i>Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho</i> .....	28
2.6 – <i>Despedimento por Inadaptação</i> .....	28
2.7 – <i>Resolução pelo Trabalhador</i> .....	30
2.8 – <i>Denúncia pelo Trabalhador</i> .....	31
<b>PARTE 2: ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO</b> .....	<b>33</b>
Capítulo 3: Abordagem constitucional ao tema da segurança no emprego.....	33
Capítulo 4: Casos de estabilidade no emprego e hipóteses de cessação do contrato de trabalho .....	38
4.1. <i>Dirigente Sindical – artigo 8º, inciso VIII, CF/88</i> .....	39
4.2. <i>Empregada Gestante – artigo 10º, inciso II, alínea “b”, ADCT</i> .....	41
4.4 – <i>Representante dos Empregados – artigo 11º da CF/88</i> .....	43
4.5 – <i>Funcionário Público – artigo 41º, CFB</i> .....	45
4.6 – <i>Outras hipóteses de estabilidade</i> .....	46
5 – Cessação do Contrato de Trabalho .....	46
5.1 - <i>Demissão</i> .....	47
5.2 – <i>Distrato – artigo 484-A da CLT</i> .....	47
5.3 - <i>Justa Causa – artigo 482 da CLT</i> .....	48
5.4 - <i>Rescisão Indireta – artigo 483 da CLT</i> .....	48
5.5 – <i>Culpa Recíproca – artigo 484 da CLT</i> .....	49
<b>CONCLUSÃO</b> .....	<b>49</b>
<b>BIBLIOGRAFIA:</b> .....	<b>53</b>

## ABREVIATURAS

---

ADCT – (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias)

CC – (Código Civil)

CCP – (Comissão de Conciliação Prévia)

CFB – (Constituição Federal Brasileira)

CIPA – (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)

CLT – (Consolidação das Leis do Trabalho)

CRP – (Constituição da República Portuguesa)

CT – (Código do Trabalho)

CTPS – (Carteira de Trabalho e Previdência Social)

FGTS – (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)

OIT – (Organização Internacional do Trabalho)

OJ – (Orientação Jurisprudencial)

RR – (Recurso de Revista)

SDC – (Sessão de Dissídios Coletivos)

SDI-1 – (Sessão de Dissídios Individuais 1)

STF – (Supremo Tribunal Federal)

TC – (Tribunal Constitucional)

TRT – (Tribunal Regional do Trabalho)

TST – (Tribunal Superior do Trabalho)

O trabalho em questão visa esclarecer o leitor quanto ao tema da estabilidade no emprego e também enunciar hipóteses em que a referida segurança no emprego é posta de parte para atender ao que o legislador compreendeu como fatores justificantes para a dispensa de trabalhadores.

Esta obra tem como objetivo destacar as diferenças entre o ordenamento português e o brasileiro, assim como as maiores causas para a existência de processos judiciais no âmbito do Direito do Trabalho. A distinção entre o ordenamento português e brasileiro merece especial importância uma vez que esta questão figura como um dos principais temas no âmbito laboral. É essencial, portanto, examinar o tema em minúcia, trazendo estudos, estatísticas e apontamentos de estudiosos e doutrinadores, que permitam compreender os pontos positivos ou negativos de um regime comparativamente com o outro, tanto para o empregador como para o trabalhador.

Uma vez que Portugal e Brasil representam duas realidades sociais completamente distintas, é necessário ter em mente que a adoção do regime de dispensa pode ter que diferir de um país para o outro, devendo logicamente ser implementado o sistema mais adequado à respectiva realidade social do país. Ocorre que, tal como será fundamentado ao longo desta obra, a nosso ver, o sistema adotado no ordenamento jurídico brasileiro não traduz adequadamente as necessidades da sua realidade jurídica ou económica.

Para chegar a esta conclusão, apresentaremos ao longo deste texto exposições detalhadas sobre os princípios constitucionais dos dois países, destacando os aspetos positivos e negativos, por forma a elucidar o leitor sobre a regulamentação nos dois diferentes regimes jurídicos. Logo, basicamente, o texto compreenderá três partes: 1º – Ordenamento Jurídico Português, 2º – Ordenamento Jurídico Brasileiro, 3º – Conclusão.

Capítulo 1: Princípio da segurança no emprego – artigo 53º, CRP.

Começaremos por analisar o texto trazido pelo constituinte relativamente àquilo que pretendeu instituir como o princípio da segurança no emprego. Senão vejamos:

*Artigo 53º*

*(Segurança no emprego)*

*É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.*

Este texto representa um direito fundamental dos trabalhadores, que, segundo J.J. Gomes Canotilho<sup>1</sup>, se desenvolveu e especializou na categoria geral dos “direitos, liberdades e garantias”, abandonando a conceção tradicional desta segmentação por forma a individualizar os direitos dos trabalhadores. Desta forma, destaca-se o seu contexto num âmbito constitucional, justamente para elevar a importância do trabalhador como detentor de direitos de igual dignidade.

Na sua obra comentada à CRP, Marcelo Rebelo de Sousa e José de Melo Alexandrino<sup>2</sup> afirmam clara e objetivamente que o artigo constitucional é um importante marco diretivo para o regulamento infraconstitucional. Vejamos:

*O primeiro segmento deste artigo tem um nítido cariz proclamatório. Apesar da sua fraca determinidade Constitucional, tem representado um importante valor jurídico Constitucional, em especial na jurisprudência, e uma relevante referência jurídico-política. Já o segundo segmento tem natureza de uma verdadeira garantia fundamental.*

Pelo texto constitucional português, é possível observar que este se apresenta em absoluta sintonia com as previsões da Convenção 158 da OIT, nomeadamente o artigo 4º – necessidade

<sup>1</sup> Canotilho – p. 705, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1º A 107º – Volume 1 – Editora Coimbra.

<sup>2</sup> Marcelo Rebelo de Sousa e José de Melo Alexandrino – p. 156, Constituição da República Portuguesa Comentada, Lisboa 2.000 – Editora LEX

de justificação do término do contrato de trabalho.<sup>3</sup> Em geral, e pelas disposições contidas no direito comunitário europeu, em especial o próprio artigo 30º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia<sup>4</sup>, observamos que existe entre os países-membros da União Europeia uma diretriz que limita as dispensas imotivadas. Neste contexto, através da sua previsão constitucional – artigo 53º – Portugal, enquadra-se perfeitamente nas diretrizes comunitárias.

Ainda que o texto constitucional português mencione as garantias aos trabalhadores, para que a nossa hermenêutica seja precisa, é necessário que compreendamos quem são esses indivíduos<sup>5</sup>. Neste ponto, e retomando o comentário de Marcelo Rebelo de Sousa e de José de Melo Alexandrino sobre a falta de “determinidade” do artigo, Canotilho<sup>6</sup> afirma ser necessário esmiuçar os conceitos do artigo 53º da CRP. Para isso, devemos interpretar o termo “trabalhadores” como aqueles submetidos a **trabalho subordinado** – ou seja, aquele que trabalha ou presta serviços por conta e sob direção e autoridade de outrem.

Concorda a doutrina que a interpretação do termo “trabalhador” engloba também o funcionário público. Observamos que o termo “trabalhador” referido no artigo 53º da CRP visa dar amplitude e abranger os variados tipos de trabalhadores

Nas sábias palavras de Canotilho<sup>7</sup>, o princípio significa muito mais do que uma simples garantia de que o trabalhador terá o seu posto de trabalho assegurado, representando, a bem da verdade, um desdobramento **do direito à vida**. Sobre a natureza jurídica e a importância da referida norma constitucional, Jorge Miranda e Rui Medeiros<sup>8</sup> afirmam que, após a revisão constitucional de 1982, o tópico acresceu-se de tal importância que acabou por se individualizar

<sup>3</sup> Convenção 158 da OIT – artigo 4º – Basicamente, a Convenção explicita os critérios de justa causa subjetiva e objetiva como fundamentais para a validade de um ato de despedimento.

<sup>4</sup> Artigo 30º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia – “Todos os trabalhadores têm direito a proteção contra os despedimentos sem justa causa, de acordo com o direito da União e com as legislações e práticas nacionais.”

<sup>5</sup> Vide Acórdão do Tribunal Constitucional nº 372/91, item 6.

<sup>6</sup> Canotilho – p. 706, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1º A 107º – Volume 1 – Editora Coimbra.

<sup>7</sup> Canotilho – p. 707, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1º A 107º – Volume 1 – Editora Coimbra.

<sup>8</sup> Jorge Miranda e Rui Medeiros – p. 501, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Editora Coimbra 2005.

dos restantes direitos, liberdades e garantias, evidenciando a referida segurança no emprego como uma forma autónoma de garantia – direito, liberdade e garantia **dos trabalhadores**.

Logo, visto o emprego ser um instrumento e ferramenta para a garantia da subsistência dos trabalhadores, este deve ser assegurado por todos os meios pelo Estado. Para isso, a Constituição posicionou-se contra as dispensas imotivadas.

A consequência da adoção do princípio representou uma “alteração qualitativa do estatuto do titular da empresa enquanto proprietário, empresário e patrão”<sup>9</sup>, alteração esta que consideramos ser extremamente positiva.

A garantia do emprego é ainda razão de estabilidade social, manutenção da ordem e qualidade de vida dos cidadãos. Por tal motivo, a doutrina pronuncia-se no sentido de ser um **dever do Estado** a garantia de que a proibição constitucional à dispensa imotivada seja observada.

Para efetivar tal previsão constitucional, o Estado institui medidas repreensivas às violações perpetradas pelos empregadores. A legitimação de uma dispensa pode ser arguida por qualquer trabalhador que considere sua dispensa ilegal, devendo, então, levar aos tribunais a questão para que estes se manifestem quanto ao ato patronal, mantendo-o ou revertendo-o, condenando eventualmente o empregador a reintegrar ou indemnizar o empregado que tenha sido indevidamente dispensado (artigo 389-1/b e 391 do CT).

Adiante já no estudo, cabe-nos agora avançar no entendimento do princípio em discussão e, assim, aprofundar os conceitos do texto constitucional que impactam diretamente na amplitude do princípio. Portanto, outra definição que é necessário trazer para análise é justamente a que conhecemos por **despedimento sem justa causa**. Segundo Canotilho<sup>10</sup>, a CRP não fornece um conceito de despedimento sem justa causa, o que pode representar um entrave a uma aplicação efetiva do princípio.

<sup>9</sup> Canotilho – p. 707, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1.ª A 107.ª – Volume 1 – Editora Coimbra.

<sup>10</sup> Canotilho – p. 708, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1.ª A 107.ª – Volume 1, 4.ª Edição – Editora Coimbra, 2014.

Deste modo, surgem duas posições distintas para atingirmos uma definição satisfatória do conceito.

A primeira posição parte do conceito de justa causa, tal como mencionado no Código do Trabalho (CT), que estipula que para aplicação da penalidade o comportamento do trabalhador deve ser culposos, censurável e suficientemente grave para permitir a rescisão do contrato de trabalho. Logo, toda a dispensa que ocorra fora deste contexto deve ser entendida como sem justa causa.

Já a outra posição veio a ser adotada pelo ordenamento jurídico português e dá ao conceito de justa causa uma maior abrangência, excluindo obviamente as dispensas arbitrárias, mas mantendo dentro do conceito as dispensas por motivos objetivos, ou seja, aquelas não imputáveis nem ao empregador e nem ao trabalhador, recaindo estas circunstâncias nas de caráter precipuamente económico, tais como redução da atividade da empresa, extinção do posto de trabalho, inadaptação ao posto de trabalho, sendo inclusivamente esta a posição adotada pelo CT no artigo 359º e seguintes.

Ainda sobre o assunto da justa causa objetiva e a sua validade dentro do ordenamento jurídico português, é ainda importante fazer menção ao acórdão 107/88, que foi marco de discussão quanto à questão, sendo posteriormente consolidada através de outros acórdãos (252/92, 581/95, 39/97, 117/01, 550/01 e 306/03), o que fortaleceu o entendimento que Jorge Miranda e Rui Medeiros<sup>11</sup> colocam nas seguintes palavras:

*[...] A Constituição não veda em absoluto ao legislador ordinário a consagração, ao lado da justa causa (disciplinar), de certas **causas de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade empregadora “com base em motivos objetivos, desde que as mesmas não derivem de culpa do empregador ou do trabalhador e que tornem praticamente impossível a subsistência do vínculo laboral [...]**”*

<sup>11</sup> Jorge Miranda e Rui Medeiros – p. 507, Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Editora Coimbra 2005.

Dada a importância do acórdão nº 107/88 do TC, cabe-nos aqui mencionar e citar o posicionamento de Bernardo da Gama Lobo Xavier<sup>12</sup> relativamente às justas causas objetivas e ao supra citado acórdão.

*[...] De qualquer modo, considerando embora que não se podia transfigurar o conceito, a percepção do TC quanto à justa causa (no ac. 107/88) dava a entender que estaria em aberto o problema de saber se à proibição constitucional de despedimentos sem justa causa correspondia necessariamente a exclusiva legitimidade de despedimentos com justa causa (disciplinar) e se seria igualmente lícita a previsão de despedimentos fundados em causas objetivas. [...]*

*Já em 1988 o TC tinha sugerido que a causa objectiva exigia outra regulamentação (cfr. nota anterior). A mudança operou-se logo a seguir, tendo o ac. 64/91 recolocado a questão em termos que permitiram a aceitação do despedimento com causas de carácter objectivo, aliás sem grande novidade, a não ser de formulação, relativamente à intenção legislativa anterior [...] (negrito nosso)*

Sinteticamente, e em jeito de conclusão sobre esta questão, é necessário ter em conta que apesar de a doutrina ter divergido em determinada altura a respeito da possibilidade e da existência da justa causa objetivas, o TC “pôs uma pedra” na controvérsia, concluindo definitivamente sobre a legalidade e a possibilidade da sua previsão em âmbito infraconstitucional.

Outra impossibilidade às dispensas que o princípio preconiza, e que acaba por receber importância diferenciada em relação às demais supramencionadas, é a vedação **à dispensa por motivos ideológicos, políticos ou sindicais**. Dada a relevância destes temas, a Constituição coloca especial atenção na proibição das dispensas que possam existir por tais fatores, uma vez que, caso ocorram, estariam a representar uma impossibilidade por parte dos indivíduos de exercer por completo a sua cidadania, apenas pelo fato de serem trabalhadores.

Outro ponto relevante e merecedor de aprofundamento é o facto de o princípio da segurança no emprego ser muito mais amplo do que a mera impossibilidade de dispensa sem

<sup>12</sup> Trecho de Bernardo da Gama Lobo Xavier – p. 222, XXV anos de Jurisprudência Constitucional Portuguesa, Editora Coimbra, 2009.

justa causa. No entendimento de Canotilho<sup>13</sup>, o princípio é instrumento inibidor da injustificada precariedade da relação de trabalho.

A precariedade é mencionada pelo jurista quando este cita, por exemplo, as contratações a termo, pelo que se analisarmos o contexto deste tipo de contrato chegaremos à indubitável conclusão de que esta modalidade vai de encontro ao que preconiza o princípio, já que qualquer contrato a termo não garante segurança alguma ao trabalhador no seu emprego. Assim, e por tal motivo, não só Canotilho, mas outros especialistas como Pedro Furtado Martins<sup>14</sup> defendem que tal tipo de contrato deve ser considerado excecional, e as suas hipóteses permissivas (artigo 139º do CT), devem ser devidamente comprovadas pela entidade empregadora – artigo 140º do CT.

Tecendo mais comentários sobre a precariedade do contrato de trabalho a termo, é ainda importante destacar que a Convenção 158<sup>15</sup> da OIT estipula no artigo 2º, nº 3, que recursos à contratação por tempo determinado devem ser evitados dada a presunção que existe sobre a precariedade nestas modalidades contratuais.

Para além do contrato de trabalho a termo, mencionado por Canotilho como uma espécie de exceção ao princípio da garantia no emprego, podemos ainda mencionar como outra exceção o período experimental. Segundo João Leal Amado<sup>16</sup>, o referido período experimental, inserido no contrato de trabalho, é propriamente uma mitigação ao princípio da garantia no emprego, pelo que durante esse período, o trabalhador estará sujeito a ser dispensado sem a necessidade

<sup>13</sup> Canotilho – p. 711, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1.ª A 107.ª – Volume 1 – Editora Coimbra.

<sup>14</sup> Vale a pena mencionar um excerto da obra do Professor Pedro Furtado Martins (p. 11, Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª Edição, Editora Principia, 2017) sobre a questão:

“Por exemplo, as restrições à contratação a termo ou à modificação das condições de trabalho – tais como as relativas ao tempo de trabalho, à retribuição, ou à mudança de categoria profissional – assumem significado muito diverso se ao empregador for lícito, sem especiais limitações, fazer cessar o contrato do trabalhador que não está disposto a aumentar o número de horas de trabalho, que não aceita alterar a estrutura de retribuição ou que se recusa a realizar tarefas diferentes daquelas para que está contratado. Mas tais restrições terão um peso radicalmente diferente se o empregador for compelido, pela impossibilidade legal de despedir, a observar as garantias que a lei concede ao trabalhador.

<sup>15</sup> Convenção 158 da OIT “3. Deverão ser previstas garantias adequadas contra o recurso a contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção prevista nesta convenção.”

<sup>16</sup> João Leal Amado – p. 35, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

de qualquer justificativa, sendo certo que durante o referido período o trabalhador se sujeitará a toda e qualquer imposição do seu empregador. Nas mãos de empregadores mais inescrupulosos, isto pode ser instrumento para abuso de direitos.

Neste sentido, e dada esta última observação (abuso do direito), o professor supramencionado defende uma limitação ao lapso temporal que o legislador atribuiu ao referido período, sendo necessário o atendimento ao princípio da proporcionalidade. Vejamos o que diz:

*[...] é óbvio que o período experimental só encontrará justificação bastante se, no tocante à sua duração, for respeitado o princípio da proporcionalidade (ou princípio da proibição do excesso), na sua tríplice dimensão: conformidade ou adequação de meios, necessidade ou exigibilidade, e proporcionalidade em sentido estrito. [...]*

Estes são apenas exemplos citados em que o empregador poderia recorrer a artifícios legais para se esquivar do cumprimento do princípio da segurança e pleno emprego. Nesse contexto, e para aprofundar outras hipóteses que a jurisprudência e doutrina indicam como incompatíveis com o princípio, indicamos o acórdão 372/91 do Tribunal Constitucional, que trata a injustificada suspensão do contrato de trabalho e redução do horário de trabalho.

Deste modo, e após termos visto e comentado algumas exceções, é possível compreender que **o princípio da segurança no emprego institui por via de regra a existência de um contrato indeterminado**, de modo que qualquer relação diferente desta deve encontrar respaldo na lei, e a sua hipótese ainda deve ser comprovada e justificada, sendo ainda proporcional.

Avançando no estudo, Canotilho<sup>17</sup> esclarece eloquentemente que o princípio comentado abrange muito mais do que a proteção à dispensa imotivada, contemplando ainda uma proteção ao trabalhador **pelo seu direito a exercer o seu emprego**.

Assim, tal como nos diz Canotilho:

<sup>17</sup> Canotilho – p. 712, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1.ª A 107.ª – Volume 1 – Editora Coimbra.

*O direito à segurança no emprego não garante apenas a permanência da relação de trabalho, mesmo contra a vontade do empregador, antes envolve ainda protecção contra figuras como a **suspensão do contrato de trabalho, redução do horário de trabalho e suspensão da prestação de trabalho**, pois todas estas figuras afectam aquele direito, pelo que, no caso de serem admitidas, a sua aplicação carece igualmente de justificação.*

Conforme entendimento constitucional e infraconstitucional (artigo 338º CT) a respeito do tema, verificamos que o princípio consagra o direito ao regresso ao trabalho assim que findada a causa que levou à sua suspensão. Portanto, é possível perceber que a garantia ao emprego está relacionada com uma real e efetiva manutenção do contrato de trabalho.

A amplitude do princípio engloba também uma protecção das relações estabelecidas entre o empregador e o trabalhador, atuando diretamente no “jus variandi” do empregador por forma a estabelecer limites ao mesmo. Mesmo sendo o detentor do poder de direcção dentro da empresa, o empregador vê as suas decisões empresariais limitadas.

Caso essas decisões resultem em alterações substanciais ao contrato de trabalho dos trabalhadores, prejudicando-os demasiadamente a ponto de colocar em risco a prestação de trabalho estável e segura anteriormente mencionada, então, tais decisões deverão ser objeto de anulabilidade, pois, como mencionado anteriormente, o princípio da segurança no emprego procura manter não só o trabalho, mas também o **trabalho digno** em sintonia com os demais direitos fundamentais dos trabalhadores, ou seja: direito a constituir família, direito ao trabalho em consonância com o bem-estar familiar.

Neste ponto, as palavras de Canotilho<sup>18</sup> são muito claras e explicativas: “O trabalhador tem direito não só a não ser privado do seu emprego, mas também a que este seja dotado de **condições de estabilidade e segurança nos planos funcional e espacial**” (**negrito nosso**).

Ainda que já mencionado no texto acima, cabe-nos voltar a ressaltar a questão da existência de um princípio que normalmente é determinado pela doutrina como um balanceador

<sup>18</sup> Canotilho – p. 713, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1.ª A 107.ª – Volume 1 – Editora Coimbra.

ao princípio da segurança no emprego. O princípio que ora comentamos – o **princípio da proporcionalidade** – é, então, um verdadeiro mitigador daquele.

Como apontamos, existem hipóteses no ordenamento português em que reduções temporárias ao período normal de trabalho, suspensões e até dispensas são consideradas legais, desde que haja **justa causa**. A proporcionalidade está, pois, ligada a fundamentos que, a serem existentes, tornam o ato empresarial legítimo.

Segundo a lei e a doutrina, essa “justa causa”, que pode não estar ligada a comportamentos do trabalhador, verifica-se nos seguintes casos: **por forma a assegurar a viabilidade da empresa; por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos; na sequência de catástrofes ou outras ocorrências que afetem de forma grave e notória a atividade normal da empresa.**

Assim, podemos observar pelo já apresentado a importância da existência do princípio da segurança no emprego e os reflexos que este causa em todo o ordenamento jurídico português. A falta de tal previsão constitucional levaria, provavelmente, a relações de trabalho mais precárias no âmbito laboral, sem o completo e integral respeito por todos os demais direitos fundamentais estabelecidos pela CRP.

Por fim, por forma a concluir o presente capítulo, mencionamos um trecho de João Leal Amado<sup>19</sup>, que nos diz na sua obra:

*Outrossim, se o trabalho é, juntamente com a livre iniciativa, um dos pilares de construção sustentável de um país, o direito ao emprego deve ser estimulado de forma a sociedade capacitar todos para o exercício de uma função condizente com as suas qualificações e abranger a inclusão de deficientes físicos e aprendizes. Pelo que a intervenção do legislador no contrato de trabalho não se limita a compensar a subordinação. Visa também concretizar o direito ao emprego, como meio de acesso aos bens da vida, de realização espiritual e de afirmação perante a família e a sociedade. Daí a proteção à despedida sem justa causa ou arbitrária.*

<sup>19</sup> João Leal Amado – p. 11, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

Tal trecho resume em grande parte o que compreendemos sobre a importância do princípio da segurança no emprego.

## Capítulo 2: Cessação do Contrato de trabalho – Portugal: Hipóteses permissivas.

Sobre o tema da cessação do contrato de trabalho, é importante esclarecer que, ao contrário da maior liberdade que se encontra no Direito contratual cível, no Direito do Trabalho, para pôr fim a relações contratuais,   necessário preencher determinados requisitos específicos para que a extinção possa ser levada a cabo de forma lícita; requisitos esses que também variam de acordo com o tipo de cessação, tal como veremos de seguida.

Nas palavras de Pedro Furtado Martins<sup>20</sup>: “A cessação do contrato de trabalho implica ou   suscetível de implicar uma alteração radical no modo de vida da maioria das pessoas, com consequências muito negativas, sobretudo em épocas de desemprego”.

Portanto, o legislador, consciente da importância do tema e das suas consequências, instituiu limites às dispensas por parte dos empregadores<sup>21</sup>, atentando assim superar a teoria do *employment-at-will*<sup>22</sup>. Ocorre que, a cessação do contrato de trabalho exerce ainda um papel fundamental n  só como tema de regulamentação da extinção contratual, mas também como influenciadora de outras áreas do Direito do Trabalho; se, por exemplo, não houvessem limitações às dispensas arbitrárias por parte dos empregadores, outros institutos do Direito do Trabalho poderiam ser prejudicados, já que normalmente o ato de dispensa é utilizado como uma arma e ameaça por parte do contratante que se encontra numa posição superior (empregador).

<sup>20</sup> Pedro Furtado Martins – p. 14, Cessação do Contrato de Trabalho, 4a Edição, Editora Principia, 2017.

<sup>21</sup> Ainda falando sobre estes limites, verificamos um outro importante: além das próprias hipóteses taxativas em lei de cessação, a matéria não pode ser abordada em negociação coletiva, tal como previsto no artigo 339 , não 1, do CT.

<sup>22</sup> *employment-at-will*: sistema do despedimento livre, imotivado, *ad nutum*.

Assim, se não fossem as mencionadas limitações e requisitos a serem preenchidos para uma dispensa válida em âmbito contratual laboral, o que veríamos seriam diversos desrespeitos por outros aspetos, tais como: tempo de trabalho, remuneração, entre outros. Isto levaria a que os trabalhadores se submetessem a condições de trabalho prejudiciais, sobretudo em razão do temor da perda absoluta do emprego.

Traçados estes contornos, e já entrando mais especificadamente no Código de Trabalho (CT), passamos diretamente às hipóteses previstas na lei para a cessação do contrato de trabalho<sup>23</sup>. Estas estão previstas no artigo 340º: a) Caducidade, b) Revogação, c) Despedimento por facto imputável ao trabalhador; d) Despedimento coletivo; e) Despedimento por extinção de posto de trabalho; f) Despedimento por inadaptação; g) Resolução pelo trabalhador; h) Denúncia pelo trabalhador.

Existem, entretanto, outras hipóteses para além das mencionadas no artigo 340º do CT, e que devem ser tidas em consideração por também se tratarem claramente de casos de cessação do contrato de trabalho, a saber: a denúncia no período experimental e a denúncia da comissão de serviço.

De seguida analisaremos brevemente essas hipóteses:

## 2.1 – Caducidade

A caducidade está prevista nos artigos 344º, 445º (contrato a termo) e 343º e seguintes do CT. Vejamos o que diz o artigo 343º:

*O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente: a) verificando-se o seu termo; b) por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber; c) com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez".*

<sup>23</sup> Pedro Furtado Martins amplia o rol do artigo 340º do CT, contemplando dentro de todo o regulamento sobre a matéria todas as hipóteses de cessação do contrato de trabalho, que, segundo ele, são: a) caducidade, b) revogação por mútuo acordo, c) despedimento por facto imputável ao trabalhador, d) despedimento por eliminação do emprego, e) despedimento por inadaptação, f) despedimento por inaptidão, g) resolução judicial, por substituição da reintegração decidida pelo tribunal; h) Resolução pelo trabalhador; i) denúncia com aviso prévio pelo trabalhador, j) denúncia, por qualquer das partes, no período experimental, m) denúncia, por qualquer das partes, da comissão de serviço com efeito extintivo do vínculo laboral.

A primeira hipótese está vinculada principalmente à ocorrência do termo dentro de um contrato a prazo certo ou incerto. A segunda hipótese, (b), está ligada, por exemplo, ao falecimento do trabalhador, ou ainda à extinção **TOTAL** da empresa.

Neste último ponto (extinção da empresa), João Leal Amado<sup>24</sup> tece a sua crítica ao dizer que o encerramento da empresa “com ou sem fundamentos válidos, com ou sem respeito pelas exigências procedimentais, e com ou sem aviso-prévio” pode ser suficiente para uma declaração de caducidade válida e legal, o que resultaria num “sacrifício” do princípio da garantia no emprego. Nesse caso, estaríamos, então, diante de uma circunstância que mitigaria o princípio estabelecido no artigo 53º da CRP.

Seguindo adiante e avançando as hipóteses do item (c) do artigo 343º, o código prevê que uma vez dado conhecimento a ambos – empregado e empregador – da reforma por idade, e ultrapassados 30 dias (nº 1, artigo 348º do CT), e caso se verifique a continuação da prestação de trabalho pelo “reformado”, então, o contrato deixa de ser por tempo indeterminado e passa a ser considerado pela lei como contrato a termo. E qual o problema com tal situação?

Ora, como já vimos acima, é normal que todo contrato a termo não possua a garantia de segurança no emprego, e, assim sendo, as relações laborais subjacentes tornam-se mais precárias comparativamente com um contrato indeterminado. Com isso, objetivou o legislador que o contrato do reformado pudesse ser encerrado mais facilmente, dando abertura de vagas de trabalho a novos e jovens trabalhadores.

## 2.2 – Revogação

A espécie de cessação de contrato de trabalho recebe pela doutrina a nomenclatura de “distrato”, e, como já mencionado acima, está prevista no artigo 340º do CT.

<sup>24</sup> João Leal Amado – p. 40, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

Esta espécie de cessação tem especial relevo por consubstanciar a possibilidade de empregador e empregado celebrarem um acordo dando fim ao pacto laboral.

Apesar de tão basilar e fundamental para as relações contratuais juslaborais, podemos desde já adiantar no nosso estudo do Direito Comparado que tal modalidade de cessação só veio a surgir no ordenamento brasileiro através da Reforma Trabalhista trazida pela Lei 13.467/2017, inovando a CLT através do artigo 484-A.

Tal mudança legislativa mostrou-se necessária, tendo em conta que empregadores e trabalhadores no Brasil comumente fraudavam o ato de cessação do contrato de trabalho. Tal facto ocorria para que o trabalhador se pudesse desvincular do seu empregador sem com isso perder parcelas importantes da sua indemnização, o que ocorreria se este pedisse simplesmente a sua demissão.

Henrique Correia<sup>25</sup> explica, nas suas palavras, as razões da inovação à CLT:

*[...] nas justificativas dos legisladores para a inclusão dessa medida, apresenta a necessidade de se coibir o acordo informal, pelo qual era feita a dispensa sem justa causa para que o empregado pudesse receber o seguro-desemprego e o saldo do FGTS, seguido da devolução da multa de 40%.*

Pois bem, voltando às regras do ordenamento jurídico português, verificamos que a referida previsão também não pode ser utilizada de maneira fraudulenta pelo empregador português, visto esta poder prejudicar o direito do trabalhador. Tal hipótese, segundo nos diz Pedro Furtado Martins<sup>26</sup>, poderia teoricamente ser utilizada pelo empregador para forjar uma cessação contratual seguida de uma recontratação imediata, por forma a prejudicar a antiguidade do trabalhador. Por este motivo, diz ser tão importante a disposição contida no artigo 129º, 1, j), que estabelece justamente a proibição de o empregador fazer cessar o contrato e readmitir o trabalhador, mesmo que com o seu acordo.

<sup>25</sup> Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 975, Editora Juspodium – 2018.

<sup>26</sup> Pedro Furtado Martins – p. 126, Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª Edição, Editora Principia, 2017.

Tal modalidade de cessação contratual requer apenas alguns requisitos, nomeadamente que seja feito por escrito pelas partes, sob pena de nulidade.

### 2.3 – Extinção por Despedimento com Justa Causa

Neste ponto das modalidades de cessação do contrato de trabalho, o ordenamento brasileiro e português em muito se assemelham, uma vez que os despedimentos com justa causa preveem a dispensa como uma máxima penalidade.

Dada a importância desta cessação, passaremos a discorrer em maiores detalhes sobre tal modalidade.

De acordo com Monteiro Fernandes<sup>27</sup>:

*A cessação do contrato, imputada a falta disciplinar, só é legítima quando tal falta gere uma situação de imediata impossibilidade de subsistência da relação laboral, ou seja, quando a crise disciplinar determine uma crise contratual irremediável, não havendo espaço para o uso de providência de índole conservatória.*

No Código do Trabalho, a justa causa está prevista pelo nº 2 do artigo 351º, onde, de acordo com João Leal Amado<sup>28</sup>, as hipóteses apresentadas são **EXEMPLIFICATIVAS**.

Neste âmbito de análise, Bernardo da Gama Lobo Xavier<sup>29</sup> reforça o conceito indeterminado, genérico e exemplificativo da justa causa dizendo:

*Como conceito indeterminado, o suposto da justa causa não tem um conteúdo preciso, pois estamos em face de um tipo conceitual cujo conteúdo é indeterminado e maleável, necessitando como tal, de ser preenchido caso a caso.*

<sup>27</sup> Monteiro Fernandes: Direito do Trabalho, 16. Ed., p. 498, Editora Almedina.

<sup>28</sup> João Leal Amado – p. 80, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

<sup>29</sup> Bernardo da Gama Lobo Xavier – p. 737 - Manual de Direito do Trabalho, Editora Babel, 2011.

Cabe-nos aqui também tecer alguns comentários relativamente ao Direito Comparado, razão desta obra. Constatamos pelas palavras de Leal Amado e de Lobo Xavier que o regulamento português relativamente a esta matéria difere significativamente da abordagem brasileira.

Ao contrário da Lei portuguesa, o ordenamento brasileiro levanta, no artigo 482 da CLT, hipóteses **TAXATIVAS** para que o empregador possa validamente aplicar a justa causa ao seu trabalhador.

Assim sendo, sinteticamente verificamos que o sistema português é de tipo misto, apresentando uma cláusula geral de justa causa (nº 1 do artigo 351º do CT), conjuntamente com hipóteses meramente exemplificativas – nº 2 do artigo 351º do CT.

De acordo com o posicionamento de Leal Amado<sup>30</sup>, isso não significaria por via de consequência um maior protecionismo dado ao trabalhador por parte do sistema brasileiro. Nas palavras do jurista português, as alíneas do artigo 482 da CLT apresentam as seguintes características: *“Com efeito, basta percorrer as alíneas do art. 482 da CLT para verificar que muitos dos tipos legais constituem conceitos abertos, plásticos, facilmente moldáveis.”*

Ainda que respeitemos o trabalho do jurista, neste aspeto temos que discordar. Entendemos que um sistema TAXATIVO impõe um grau de segurança muito maior ao aplicador do Direito para que este possa, em parâmetros objetivos, definir se as hipóteses previstas na lei foram ou não preenchidas pela hipótese fáctica. Ora, admitir o contrário, ou seja, as hipóteses exemplificativas, seria deixar na mão dos juízes do caso em questão um poder demasiado grande sobre aquilo que pode constituir, ou não, facto gravíssimo que pudesse levar a uma rutura contratual.

<sup>30</sup> João Leal Amado – p. 81, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

A nosso ver, conceitos abertos são fonte de insegurança, e a abertura a interpretações singulares resultaria, por fim, em decisões díspares relativamente a factos similares, o que agravaria o sentimento de injustiça pelos jurisdicionados.

Acreditamos que numa matéria tão relevante como a aplicação de uma penalidade máxima, deve existir uma ferramenta que justamente mitigue o subjetivismo advindo de cada ser humano, para que com isso se atinja a uniformização de sentenças, transpondo a justa causa aos litigantes apenas quando o facto for tido como típico.

De qualquer modo, tendo em consideração que o ordenamento português tem em consideração o sistema aberto e exemplificativo, é necessário compreendermos em maior profundidade todos os deveres envolvidos numa relação laboral. Segundo João Leal Amado<sup>31</sup>, estes deveres são os seguintes: a) Deveres de obediência, b) Dever de diligência, c) Dever de assiduidade e pontualidade, d) Dever de lealdade, e) Dever de respeito, urbanidade e probidade, f) Dever de custódia, g) Dever de produtividade.

Em Portugal, assim como no Brasil, a justa causa é a penalidade mais grave a ser aplicada pelo empregador caso a falta cometida pelo empregado seja suficientemente grave para a sua aplicação. Tratando-se de um caso que não preencha o grau de gravidade exigível pela Lei, estarão à disposição do empregador outras penalidades<sup>32</sup>.

Semelhantemente, encontramos em ambos os ordenamentos: 1) a necessidade de que a penalidade seja compatível com a gravidade do facto (proporcionalidade)<sup>33</sup>, 2) a atenção ao princípio do *non bis in idem*, **3) a atenção ao princípio do contraditório (no 6, artigo 329º)**<sup>34</sup>, 4), a atenção ao princípio da celeridade como é conhecido em Portugal, e da imediatidade no Brasil.

<sup>31</sup> João Leal Amado – p. 82, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

<sup>32</sup> Artigo 328º, nº 1, do CT.

<sup>33</sup> Vide Acórdão do Tribunal Constitucional nº 745/98, que trata sobre a proporcionalidade na aplicação das penalidades.

<sup>34</sup> Em referência ao princípio do contraditório, é importante destacar o artigo 7º da Convenção 158 da OIT ao exigir que o empregador ofereça ao trabalhador a possibilidade de se defender das acusações feitas contra si.

Em âmbito procedimental relativamente à aplicação da justa causa, constatamos que Portugal toma uma postura muito mais formalista que o Brasil, pelo que tal questão também é alvo de críticas reflexivas por parte da doutrina brasileira ao dizer que um formalismo maior seria benéfico para ver-se assegurada uma efetiva aplicação do princípio do contraditório. De facto, o jurista brasileiro, Luciano Martinez<sup>35</sup>, menciona na sua obra a necessidade de observância, também, de um devido processo legal em âmbito privado, por forma a assegurar um amplo exercício do contraditório, conforme, inclusive, exige a CFB no seu artigo 5º, LV.

Sem entrar em mais detalhes nas questões procedimentais que são irrelevantes no âmbito deste trabalho científico, podemos concluir que, nas palavras de João Leal Amado<sup>36</sup>, o ordenamento jurídico português tem à sua disposição um arsenal sancionatório, da falta mais leve até à mais grave (despedimento com justa causa). Em qualquer caso, a sanção disciplinar aplicada deve SEMPRE ter em atenção o princípio da proporcionalidade, ou seja, deve “ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator”, já que tal princípio vem consagrado, inclusivamente, no artigo 330º, nº 1, do CT.

A justa causa deve, portanto, ser medida de cautela aquando da sua aplicação.

## 2.4 - Despedimento Coletivo

O despedimento coletivo, conjuntamente com outras duas modalidades de cessação do contrato de trabalho (designadamente: i) despedimento por extinção do posto de trabalho, ii) despedimento por inadaptação), compõem o que a doutrina portuguesa entende como modalidades de despedimento por causas objetivas.

Como pudemos observar pelas exposições já feitas neste trabalho, tal sistema permissivo de despedimento por causas objetivas difere completamente da regulamentação brasileira. No sistema português, e em virtude da limitação constitucional às dispensas

<sup>35</sup> Luciano Martinez - Curso de Direito do Trabalho, 8ª Edição, cit., pp. 638-639. Ed. Saraiva

<sup>36</sup> João Leal Amado – p. 93, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

injustificadas, torna-se necessário que o legislador ordinário institua mecanismos que criem hipóteses excepcionais, mas permissivas, ao despedimento de trabalhadores, nomeadamente as que tenham origem em factos não ligados à simples vontade do empregador, mas relacionados com factos externos que dificultem ou impeçam a manutenção contratual da relação de trabalho<sup>37</sup>.

Passaremos agora a estudar uma das formas de despedimento objetivo: o despedimento colectivo. Esta modalidade está prevista no artigo 359º, nº 1 do CT, e, sucintamente, estabelece que é possível que a empresa proceda a cessações de múltiplos contratos de trabalho se a motivação do ato se der por fatores estruturais, de mercado ou tecnológico<sup>38</sup>. O nº 2 do artigo em supramencionado vem justamente definir os conceitos dos “fatores estruturais, de mercado ou tecnológico”.

Sabidamente, João Leal Amado<sup>39</sup> expõe, de maneira clara e objectiva, do que se trata o tipo de cessação:

*Trata-se de motivos definidos em moldes bastante amplos e indeterminados, que revelam a especial vocação do despedimento coletivo para fazer face a situações de crise da empresa que impliquem a reestruturação ou o redimensionamento desta, bem como a respetiva reorientação estratégica no mercado. O despedimento coletivo surge, pois, como um mecanismo de resposta a situações de crise empresarial, [...]*

Como visto pelo posicionamento de Leal Amado acima referido, o despedimento coletivo surge em situações de resposta a crises empresariais, tanto que Paula e Helder Quintas<sup>40</sup> também fazem referência a tal situação emergencial por parte do empregador.

<sup>37</sup> Vide também os nossos comentários sobre justa causa objetiva – pp. 10 e 11.

<sup>38</sup> Sobre a questão vide ainda Diretiva do Conselho nº 98/59/CE, que enuncia as garantias dos direitos dos trabalhadores face aos despedimentos coletivos.

<sup>39</sup> João Leal Amado – p. 101, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr.

<sup>40</sup> Paula Quintas e Hélder Quintas – p. 179, Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Editora Almedina S.A, 2010. - “O despedimento colectivo está ligado a situações de crise na empresa, surgindo como uma expressão típica do seu poder de gestão, tendo em visa a sobrevivência empresarial”.

## 2.5 – Despedimento por Extinção de Posto de Trabalho

Tal modalidade de despedimento está prevista do artigo 367º ao artigo 372º do CT português. Tal como a modalidade acima mencionada, trata-se de um despedimento por causa objetiva, fundamentado por “motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, relativos à empresa” (artigo 367º do CT).

Parte da doutrina chega a dizer que tal modalidade recai no próprio despedimento coletivo, tratando-se de figuras comuns, sendo esta figura em estudo cabível quando não se tratar de hipóteses permissivas para o despedimento coletivo.

Cabe dizer que, no Brasil, pelo facto de a dispensa do trabalhador regra geral não necessitar de quaisquer motivações, tal modalidade de cessação do contrato de trabalho é hipótese unicamente prevista pelo ordenamento português, diferenciando-se, assim, do sistema brasileiro.

## 2.6 – Despedimento por Inadaptação

Tal modalidade de despedimento está prevista do artigo 373º ao artigo 380º do CT português. Esta modalidade ficou conhecida inicialmente como “despedimento tecnológico” em virtude do texto trazido pelo artigo 375º do CT.

Na sequência da inovação legislativa trazida pela Lei 23/2012, ao dito “despedimento tecnológico”<sup>41</sup> juntou-se ainda a possibilidade de “inadaptação” . Através da referida modificação legislativa acresceu-se o nº 2 ao artigo 375º do CT para fazer surgir a possibilidade de dispensa por “inaptidão”. Tal figura corresponde ao despedimento ocasionado basicamente por “uma alteração substancial da prestação realizada, maxime com redução continuada de produtividade/qualidade, com carácter definitivo”<sup>42</sup>, ou seja, em nada

<sup>41</sup> “Despedimento tecnológico” – aquele ocasionado por mudanças tecnológicas na empresa, nos termos do artigo 375º 1, alínea a), do CT, que provocassem uma inadequação do trabalhador às novas tecnologias de modo que o contrato de trabalho tornasse “praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho” (artigo 374º do CT).

<sup>42</sup> João Leal Amado – p. 108, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr-

tem a ver com o verdadeiro sentido de inadaptação, já que nenhuma alteração inovadora foi introduzida na empresa para justificar o termo “inadaptação”.

É na sequência desta modificação extremamente benéfica para o empregador que João Leal Amado<sup>43</sup> se pronuncia de maneira manifestamente crítica perante a mudança da Lei:

*Aquilo de que se tratou, em boa verdade, foi de criar uma nova causa lícita de despedimento por decisão do empregador. Porém, o legislador, talvez para tentar contornar as previsíveis dificuldades de ordem constitucional, apresentou a nova figura como se ela fosse uma simples variante do despedimento por inadaptação.*

Júlio Gomes<sup>44</sup> chega a dizer que “[...] inadaptação só tem o nome e que é o despedimento, sem necessidade de culpa do trabalhador, por redução de produtividade”.

Vemos, portanto, **uma verdadeira mitigação ao princípio da segurança no emprego**, que surge sub-repticiamente no texto legal por forma a prever uma nova possibilidade de despedimento imotivado, provocado mormente pela redução da produtividade do trabalhador.

A questão inclusive foi alvo de ações de inconstitucionalidade<sup>45</sup> por trazer um critério absolutamente subjetivo para as mãos do empregador, podendo este determinar o que compreende como nível adequado de produtividade. No caso, tratando-se de um instituto que deveria basear-se somente em causas objetivas, foi argumentado na referida ação pela patente inconstitucionalidade da Lei 23/2012, por enfrentar diametralmente o artigo 53º da CRP.

<sup>43</sup> João Leal Amado – p. 109, A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, 2017, Editora LTr

<sup>44</sup> Júlio Gomes, - (“Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n. 23/2012, de 25 de Junho”, ROA, br./Set. 2012, pp. 575-617 [591]).

<sup>45</sup> Vejamos trecho do **Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013** - “[...]Assim, o despedimento por inadaptação (ou melhor, por inaptidão) com dispensa da verificação de alterações tecnológicas no posto de trabalho situa-se fora dos parâmetros de admissibilidade da Constituição no que toca aos despedimentos por causas objetivas, na medida em que nesta situação não é possível determinar com suficiente concretização as causas do despedimento nem tão-pouco controlar a impossibilidade objetiva da subsistência da relação laboral, o que equivale à possibilidade de despedimentos injustificados e arbitrários, em clara violação dos princípios estabelecidos no artigo 53.º da Constituição[...]”.

Para finalizar a questão, e já estabelecendo alguma comparação com o ordenamento brasileiro, resta-nos mencionar que, acerca deste tema, a CFB diz no seu artigo 7º, XXVII: “proteção em face da automação, na forma da lei”, o que basicamente demonstra uma diretriz oposta à dada pelo ordenamento português visto que nesse sistema normativo as mudanças tecnológicas podem culminar com uma cessação do contrato de trabalho, enquanto que no Brasil os trabalhadores estariam por previsão constitucional protegidos contra os despedimentos promovidos em face da automação.

## 2.7 – Resolução pelo Trabalhador

Caracteriza-se por ser uma declaração unilateral do trabalhador, que deverá comunicar ao seu empregador a extinção do seu vínculo laboral, baseando-se para isso numa justa causa. Para tal comunicação ser válida, é necessária a ocorrência de determinadas circunstâncias/requisitos, tal como regulado nos artigos 394º a 399º do CT.

A mencionada justa causa nesta modalidade pode ser de dois tipos – Subjetiva ou Objetiva. Vejamos as palavras de Pedro Furtado Martins<sup>46</sup> acerca disto:

*Há duas modalidades de justa causa para a resolução: a que deriva de um comportamento ilícito da entidade empregadora e a justa causa resultante de circunstâncias objetivas, relacionadas com o trabalhador ou com a prática de atos lícitos pelo empregador. Correspondentemente, pode falar-se de duas espécies de resolução com justa causa: a resolução fundada em justa causa subjetiva e a resolução fundada em justa causa objetiva.*

A primeira hipótese (subjetiva) é conhecida e por vezes até chamada de “despedimento indireto”, estando prevista no artigo 394º, 2 do CT. Neste ponto, cabe-nos tecer alguns comentários sobre o ordenamento jurídico brasileiro já que neste item ambos os sistemas jurídicos são muito semelhantes, apesar de se distanciarem em certos pontos.

Ao analisar o sistema jurídico brasileiro, verificamos que tal hipótese está prevista no artigo 483 da CLT, atribuindo um rol TAXATIVO aos comportamentos culposos e ilícitos do

<sup>46</sup> Pedro Furtado Martins – p. 571, Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª Edição, Editora Principia, 2017.

empregador que possibilitam a declaração da extinção contratual pelo trabalhador, previsão esta conhecida pelo ordenamento brasileiro como **Rescisão Indireta**. Em contrapartida, no artigo 394º, 2 do CT, o ordenamento português estabelece um rol meramente EXEMPLIFICATIVO. Tal questão, inclusivamente, já foi alvo de destaque pelo autor quando na altura discutíamos o despedimento por facto imputável ao trabalhador (artigo 352º, 2 – CT).

Realmente, os sistemas brasileiro e português têm uma clara e nítida diferenciação no quesito exemplificativo ou taxativo da justa causa. Vejamos o trecho de um julgado<sup>47</sup> do Tribunal Superior do Trabalho do Brasil que deixa clara a taxatividade relativamente à rescisão indireta:

*“[...]O art. 483 da CLT estabelece **um rol taxativo** de motivos que possibilitam ao empregado pleitear a rescisão indireta do contrato de trabalho e a respectiva indenização. Dentre esses motivos, tem-se o não cumprimento pelo empregador das obrigações decorrentes do contrato de trabalho (letra d)[...].”*

Apesar da mencionada contraposição entre um e outro ordenamento, o facto é que o sistema de extinção contratual, declarado pelo trabalhador em caso de condutas culposas e ilícitas pelo empregador, está patente em ambos os ordenamentos, ainda que de maneira ligeiramente distinta.

Outra significativa distinção entre os ordenamentos jurídicos é o já destacado facto de o ordenamento português prever em diversos artigos causas objetivas de extinção contratual, o que normalmente não ocorre no sistema brasileiro. A resolução contratual em análise não é diferente desta regra, sendo que o nº 3 do artigo 394º do CT prevê tais causas objetivas.

## 2.8 – Denúncia pelo Trabalhador

Abordaremos este assunto rapidamente dada a simplicidade do conceito e a desnecessidade de aprofundar pormenores procedimentais nesta obra.

<sup>47</sup> (TST - RR: 40022008720095090011, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 27/11/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019)

Nas palavras de Lobo Xavier<sup>48</sup>:

*Fora das situações de justa causa, no contrato de trabalho por tempo indeterminado, o trabalhador tem direito a denunciá-lo, por comunicação escrita, com aviso prévio de dois meses (um mês quando não tenha mais de dois anos de antiguidade) – art. 400º. Tal está envolvido numa ideia de liberdade pessoal e de trabalho do trabalhador. (negrito nosso)*

Uma questão de maior importância relativamente a esta modalidade de cessação contratual é garantir o princípio constitucional da liberdade de trabalho consagrado no artigo 47º, 1 da CRP.

Por esse mesmo fundamento, o ordenamento jurídico brasileiro também garante ao trabalhador a possibilidade de extinguir o seu contrato de trabalho unilateralmente para exercer qualquer outra atividade ou trabalho – artigo 5º, XIII.<sup>49</sup>

Similarmente, em ambos ordenamentos, as maiores preocupações neste tocante são quanto à concessão de prévio aviso ao empregador. Por outro lado, é evidente que os empregadores em ambos regulamentos ficam isentos de indemnizar o trabalhador nesta modalidade de extinção contratual.

<sup>48</sup> Bernardo Gama Lobo Xavier – p. 894, Manual de Direito do Trabalho, 2ª Edição, Editora Babel.

<sup>49</sup> Artigo 5º XIII, CFB – “é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer”.

Capítulo 3: Abordagem constitucional ao tema da segurança no emprego.

Voltamos agora a nossa atenção para o estudo do ordenamento jurídico brasileiro, nomeadamente para a regulamentação que este estabelece para o tema da segurança ou estabilidade no emprego. Como já mencionado na introdução deste trabalho, a proteção dada pelo sistema jurídico brasileiro é totalmente distinta da portuguesa, e veremos de seguida o porquê.

O tema é logo abordado no Capítulo II da Constituição Federal Brasileira (CFB), intitulado de “Dos Direitos Sociais”. Os direitos trabalhistas são trazidos pelo artigo 7º, que apresenta um longo rol de direitos “mínimos” selecionados pelo Legislador Constituinte por forma a proteger a classe trabalhadora. Vejamos:

*Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

***I - relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos; (negrito e destaque nosso)***

[...]

Nas palavras do constitucionalista Vitor Cruz<sup>50</sup> relativamente ao artigo mencionado : “O artigo 7º traz um rol de direitos que se aplicam tanto aos trabalhadores urbanos quanto aos trabalhadores rurais. **Perceba que esse rol não é taxativo** [...]” (negrito nosso).

Mas o que nos cabe aqui destacar é justamente o inciso I. Tal previsão constitucional recai justamente no nosso tema da estabilidade e segurança no emprego e sobre ela teceremos importantíssimos comentários.

<sup>50</sup> Vitor Cruz – p. 242, Constituição Federal anotada para concursos – 4ª edição – Editora Ferreira, 2010.

Segundo a CFB, o legislador constituinte, assim como o legislador constituinte português, procuraram vedar e limitar as dispensas arbitrárias e sem justa causa, dando à relação empregatícia uma maior segurança e estabilidade. Então, partindo apenas do texto constitucional brasileiro, é natural que o leitor conclua não existirem grandes diferenças entre a regulamentação brasileira e a portuguesa sobre o tema. No entanto, isso está longe da verdade.

O facto é que, na realidade, o artigo 7º, I da CFB é considerado pela doutrina uma norma constitucional de eficácia limitada. Pedro Lenza<sup>51</sup> define tal conceito de norma:

*São aquelas normas que, de imediato, no momento em que a Constituição é promulgada (ou diante da introdução de novos preceitos por emendas à Constituição, ou na hipótese do art. 5º § 3º), não têm o condão de produzir todos os seus efeitos, precisando de uma lei integrativa infraconstitucional. São, portanto, de aplicabilidade mediata e reduzida, ou, segundo alguns autores, aplicabilidade diferida (LENZA, 2011, p. 202).*

É em torno desta questão que surge a grande problemática da eficácia da previsão constitucional brasileira. Apesar de proibir as dispensas arbitrárias e sem justa causa, a CFB exigiu lei complementar para regulamentar a questão, mas essa lei complementar não é editada desde 1988, transformando tal previsão constitucional em apenas uma norma diretiva, mas sem real eficácia. Vejamos o seguinte excerto:

*De acordo com a doutrina majoritária e o entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) não existe atualmente uma limitação a rescisão imotivada, vez que mesmo com a previsão no texto constitucional de que haverá tal limitação, tem-se admitido no mundo jurídico, seja em sentenças, acórdãos, doutrinas, ou em qualquer outro clássico meio de estudo do Direito do Trabalho que até que sobrevenha lei complementar para regulamentar a despedida arbitrária e sem justa causa, é plenamente possível a dispensa imotivada dos trabalhadores (Artigo jurídico – Análise jurídica do artigo 7º, I da CF e sua Eficácia).<sup>52</sup>*

<sup>51</sup> Pedro Lenza - Direito Constitucional Esquematizado. 15ª ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2011.

<sup>52</sup> Daniel Scapellato Pereira Rodrigues e Thaniggia Petzold Fonseca – Análise Jurídica do artigo 7º, I da Constituição Federal e sua eficácia – Rev. Cient. Águia, 2015 – <http://www.fenord.edu.br/revistaaguia/revista2015/textos/artigo01.pdf>.

Assim, é possível concluir que apesar de constitucionalmente haver previsão contra as dispensas imotivadas e arbitrárias, infelizmente tal previsão não foi recebida pelo ordenamento infraconstitucional, o que culmina na inaplicabilidade imediata da proteção. Portanto, **o que temos atualmente no Brasil são as dispensas imotivadas e arbitrárias como regra**, até que o poder legislativo decida editar a referida lei complementar que regre e discipline a previsão constitucional do art. 7º, I da CFB.

Antes de avançarmos, temos ainda de fazer uma importante distinção entre os termos “sem justa causa” e “arbitrária”, pois refletem ideias totalmente distintas. Para o ordenamento jurídico brasileiro, a justa causa refere-se somente àqueles casos e hipóteses descritos pelo artigo 482 da CLT, sendo que toda e qualquer outra hipótese de dispensa se enquadraria na categoria de dispensa imotivada.

Assim sendo, por “sem justa causa” compreende-se uma dispensa por razões económicas, por exemplo. Já a arbitrária é aquela tomada a bel-prazer do empregador, sem qualquer justificativa.

Logo, verifica-se que, aparentemente, o legislador constituinte brasileiro quis vedar também aquela dispensa que se baseie em razões económicas, o que, a nosso ver, não nos parece correto, pois engessa o empregador a ocasiões em que a dispensa se faz necessária. É por este e outros motivos que a edição da lei complementar se faz tão importante, por só assim será possível definir quais as hipóteses que estariam fora da vedação ao despedimento, tais como as económicas a título de exemplo.

Já em relação à dispensa arbitrária – aquela que não se baseia em fundamento algum, seja económico, técnico ou qualquer outro motivo que promova a dispensa do trabalhador – temos uma visão oposta. Tal possibilidade dentro do ordenamento jurídico laboral é porta de acesso a abusos por parte dos empregadores que normalmente se encontram numa posição contratual superior e suscetíveis a fazer ameaças, munindo-se da prerrogativa que lhes permite cessar o contrato de trabalho.

Apesar do cenário acima apresentado, os doutrinadores têm defendido arduamente a tese de que o artigo 7º, I da CFB não é insignificante só pela carência de lei complementar. Isto porque, em primeiro lugar, a disposição do referido artigo age como um inibidor a que legislador infraconstitucional edite normas que choquem diametralmente com o referido texto constitucional, por exemplo, editando leis que instituam ou estimulem dispensas imotivadas em total afronta à previsão constitucional.

Além disso, outra parte da doutrina tem vindo a defender que o artigo 7º, I da CFB é passível de ser aplicado imediatamente em virtude da existência de outras previsões constitucionais que, cumuladas àquele artigo, dão sustentação jurídica à imediata aplicação do dispositivo, mesmo que sem a edição da lei complementar acima mencionada.

Tal argumentação é proveniente da previsão trazida pelo artigo. 5º §1º da CFB que estipula: “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.”

Pois bem, os direitos previstos no artigo 7º da CFB tratam de direitos fundamentais, entre eles a garantia à estabilidade no emprego e a proibição da dispensa imotivada ou arbitrária (inciso I). Assim, tal como mencionado, entende essa parte da doutrina que não seria necessária a existência da lei complementar para implicar ao empregador a obrigação de motivar qualquer dispensa, sob pena de nulidade da dispensa caso assim não proceda.

Resumidamente, pelo acima exposto, o que podemos concluir é que atualmente, e em virtude do atual entendimento do STF, **o que prevalece é que os empregadores no Brasil não precisam de justificar quaisquer dispensas, exceto aquelas que tenham origem em facto imputável ao trabalhador.** A dispensa por facto imputável ao trabalhador é a que vigora no Brasil como a “verdadeira” e única justa causa, sendo tais hipóteses as previstas no artigo 482 da CLT.

Sobre o assunto, Jorge Luiz Souto Maior<sup>53</sup> posiciona-se de maneira ligeiramente distinta, fundamentando que as dispensas que não se baseiem no artigo 482 da CLT teriam que ser justificadas. Entretanto, esse posicionamento é minoritário e, assim sendo, não é o prevalecente. Vejamos o que afirma o Desembargador do TRT da 15ª região:

*“Desse modo, 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” (MAIOR, 2004).*

Consequentemente, e já chegando ao ponto final do nosso capítulo, podemos observar claramente pelo exposto até agora que o ordenamento jurídico brasileiro institui pela atual sistemática que a regra é a **liberdade de dispensa imotivada dos trabalhadores**<sup>54</sup>, **sendo a garantia no emprego a exceção**. E quais são essas exceções? Ou quais são essas estabilidades previstas no ordenamento brasileiro?

Tais hipóteses serão, por motivo de estruturação do presente trabalho, abordadas detalhadamente no próximo capítulo, conjuntamente com resumidas hipóteses de cessação do contrato de trabalho previstas atualmente pelo ordenamento jurídico brasileiro.

<sup>53</sup> Jorge Luiz Souto Maior - Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável.

<sup>54</sup> Relativamente à regra da dispensa imotivada, Gustavo Felipe Barbosa Garcia, doutrinador em Direito do Trabalho, afirma no seu artigo publicado em repositório da internet que: “Em consonância com o sistema jurídico brasileiro, a rigor, o empregado tem direito à *reintegração* quando é titular de alguma estabilidade ou garantia de emprego (como nos casos de dirigente sindical, membro da CIPA, gestante, empregado acidentado, etc.) ou quando a dispensa é discriminatória (art. 4º da Lei 9.029/1995”. - [https://www.conjur.com.br/2017-fev-06/gustavo-garcia-convencao-oit-trata-tema-abordado-lei#\\_ftn3](https://www.conjur.com.br/2017-fev-06/gustavo-garcia-convencao-oit-trata-tema-abordado-lei#_ftn3)

Assim, apenas em tais casos existiria ilicitude na dispensa pelo empregador (dispensa discriminatória ou em caso de estabilidade de emprego).

Sobre a Convenção 158 da OIT e o ordenamento brasileiro, é ainda importante referir que, por força do Decreto executivo 2.100/96, a Convenção foi denunciada, apesar de ter sido anteriormente ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo 68/92. Em virtude deste cenário, o que verificamos atualmente é que o Brasil não é consignatário da referida Convenção e, por isso, não exige que os empregadores motivem todas as dispensas dos contratos de trabalho, salvo nos casos já aqui mencionados.

Finalmente, cabe-nos dizer que, independentemente das estabilidades que veremos adiante, verificamos que apesar de o sistema da cessação do contrato de trabalho brasileiro ser ainda regido pela regra da dispensa imotivada, o legislador constituinte e o legislador infraconstitucional não deixaram o trabalhador ao total desamparo, prevendo, no mínimo, o direito a uma indenização – multa sobre os depósitos de FGTS – artigo 18º, § 1º da Lei 8.036 de 1990.<sup>55</sup>

#### Capítulo 4: Casos de estabilidade no emprego e hipóteses de cessação do contrato de trabalho

Dando continuidade ao que foi desenvolvido no último capítulo, passaremos a expor os casos de estabilidade no emprego (exceções) previstos pela Constituição Federal, para posteriormente chegarmos às modalidades de dispensa imotivada previstas pelo ordenamento brasileiro.

A Lei 13.467/2017, que ficou conhecida no Brasil como Reforma Trabalhista, modificou imensos institutos da CLT para que a legislação pudesse estar em conformidade com as atuais conjunturas sociais brasileiras. Entre essas mudanças, o legislador tornou o ato de dispensa imotivado ainda mais simples e descomplicado; um grande exemplo foi a inovação trazida pelo artigo 477-A da CLT. Ora vejamos:

<sup>55</sup> Vide disposição Constitucional que ensejou o surgimento do referido artigo - artigo 10º, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da CFB.

*Art. 477-A, CLT (acrescentado pela Lei nº 13.467/2017). As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação.*

Ao interpretar o texto acima, compreendemos claramente que o ato de dispensa é atualmente, e mais intensamente, um direito potestativo do empregador, em total consonância com o seu “jus variandi”.

Em virtude desta e outras disposições acerca do tema, Henrique Correia<sup>56</sup> discorre:

*Logo, a esta decisão de colocar fim ao contrato, o trabalhador não pode se opor, exceto se detentor de estabilidade ou uma das garantias provisórias de emprego. Assim sendo, estabilidade é o direito do trabalhador de permanecer no emprego, mesmo contra a vontade do empregador.*

Assim sendo, as únicas hipóteses que protegem um trabalhador contra uma dispensa imotivada são, como já mencionado, as hipóteses de estabilidade. Passemos àquelas previstas no texto constitucional.

#### 4.1. Dirigente Sindical – artigo 8º, inciso VIII, CF/88.

As previsões legais sobre a estabilidade do dirigente sindical estão previstas no artigo 8º, inciso VIII, CF/88, Súmulas nº 369 e nº 379 do TST.

O dirigente sindical é aquele trabalhador que representa toda uma categoria na luta pela melhorias das condições de trabalho, e, por isso, está sujeito a maiores represálias por parte dos empregadores.

Tendo isto em vista, o legislador sabiamente procurou proteger o dirigente sindical contra dispensas imotivadas com o objetivo de apenas coibir e combater as lutas da classe

<sup>56</sup> Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 975, Editora Juspodium – 2018

trabalhadora por direitos que esta eventualmente reivindicasse.

Nesse sentido, resume o professor Henrique Correia<sup>57</sup>:

*O art. 8º, VIII, da CF/88 prevê a estabilidade para o dirigente sindical. Esse direito dado ao dirigente sindical tem por objetivo proteger não só o empregado, mas também toda a categoria que ele representa, pois proporciona tranquilidade e independência na defesa dos interesses dos trabalhadores. A estabilidade terá início com o registro da candidatura para o cargo de dirigente sindical. Se eleito, a estabilidade persistirá até um ano após o fim do mandato. O mandato do dirigente sindical é de 3 anos, conforme art. 515, b, da CLT. (negrito nosso).*

Dada a sua importância, esta garantia está também expressa na CFB – artigo 8º, VIII: “É vedada a dispensa do trabalhador sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei”.

Facto interessante é que apesar de representar ainda uma exceção à hipótese de cessação unilateral do contrato de trabalho por parte do empregador, ainda assim os tribunais trabalhistas brasileiros entendem que, em determinados casos, tal garantia de emprego deixa de existir – é o caso da Súmula nº 369, item IV do TST, que prevê que: “Havendo extinção da atividade empresarial no âmbito da base territorial do sindicato, não há razão para subsistir a estabilidade”. Neste ponto, dada essa previsão na Súmula, podemos mencionar a existência de um ponto de intersecção entre as disposições da Lei brasileira e portuguesa, que prevêem hipóteses semelhantes de dispensa fundamentada na extinção do estabelecimento.

Vemos que a extinção do posto de trabalho serve aqui como justo motivo para dar fim a hipóteses em que o empregado teria, teoricamente, direito ao seu emprego, consubstanciando assim uma **mitigação às garantias no emprego, tanto no sistema português, como no caso específico acima mencionado do Brasil.**

<sup>57</sup> Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 977, Editora Juspodium – 2018.

## 4.2. Empregada Gestante – artigo 10º, inciso II, alínea “b”, ADCT

As previsões legais sobre a estabilidade da gestante encontram-se no artigo 10º, inciso II, alínea “b”, ADCT, 391-A da CLT, lei complementar nº 146/2014, Súmula nº 244 do TST e OJ nº 30 da SDC do TST.

Segundo a definição de Maurício Godinho Delgado<sup>58</sup>:

*Conforme se sabe, a Constituição estipulou que “fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa (...) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto”. Em conformidade com a jurisprudência, tal garantia é objetiva, contando-se a partir da confirmação efetiva da gestação — isto é, desde a concepção —, independentemente da ciência do fato pelo empregador e até mesmo pela própria trabalhadora. Considera-se irrelevante, ademais, a data de realização do exame laboratorial acerca da gravidez, já que se entende por confirmação a data estimada da concepção, ou seja, a circunstância objetiva que confirma a gravidez.*

Pela importância do tema, verificamos que a questão também tem abordagem constitucional, trazida pelo artigo 10º, inciso II, alínea “b”, ADCT.

Com o intuito de proteger o nascituro e a própria criança, tal hipótese de estabilidade ganha contornos dentro do ordenamento brasileiro como uma das mais importantes estabilidades, pois está intrinsecamente ligada ao direito à vida e aos direitos fundamentais da criança. Tanto assim que são reiteradas as decisões do TST<sup>59</sup> (Tribunal Superior do Trabalho) sobre o tema, reforçando e afirmando o ora exposto.

<sup>58</sup> Maurício Godinho Delgado – p. 663, Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, 2017.

<sup>59</sup> RECURSO DE REVISTA . LEI 13.467/2017 . RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA . TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. A estabilidade provisória da gestante é garantia constitucional a direitos fundamentais da mãe e do nascituro, especialmente no que diz respeito ao artigo 7º, XIII, da Constituição Federal, proteção da gestante contra a dispensa arbitrária, com vista a proteger a vida que nela se forma com dignidade desde a concepção. A efetividade dessa garantia tem respaldo no artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal. O artigo 10º, II, b, do ADCT confere estabilidade provisória à trabalhadora e exige apenas a confirmação da sua condição de gestante. Portanto, não é necessário falar noutros requisitos para o exercício desse direito, como a prévia ou imediata comunicação da gravidez ao empregador ou o conhecimento da própria empregada a respeito do seu estado gravídico quando da extinção do vínculo. Incidência da Súmula nº 244, I, desta Corte. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 31694620175090091, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 20/11/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019)

Uma questão interessante a abordar neste momento, **justamente por se contrapor ao ordenamento jurídico português é o da previsão de garantia no emprego à gestante, ainda que esta esteja numa situação de contrato de trabalho por tempo determinado.** Imaginemos que a trabalhadora descobre que está grávida nos últimos dois meses de um contrato de experiência. Segundo o ordenamento brasileiro, esse contrato não pode mais encerrar-se à data do seu término, pois a estabilidade asseguraria que aquele contrato se prorrogasse pelo menos até ao final do período de estabilidade. É o que diz a Súmula nº 244, III do TST.<sup>60</sup>

Neste caso, pela já mencionada importância do tema, o encerramento contratual não se pode concretizar, mesmo tendo as partes anteriormente manifestado o desejo de o findar num prazo certo. Tal hipótese já não ocorreria no sistema normativo português, o que nos faz concluir que nesse ponto específico, o tratamento dado pelo Direito brasileiro salvaguarda melhor a gestante e o seu filho, garantindo assim uma proteção ao emprego maior do que garantida pelo Direito português.

Entretanto, existem também semelhanças entre um e outro ordenamento. A título de exemplo, o CT Português prevê no seu artigo 63º a impossibilidade da dispensa. Tanto que, caso venha a ser efetivado pelo empregador, sem o atendimento das formalidades previstas no artigo supramencionado, esta dispensa poderá ser considerada ilícita nos termos do artigo 381º, d) do CT. Neste caso, tal como no sistema brasileiro, seria possível a declaração da sua reintegração no emprego.

Segundo Henrique Correia<sup>61</sup>: “E ainda, se a gravidez ocorrer durante o aviso-prévio, inclusive indenizado, também, gerará direito à estabilidade. Aliás, há expressa previsão na CLT para essas novas hipóteses de estabilidade”.

<sup>60</sup> Súmula nº 244 do TST. Gestante. Estabilidade provisória:  
[...]

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no artigo 10º, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.

<sup>61</sup> Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 982, Editora Juspodium – 2018.

Vê-se que a amplitude da garantia é tão extensa que, mesmo durante o prévio aviso, se descoberta a gravidez, o impedimento ao encerramento contratual surge. Tal hipótese ficou expressa com a Reforma Trabalhista que introduziu o artigo 391-A da CLT<sup>62</sup>.

#### 4.3. Empregado representante da CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) - artigo 10º, II, a, do ADCT.

É abordada pelo texto constitucional brasileiro - artigo 10º, II, a, do ADCT.

Segundo Henrique Correia<sup>63</sup>: “O objetivo dessa estabilidade provisória é permitir que o empregado desempenhe seu mandato de forma tranquila e sem perseguições e ingerências do empregador”.

Segundo afirma a doutrina, nesse caso estaríamos diante de uma estabilidade objetiva, o que significa que a garantia no emprego que é prevista para o trabalhador eleito pelos demais como vice-presidente da CIPA é, na verdade, destinada ao cargo e não à pessoa específica eleita. Isto significa que na eventualidade da extinção do estabelecimento empresarial, o representante da CIPA não teria direito à reintegração ou a indenizações.

#### 4.4 – Representante dos Empregados – artigo 11º da CF/88

<sup>62</sup> Artigo 391-A da CLT. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II, do artigo 10º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. Parágrafo único. O disposto no caput deste artigo aplica-se ao empregado adotante ao qual tenha sido concedida guarda provisória para fins de adoção.

<sup>63</sup> Correia, Henrique – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 989, Editora Juspodium – 2018.

O artigo 11º da Constituição Federal brasileira traz a seguinte disposição: “Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”.

Durante longo tempo discutiu-se entre a doutrina se o trabalhador que fosse eleito nessa condição estaria agraciado ou não com a garantia do seu emprego. Como o texto constitucional originariamente nada dispõe a respeito dessa garantia, aqueles que defendiam a existência da estabilidade também para esses trabalhadores socorrem-se das previsões da Convenção nº 135 da OIT - Proteção de Representantes de Trabalhadores, que foi ratificada no Brasil pelo Decreto nº 131/1991.

Basicamente, a Convenção mencionada estipula que os trabalhadores eleitos na empresa também estariam garantidos e protegidos contra dispensas arbitrárias. Nas palavras de Henrique Correia<sup>64</sup>:

*Negar a proteção do emprego aos representantes dos trabalhadores equivaleria a retirar a eficácia do art. 11 da CF/88, uma vez que nenhum empregado estaria disposto a sofrer punições do empregador ou mesmo ter seu contrato de trabalho extinto.*

Como já mencionamos no introito das garantias de emprego previstas no Brasil, as recentes alterações legislativas (Reforma Trabalhista de 2017) trouxeram inúmeras disposições que vieram fortalecer as hipóteses de dispensa imotivada pelo empregador, tal como, por exemplo a disposição do artigo 477-A da CLT.

Entretanto, outras poucas inovações como a do artigo 510-D da CLT vieram cristalizar entendimentos que vinham sendo aplicados apenas num âmbito jurisprudencial, ou seja, trouxe para o texto da Lei entendimentos que em razão de omissões tiveram que ser interpretados e consolidados marginalmente à Lei; tal foi o caso da questão da garantia no emprego dos representantes dos trabalhadores, tendo a matéria sido tratada pela Precedente Normativo nº 86

<sup>64</sup>Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, pp. 993-4, Editora Juspodium – 2018.

do TST<sup>65</sup>.

Com o atual texto do artigo 510-D da CLT, o assunto está pacificado e a garantia no emprego é hoje mais uma hipótese de vedação de dispensa, assegurada pelo artigo 11º da CFB, cumulado com o artigo 510-D da CLT.

#### 4.5 – Funcionário Público – artigo 41º, CFB

A estabilidade para funcionários públicos é decorrente da previsão constitucional – artigo 41º, CFB<sup>66</sup> – mas não atinge todos os funcionários públicos de maneira geral. A previsão da estabilidade abrange apenas os detentores de **cargos** públicos, justamente aqueles funcionários públicos regidos por estatuto. Os que ingressarem no trabalho público, mas não forem estatutários, e sim celetistas (ou seja, abarcados pelo regulamento da CLT), não serão contemplados com a referida garantia ao emprego.

Existe, entretanto, um abrandamento de tal entendimento que é emitido pelo TST através da OJ (orientação jurisprudencial nº 247 da SDI-I do TST<sup>67</sup>). Segundo essa OJ, mesmo os funcionários públicos teriam direito a estabilidade, exceto aqueles que ingressem em empresas públicas e sociedades de economia mista. Verifica-se, na realidade, que o intuito de tais exceções às referidas empresas públicas é garantir que estejam em pé de igualdade com as empresas privadas.

Henrique Correia<sup>68</sup> avança, em contrapartida, com uma possível alteração ao entendimento acima mencionado. Vejamos: “Cabe frisar, entretanto, que o TST em breve deve

<sup>65</sup>“Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543, e seus §§, da CLT”

<sup>66</sup> Artigo 41º da CF/88: São estáveis após 3 anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público.

<sup>67</sup> Orientação Jurisprudencial nº 247 da SDI-I do TST.

I-A despedida de empregados de empresa pública e de sociedade de economia mista, mesmo admitidos por concurso público, independe de ato motivado para sua validade;

II - A validade do ato de despedida do empregado da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) está condicionada à motivação, por gozar a empresa do mesmo tratamento destinado à Fazenda Pública ) em relação à imunidade tributária e à execução por precatório, além das prerrogativas de foro, prazos e custas processuais.

<sup>68</sup> Correia, Henrique – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 996, Editora Juspodium – 2018.

alterar, ou cancelar esse posicionamento contido na OJ 247. A jurisprudência do STF defende a fundamentação nas dispensas de empregados públicos”.

Assim sendo, e já a resumir, em qualquer hipótese de emprego ou cargo público, ficaria assegurada a garantia no emprego ao trabalhador da administração pública.

#### 4.6 – Outras hipóteses de estabilidade

Indicaremos ainda, de forma muito breve, outras hipóteses de garantia no emprego previstas pela legislação brasileira fora daqueles casos que encontram previsão constitucional, pois maiores comentários sobre elas delongariam demasiadamente o trabalho neste tópico e, acima de tudo, estaríamos a desviar-nos do objetivo desta obra.

Assim, nomeamos as outras hipóteses de garantia no emprego, a saber: a) Empregado membro da Comissão de Conciliação Prévia – CCP, b) Empregado acidentado, c) Membro da Comissão de Gorjetas, d) Membros do Conselho Nacional da Previdência Social, e) Membros do conselho curador do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS, f) Empregados eleitos diretores de sociedades cooperativas.

#### 5 – Cessação do Contrato de Trabalho

Neste subcapítulo abordaremos sinteticamente as hipóteses de cessação de contrato de trabalho no Brasil, referenciando apenas as comparações já feitas no tópico da cessação do contrato de trabalho em Portugal. O nosso objetivo é permitir ao leitor compreender as principais e atuais formas de encerramento contratual lícito no ordenamento jurídico brasileiro, para que então possa formar um juízo de comparação com as hipóteses do ordenamento português.

A partir da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467 de 2017, outras hipóteses de encerramento contratual surgiram (distrato), de modo que o quadro geral ficou da seguinte maneira:

<b>TÉRMINO DO CONTRATO DE TRABALHO</b>	
<b>Resilição</b> (manifestação unilateral ou bilateral)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pedido de demissão (empregado).</li> <li>- Dispensa sem justa causa (empregador).</li> <li>- Distrato.</li> </ul>
<b>Resolução</b> (ato faltoso)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dispensa por justa causa (falta praticada pelo empregado - art. 482 da CLT).</li> <li>- Rescisão indireta (falta praticada pelo empregador - art. 483 da CLT).</li> <li>- Culpa recíproca (ambos praticam a falta grave - art. 484 e Súmula nº 14 do TST).</li> </ul>
<b>Rescisão</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nulidade do contrato de trabalho.</li> </ul>

69

De seguida, definiremos de forma muito breve o que consubstancia cada modalidade de cessação:

### 5.1 - Demissão

Hipótese em que o trabalhador coloca fim ao contrato de trabalho por vontade unilateral sua. Tal garantia é prevista praticamente em todos os ordenamentos jurídicos por todo o mundo, por constituir um princípio básico e basilar a qualquer sistema jurídico, qual seja: a liberdade contratual e vedação ao trabalho forçado.

### 5.2 – Distrato – artigo 484-A da CLT

Inovação trazida pela Reforma Trabalhista (artigo 484-A da CLT) que corresponde à hipótese em que empregador e empregado, em manifestação conjunta das suas vontades, põem fim ao contrato de trabalho. Tal hipótese foi criada para evitar fraudes muito comuns anteriormente à existência do novo dispositivo, que se baseavam basicamente numa dispensa

<sup>69</sup> Quadro extraído da obra de Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 1159, Editora Juspodium – 2018

imotivada unilateral pelo empregador, na qual o empregado se comprometia com a devolução da indenização recebida.

### 5.3 - Justa Causa – artigo 482 da CLT

Caso de falta grave cometida pelo empregado e que importa um alto grau de culpa e gravidade para que possa ser levado a cabo pelo empregador, tanto que deve preencher diversos requisitos impostos pela doutrina. Estes requisitos incluem a obrigatoriedade de o ato estar tipificado expressamente na CLT, a aplicação imediata da penalidade e a proporcionalidade do empregado no ato culposo/doloso, assim como a penalidade aplicada.

As hipóteses tipificadas mencionadas acima são as do artigo 482 da CLT<sup>70</sup>.

Uma observação importante a respeito da modalidade de dispensa é feita por Henrique Correia<sup>71</sup>:

*Por fim, cabe frisar novamente, que a conduta praticada pelo empregado, prevista em um dos incisos do art. 482 da CLT, acima destacados, não poderá constar da Carteira de Trabalho do empregado. Como a sua CPTS é um documento oficial e permanecerá com o trabalhador por toda a sua vida profissional, não pode conter anotações desabonadoras, que inviabilizem ou dificultem a obtenção de outro emprego.*

### 5.4 - Rescisão Indireta – artigo 483 da CLT

Quanto ao assunto remetemos o leitor para o tópico “2.7 – Resolução pelo Trabalhador”, pois aí discutimos e abordamos o conceito e aspetos da rescisão indireta, estabelecendo ainda comparações entre os sistemas normativos português e brasileiro neste âmbito.

<sup>70</sup> Artigo 482º - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade; b) incontinência de conduta ou mau procedimento;  
c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; [...]

<sup>71</sup> Henrique Correia – Direito do Trabalho para os concursos de Analista do TRT e MPU, p. 1179, Editora Juspodium – 2018.

## 5.5 – Culpa Recíproca – artigo 484 da CLT

Prevista pelo artigo 484 da CLT, a culpa recíproca é sinteticamente definida por Carlos Henrique<sup>72</sup> da seguinte forma:

*[...]quando o empregado (CLT, art. 482) e o empregador (CLT, art. 483) **cometem, ao mesmo tempo**, faltas que constituem justa causa para a extinção do contrato. É imprescindível para configurar a culpa recíproca que as justas causas do empregado e do empregador sejam contemporâneas. (negrito nosso)*

Nestes casos, as indenizações a cargo do empregador são reduzidas para metade. Tal modalidade não encontra previsão semelhante no ordenamento português.

## CONCLUSÃO

---

Como já mencionado inúmeras vezes ao longo do texto, o trabalho é um dos aspetos mais importantes na vida de uma pessoa, senão talvez a mais importante, pois influencia outras decisões de vida importantíssimas, por exemplo, o local em que a pessoa residirá, o tempo de convívio familiar, de lazer, entre outras questões.

Neste contexto, não assegurar o emprego ao cidadão é o mesmo que privá-lo de uma vida digna e de exercer os seus direitos fundamentais garantidos na Constituição. Sem emprego veda-se à pessoa o acesso à habitação, à alimentação, à saúde, ao lazer, entre tantos outros direitos fundamentais.

Por este motivo, o autor concorda em grau e número com a afirmação de Canotilho<sup>73</sup> de que o princípio da segurança no emprego reflete o próprio **direito à vida**<sup>74</sup>.

<sup>72</sup> Carlos Henrique Bezerra Leite – p. 542, Curso de Direito do Trabalho, 9ª Edição, Editora Saraiva, 2018.

<sup>73</sup> Canotilho – p. 707 – Item V, Constituição da República Portuguesa, Anotada 1º A 107º – Volume 1 – Editora Coimbra.

<sup>74</sup> Vide Jorge Leite - p. 239 - Coletânea de Leis do Trabalho, Coimbra Editora, Coimbra, 1985.

Deste modo, e já a refletir sobre a afirmação de Canotilho, será que podemos concluir que, ao prever, atualmente, a garantia ao emprego como uma exceção<sup>75</sup>, o ordenamento brasileiro estaria a reservar excepcionalmente, também, o direito à vida? Uma leitura feita desta forma pode parecer despropositada, mas, infelizmente, tal questionamento não é, de todo, absurdo.

Sabe-se que antes da propositura de qualquer Convenção a OIT realiza diversos estudos sobre o objeto que procura regular, inclusivamente no campo prático e social. Ora, rejeitar uma Convenção é negar atenção a imensos estudos que comprovam resultados sociais mais benéficos que se espera serem alcançados pela ratificação da norma defendida no nosso trabalho, nomeadamente a Convenção 158 que aborda a vedação à dispensa imotivada.

Não obstante isto, o Brasil optou por deixar de ser ratificante da mesma, com a nítida intenção de precarizar a relação de trabalho vigente, dando assim o livre despedimento margem a despedimentos arbitrários, discriminatórios e abusivos.

Outro aspeto negativo ligado ao livre despedimento está na falta de fidelização do trabalhador à sua entidade patronal, pelo que a rotatividade da mão de obra acaba por se tornar muito maior dentro de um sistema permissivo à livre dispensa. Tais circunstâncias são fatores que predis põem os funcionários para um maior risco de ocorrência de acidentes de trabalho; a troca permanente de mão de obra exige mais formação, assim como uma maior fiscalização dos recém contratados, já que os princípios preventivos de acidentes se baseiam nas constantes práticas de formação e de prevenção<sup>76</sup>.

Tratando-se de constantes alternâncias de mão de obra, a atenção deve ser também redobrada na vigilância e na prevenção, já que os novos trabalhadores não possuem a experiência e muito menos os anos de formação para evitar a ocorrência de acidentes.

<sup>75</sup> Vide hipóteses de estabilidades no emprego (Brasil) previstas no Capítulo 4.

<sup>76</sup> Vide Directiva 89/391 CEE, artigo 6º – relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Inúmeros são os motivos que poderiam ser citados para justificar a importância de um sistema jurídico que assegure a segurança no emprego, motivos esses que passam pela valorização do direito à vida digna do trabalhador, melhoria social e até económica.

Por fim, e para concluirmos os nossos fundamentos, passemos pela questão económica, normalmente a mais levantada, principalmente no Brasil, para justificar uma melhor adaptação do sistema de livre dispensa.

Comumente, a classe patronal argumenta que a livre dispensa imotivada garante às empresas a possibilidade de se adaptarem às realidades económicas vigentes e, assim, se tornarem mais flexíveis às dificuldades que possam surgir. À partida, podemos já dizer que isto não é factor justificante, já que existem exceções e mitigações à regra da garantia no emprego, que inclusivamente foram abordadas de forma exaustiva neste trabalho quando estudamos a regulamentação trazida pelo ordenamento português.

Posteriormente à fundamentação exposta acima, cabe-nos ainda mencionar que os resultados práticos em se garantir estabilidade no emprego é justamente a melhoria da economia, o que, por via de consequência, reduziria em muito a necessidade de dispensas de trabalhadores. Nesse sentido, expomos o pensamento de Pedro Furtado Martins<sup>77</sup>:

*Aliás, são sobejamente conhecidos exemplos de sistemas em que o progresso económico e tecnológico não foi impedido pela existência de um regime limitativo dos despedimentos, quer essas limitações resultem diretamente da lei, como no caso alemão, quer sejam fruto de outros fatores culturais, como sucede no Japão.*

Logo, cai por terra também o fundamento económico como motivo inibidor da adesão ao princípio da segurança no emprego.

Infelizmente, no que toca ao sistema normativo da cessação do contrato de trabalho no Brasil, não nos parece que ocorrerá uma alteração ao atual cenário, nem mesmo num futuro próximo. Isto acontece principalmente pelo *lobby* exercido pela classe empresarial no

<sup>77</sup> Pedro Furtado Martins – p. 11, Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª Edição, Editora Principia, 2017.

Congresso Legislativo Brasileiro para manter a livre dispensa, o que se traduz, mais uma vez, num triste e grande prejuízo para o desenvolvimento brasileiro, tanto no âmbito social como económico.

## **BIBLIOGRAFIA:**

---

### **PORTUGUESA**

- Amado, João Leal – A cessação do Contrato de trabalho – Uma perspectiva Luso-Brasileira, Editora LTr, 2017.
- Canotilho, JJ. Gomes – Constituição da República Portuguesa, Anotada 1º A 107º – Volume 1, 4ª Edição – Editora Coimbra, 2014.
- Fernandes, Monteiro – Direito do Trabalho, 16ª edição, Editora Almedina, 2012.
- Gomes, Júlio – “Algumas reflexões sobre as alterações introduzidas no Código do Trabalho pela Lei n. 23/2012, de 25 de Junho”, Revista ROA, 2012.
- Martins, Pedro Furtado – Cessação do Contrato de Trabalho, 4ª edição, Editora Principia, 2017.
- Miranda, Jorge e Medeiros, Rui – Constituição Portuguesa Anotada, Tomo I, Editora Coimbra, 2005.
- Quintas, Paula e Hélder – Manual de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Editora Almedina S.A, 2010.
- Rebelo de Sousa, Marcelo e Alexandrino, José de Melo – Constituição da República Portuguesa Comentada – Editora LEX, Lisboa, 2000.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo – XXV anos de Jurisprudência Constitucional Portuguesa, Editora Coimbra, 2009.
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo – Manual de Direito do Trabalho, Editora babel, 2011.

### **BRASILEIRA**

- Cruz, Vítor – Constituição Federal anotada para Concursos – 4ª edição – Editora Ferreira, 2010.
- Correia, Henrique – Direito do Trabalho para os Concursos de Analista do TRT e MPU, Editora Juspodium, 2018.
- Delgado, Maurício Godinho – p. 663, Curso de Direito do Trabalho, Editora LTr, 2017.

- Lenza, Pedro – Direito Constitucional Esquematizado. 15ª edição, Editora Saraiva, 2011.
- Leite, Carlos Henrique Bezerra – Curso de Direito do Trabalho, 9ª edição, Editora Saraiva, 2018.
- Martinez, Luciano – Curso de Direito do Trabalho, 8ª edição, Editora Saraiva, 2018.

### **ARTIGOS JURÍDICOS:**

- Maior, Jorge Luiz Souto – Convenção 158 da OIT. Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. Jus Navigandi, Teresina, ano 9, nº 475, 25 outubro 2004. Disponível em: <http://jus.com.br/revista/texto/5820>.
- Rodrigues, Daniel Scapellato Pereira e Fonseca, Thaniggia Petzold – Análise Jurídica do artigo 7º, I da Constituição Federal e sua eficácia – Rev. Cient. Águia, 2015. Disponível em: <http://www.fenord.edu.br/revistaaguia/revista2015/textos/artigo01.pdf>.

### **MATERIAIS EM SUPORTE ELETRÔNICO**

- Garcia, Gustavo Filipe Barbosa – Convenção da 158 OIT trata de tema já abordado e equacionado pela legislação, 6 de fevereiro de 2017. Disponível em: [https://www.conjur.com.br/2017-fev-06/gustavo-garcia-convencao-oit-trata-tema-abordado-lei#\\_ftn3](https://www.conjur.com.br/2017-fev-06/gustavo-garcia-convencao-oit-trata-tema-abordado-lei#_ftn3), consult. em 29/01/2020.

### **JURISPRUDÊNCIA**

- Acórdão do Tribunal Constitucional nº 372/91, item 6.
- Acórdão do Tribunal Constitucional nº 745/98
- Acórdão do Tribunal Constitucional nº 107/88
- Acórdão do Tribunal Constitucional nº 64/91
- Acórdão do Tribunal Constitucional nº 602/2013

- Acórdão TST – RR: 40022008720095090011, Relator: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 27/11/2019, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019
- Acórdão TST – RR: 31694620175090091, Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 20/11/2019, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 29/11/2019

