



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ERICK GONÇALVES AFONSO MAUÉS

**CRISE ECONÔMICA, GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS:
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE AS REFORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRA
E PORTUGUESA**

Brasília
2018



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA
FACULDADE DE DIREITO
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO

ERICK GONÇALVES AFONSO MAUÉS

**CRISE ECONÔMICA, GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS:
UM ESTUDO COMPARADO ENTRE AS REFORMAS TRABALHISTAS BRASILEIRA
E PORTUGUESA**

Monografia apresentada a Faculdade de Direito
como requisito para a obtenção do grau de
Bacharel em Direito sob orientação da professora
Érica Fernandes Teixeira

Brasília
2018

ERICK GONÇALVES AFONSO MAUÉS

CRISE ECONÔMICA, GLOBALIZAÇÃO E DIREITOS SOCIAIS: UM
ESTUDO COMPARADO ENTRE AS REFORMAS TRABALHISTAS
BRASILEIRA E PORTUGUESA

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Faculdade de Direito da Universidade de Brasília
como exigência parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Aprovado em ___/___/___

Prof. Érica Fernandes Teixeira
Universidade de Brasília
Orientadora

Frederico Gonçalves César
Universidade de Brasília
Avaliador

Milena Pinheiro
Universidade de Brasília
Avaliadora

AGRADECIMENTOS

A Universidade é um lugar de aprendizagem e descobertas em que começamos a ver o mundo com outros olhos e passamos por profundas transformações pessoais. É lá que nos dedicamos ao estudo de uma ciência com a qual nos identificamos, bem como onde começamos a questionar dogmas e preceitos que foram concretados em nossas mentes no decorrer da vida. O processo de desconstrução e reconstrução destes dogmas é coletivo e, por vezes, doloroso, o que faz com que nos aproximemos de pessoas que irão marcar profundamente nossa trajetória. Sendo este um trabalho de conclusão de curso, nada mais justo do que agradecer àqueles e àquelas pessoas que foram importantes nesse processo.

Primeiramente, agradeço àqueles sem os quais eu jamais teria entrado na Universidade: a minha família. Meus pais, Erika e Hélio, juntamente com minha avó Sônia e minha irmã Amanda, foram meu porto seguro durante estes seis anos de graduação, sempre me incentivando nos momentos mais críticos, ouvindo as minhas angústias e inquietações e que contribuíram para que eu realizasse a experiência do intercâmbio que se tornou pano de fundo deste trabalho. Agradeço também à minha Tia Graça e ao meu Tio Reinaldo, que zelaram por mim durante minha estadia em Portugal e cuja saudade e carinho persistem deste lado do Atlântico.

Agradeço também à professora Érica Fernandes Teixeira, que com muito carinho e dedicação me orientou na realização deste trabalho, bem como aos membros da banca, Milena Pinheiro e Frederico Gonçalves, que prontamente se disponibilizaram para discutir as questões aqui colocadas. Não poderia deixar de agradecer à professora Gabriela Neves Delgado, a responsável por fazer com que eu me aproximasse e me encantasse pelo Direito do Trabalho. Agradeço também à professora Daniela Marques Moraes que não apenas foi a responsável por toda a minha formação em Direito Processual Civil mas que, com muita empatia, sempre me orientou no meio acadêmico e me incentivou à viver a Universidade, seja escrevendo, pesquisando, fazendo intercâmbio ou fazendo extensão.

Por fim, agradeço às grandes amigas e amigos que fiz no decorrer de toda a minha graduação. Agradeço a eles por terem sido uma espécie de família quando me mudei para Brasília. Agradeço por me dado suporte nos momentos mais difíceis que enfrentei no decorrer desta graduação e por terem entendido a minha ausência nos últimos seis meses.

“Condições econômicas e sociais precárias treinam homens e mulheres (ou os fazem aprender pelo caminho mais difícil) a perceber o mundo como um contêiner cheio de objetos descartáveis, objetos para uma só utilização; o mundo inteiro — inclusive outros seres humanos.”

Zygmunt Bauman

RESUMO

A crise econômica de 2008 afetou todo o globo, em virtude do aprofundamento da integração econômica que o atual estágio do capitalismo alcançou nos últimos anos. O capitalismo financeiro, caracterizado pela prevalência de um capital fictício e volátil, fez com que os efeitos da crise fossem mais fortes nos países da periferia e semiperiferia do sistema, dado grau de dependência dos países centrais. O advento de uma interpretação econômica da Constituição fez com que resposta dada a essa crise fosse a imposição de severas medidas de austeridade que envolveram, no campo do trabalho, a mitigação de direitos sociais, entendidos como dispendiosos.

Assim, valendo-se das análises legal, doutrinária e estatísticas, o presente trabalho busca analisar os reflexos causados pela crise econômica nos ordenamentos jurídicos de Portugal e Brasil, sobretudo no que tange ao microssistema de garantia de direitos sociais, por meio da comparação entre a legislação trabalhista portuguesa reformada em 2012 com as alterações promovidas na legislação trabalhista brasileira em 2017, no que tange ao Direito Material do Trabalho, bem como os antecedentes que culminaram na alterações legais realizadas. À luz da experiência portuguesa, verifica-se as possíveis consequências da reforma trabalhista no Brasil.

Palavras-chave: Trabalho. Reforma. Crise. Globalização.

ABSTRACT

The 2008 economic crisis has affected all the globe, owing to the deep degree of economic integration reached by the current stage of capitalism. The financial capitalism, characterized by the prevalence of a fictitious and volatile capital, has made the effects of the crisis become stronger in the peripheral countries of the system, due to the fact they are dependents and debtors of the central ones. The advent of an economic interpretation of the Constitution has made the answer given to this crisis were the imposition of severe austerity measures which involved, in the labor field, the mitigation of social rights, understood as expensive.

Therefore, drawing on legal, doctrine and statistics analysis, this paper aims to analyze the reflexes caused by the economic crisis at the legal order of Portugal and Brazil, especially in the microsystem of social rights, through the comparison between the Portuguese labor legislation reformed in 2012 and the changes suffered by the Brazilian labor legislation in 2017, concerning the Substantive Labor Law, as well as the previous events that culminated in the legal modifications made. In the light of the Portuguese experience, it also verifies the potential consequences of the labor reform in Brazil.

Keywords: Labor. Reform. Crisis. Globalization.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – CRISE ECONÔMICA E GLOBALIZAÇÃO	11
1.1 O advento do neoliberalismo	11
1.2 Globalização e Divisão Internacional do Trabalho.....	14
1.3 A posição de Brasil e Portugal no cenário mundial globalizado	21
CAPÍTULO 2 – OS ANTECEDENTES DAS REFORMAS TRABALHISTAS	24
2.1 Antecedentes em Portugal	24
2.2 Antecedentes no Brasil	30
CAPÍTULO 3 – AS REFORMAS TRABALHISTAS	34
3.1 Terceirização.....	36
3.2 Do contrato de trabalho.....	39
3.3 Da redução dos custos com extinção do contrato de trabalho	42
3.4 Flexibilização do tempo do trabalho.....	45
3.5 Redução de férias e feriados	48
3.6 Intervalo intrajornada e Descanso compensatório suplementar	49
CAPÍTULO 4 – AS CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA PORTUGUESA E A INTERFERÊNCIA DA CRISE ECONÔMICA NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS	51
CONCLUSÃO	58
REFERÊNCIAS	60

INTRODUÇÃO

A Lei nº 13.467/2017 reformou profundamente a legislação trabalhista brasileira, trazendo polêmicas alterações sob a bandeira da “modernização” e do desenvolvimentismo. O discurso que motivou a aprovação de tais mudanças no Congresso Nacional aposta que tais alterações poderão trazer benefícios, sobretudo para as pequenas e médias empresas, ao reduzir custos de produção por meio da supressão de direitos, bem como tornar o país mais competitivo internacionalmente.

Paralelamente, outros países também passaram por profundas alterações em suas legislações laborais, com discursos semelhantes. É o caso de Portugal, Espanha e, mais recentemente, França, que também optaram por reduzir direitos sociais dos cidadãos em prol da manutenção do modelo econômico hegemônico. Desta forma, depreende-se que a aprovação da Reforma Trabalhista no Brasil não foi um caso isolado, mas um processo dentro de um fenômeno a nível global.

O modo como a aprovação das Reformas Trabalhistas no Brasil e em Portugal foi feito chama a atenção por colocar em xeque o pacto democrático firmado em seus ordenamentos constitucionais e por isso, carece de maiores observações, razão pela qual será objeto do presente estudo. Isto porque, a Reforma Trabalhista brasileira entrou em pauta no Congresso Nacional no momento em que o país era governado por um Presidente cuja pauta econômica não passou pelo crivo das urnas. A Reforma Trabalhista portuguesa, por sua vez, foi um dos resultados das severas medidas de austeridade impostas pelo Memorando de Entendimento (popularmente chamado de “Memorando da *Troika*”) firmado entre o Estado Português e o Fundo Monetário Internacional, a Comissão Europeia e o Banco Central Europeu, que entrou em vigor no país sem a aprovação da Assembleia Nacional.

Cogita-se que a crise econômica evidenciou problemas com a democracia pluralista, com o advento de uma interpretação econômica da constituição. Tal interpretação, segundo Callejón (2013) relativizou a aplicação de direitos e princípios constitucionais, ao estruturar a Constituição e a ordem social a partir de uma vertente econômica, bem como ao submeter princípios e direitos constitucionais à uma determinada orientação econômica que se apresenta como a única possível. Muitas destas decisões econômicas destoam do texto constitucional ou do projeto político pelo qual os representantes do povo foram eleitos, o que representa um nítido ataque à ordem constitucional democrática.

“[...] esta interpretación económica de la Constitución conduce al mismo resultado: negar el conflicto mediante la imposición, en este caso, de unas condiciones objetivas al proceso público que predeterminan las opciones políticas, opciones que ya no dependerán de los procesos electorales, como ha ocurrido hasta ahora en la democracia pluralista.” (CALLEJÓN, 2013, p. 451)

Lavinas, Araújo e Bruno (2017, p. 4-5) destacam o processo de financeirização que atacou as economias capitalistas ao longo do mundo, afetando, inclusive, o arcabouço normativo brasileiro:

“De início, a financeirização é entendida como uma transformação sistêmica das economias maduras capitalistas (Lapavistas 2011), inerente à lógica neoliberal (Duménil e Levy 2005), sendo Estados Unidos e Reino Unido (Fine 2014) os exemplos paradigmáticos do capitalismo finance-led. Entretanto, frisa Stockhammer (2007), muito embora o drive finance-led restrinja-se ao mundo anglo-saxão, a dominância financeira reconfigurou por completo, nos anos recentes, o ambiente macroeconômico e passou a influenciar e orientar as políticas públicas em outros latitudes. Presentes também na periferia (Becker et al 2010) do sistema capitalista, as peculiaridades da marcha forçada da financeirização acabaram por estender o campo empírico das análises para países de renda média e emergentes. Isso porque tampouco estes escaparam à onda de desregulamentação e liberalização financeira que borra fronteiras notadamente a partir dos anos 1990. (LAVINAS, ARAUJO e MIGUEL, 2017)”

Partindo de tal premissa econômica, o presente trabalho se apresenta como um estudo comparado, cujo objetivo é analisar aspectos de convergência e divergência das reformas na legislação trabalhista do Brasil e de Portugal. A partir dessa análise, analisar como a crise econômica tem afetado direitos sociais previstos nas legislações constitucional e infraconstitucional de tais países.

Para a realização do estudo, utilizar-se-á, majoritariamente, da pesquisa bibliográfica como metodologia de pesquisa. Através de tal pesquisa, pretende-se compreender o panorama fático sobre o qual tais reformas foram feitas, identificando os fatores que levaram a elaboração de tais reformas, bem como os entes envolvidos. A partir da análise dos textos legais que instituíram as alterações, intenta-se verificar quais foram as mudanças comuns e investigar porque se assemelham. Por fim, pretende-se contrapor tal análise com a literatura jurídica e dados estatísticos com vistas a demonstrar a influência da crise econômica ou eventuais outros fatores que possam estar influenciando a dinâmica de garantia de direitos sociais nos dois países.

CAPÍTULO 1 – CRISE ECONÔMICA E GLOBALIZAÇÃO

“A força militar e seu plano de guerra de ‘atingir e correr’ prefigura, incorpora e pressagia o que de fato está em jogo no novo tipo de guerra na era da modernidade líquida: não a conquista de novo território, mas a destruição das muralhas que impediam o fluxo dos novos e fluidos poderes globais.”¹

O presente capítulo delinea o panorama histórico e fático sobre o qual se deram as reformas legais aqui estudadas, bem como explica alguns conceitos sobre os quais se pautam este trabalho. Assim, compreender-se-á a relação entre países centrais e periféricos no cenário global, a posição que Portugal e Brasil ocupam na divisão internacional do trabalho e suas semelhanças e diferenças.

1.1 O advento do neoliberalismo

O processo de institucionalização de direitos humanos e sociais teve início após a Primeira Guerra Mundial com as Constituições do México (1917) e de Weimar (1919) e a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT em 1919, quando o Direito do Trabalho passa a integrar a matriz jurídica dos países democráticos e adquire um mecanismo internacional de proteção (DELGADO, 2016, p. 102). Muito embora tenha tido uma duração curta, o surgimento da Liga das Nações (ou Sociedade das Nações, em Portugal) em 1919 também representou um esforço de tutela de direitos humanos em escala global.

O ápice desse processo de institucionalização se deu após a Segunda Guerra Mundial, com o surgimento do sistema da Organização das Nações Unidas – ONU, bem como com o aprofundamento do processo de constitucionalização dos direitos sociais e a hegemonia do chamado Estado de Bem-Estar Social (DELGADO, 2016, p. 102). Este modelo de Estado, vigente sobretudo entre o pós Segunda Guerra e a década de 1970, teve particular importância para reerguer os países atingidos pelo conflito, ao exigir uma postura ativa do Estado com vistas a efetivar direitos constitucionalmente assegurados e garantir um desenvolvimento sustentável da sociedade do pós-guerra, agindo no sentido de mitigar distorções econômicas.

Não obstante a preocupação desse modelo de Estado em assegurar saúde, aposentadoria e educação às classes populares, o Estado de Bem-Estar, à luz da doutrina keynesiana,

¹ BAUMAN, Z. Modernidade líquida. Tradução: Plínio Dentzien. Zahar, 2001

intervinha ativamente na economia desempenhando funções como regulação financeira e desenvolvendo macropolíticas (redução da taxa de juros, políticas fiscais e monetárias de incentivo etc). Este Estado também impunha limitações ao comércio externo no intuito de proteger o desenvolvimento econômico nacional, restringindo a mobilidade de capital, bem como limitando os interesses financeiros (DUMÉNIL e LÉVY, 2014, p. 25-27).

Contudo, o Estado de Bem-Estar Social entra em crise a partir da década de 1970 devido a falta de uma resposta eficaz e rápida pelas forças políticas então dirigentes à crise do petróleo de 1973, causando inflação e acentuando a concorrência interempresarial e as taxas de desocupação no mercado de trabalho (DELGADO, 2016, p. 103). A queda na taxa de lucro, as crescentes taxas de inflação e o aumento do déficit fiscal do Estado colocaram em xeque o seu papel de provedor de políticas sociais, o que condenou todo o aparato de protetivo consolidado no decorrer do século XX. A crise do *Welfare State* propiciou a ascensão de políticos conservadores ao poder das principais potências econômicas à época, como Margareth Thatcher, no Reino Unido, e Ronald Reagan, nos Estados Unidos (DUMÉNIL e LÉVY, 2014, p. 27). A resposta dada à crise por tais políticos foi uma adaptação das políticas liberais clássicas do século XIX, eis que prezavam pela liberdade absoluta do mercado e redução da interferência do Estado nos âmbitos econômico e social. Esta doutrina ficou conhecida como “neoclássica” ou “neoliberal”.

As políticas econômicas neoliberais da década de 1970 propiciaram uma maior concentração de renda em favor de uma classe social minoritária por meio de uma série de tendências convergentes. A abertura das fronteiras de comércio propiciou que o capital se deslocasse até áreas em que as condições sociais favorecessem altas taxas de retorno aos investidores dos países centrais (DUMÉNIL e LÉVY, 2014, p. 18). A competição com países em que os custos com mão de obra eram mais baixos contribuiu para pressionar a massa de trabalhadores assalariados para abrir mão de certos direitos (DUMÉNIL e LÉVY, 2014, p. 18), sob a retórica da “modernização” e da “flexibilização”, elevando – ou estabilizando – as taxas de lucro que se encontravam baixas à época, ao mesmo tempo que contribuía para o aumento do processo de precarização das relações de trabalho. O crescente endividamento das famílias e governos também gerou ganhos de capital (DUMÉNIL e LÉVY, 2014, p. 18).

O processo de liberalização e desregulamentação dos mercados fomentada pelo neoliberalismo (CHESNAIS, 2002, p. 5), aliado ao desenvolvimento tecnológico, sobretudo com a popularização da *internet*, gerou um processo de financeirização da economia mundial jamais visto, por meio do favorecimento do rentismo face o industrialismo, e que se tornou uma

marca do capitalismo do século XXI. Esse processo é caracterizado pela expansão extraordinária dos ativos financeiros ante a economia real, pela primazia da especulação em detrimento dos investimentos; pelo *boom* de consumo das famílias com base no crédito e, conseqüentemente, elevação no seu grau de endividamento; pela (re-)mercantilização de setores desmercantilizados como saúde, educação e trabalho; aumento nos riscos e, por conseqüência, na oferta de seguros que visam coibir tais riscos; e pelo aumento do peso das instituições e elites financeiras sobre as políticas econômicas e seus efeitos (LAVINAS, ARAUJO e MIGUEL, 2017, p. 6).

O capitalismo financeiro, que passou a predominar a partir da década de 1970, caracteriza-se pelo império de um capital amplamente fictício e volátil, cuja avaliação é difícil, já que é preciso constantemente recorrer a indicadores que fornecem um panorama do peso dos mercados e dos ativos financeiros na economia (CHESNAIS, 2002, p. 12). “Compõe-se de créditos, ou seja, promessas sobre uma atividade produtiva futura, depois negociados num mercado muito peculiar que determina seu “preço” de acordo com mecanismos e convenções muito especiais” (CHESNAIS, 2002, p. 12). Com a concessão de empréstimos pelos bancos às corporações industriais e, posteriormente, diretamente aos cidadãos para financiamento sobretudo de moradia, criam-se cadeias de dívidas que visam a aquisição de títulos. A acumulação desse capital fictício consubstancia a chamada “bolha” que, em momentos de quebras de bolsas de valores e crises econômicas, causam conseqüências terríveis para a economia real (CHESNAIS, 2002, p. 12).

Foi o estouro da bolha imobiliária norte-americana em 2008 que gerou uma das maiores crises econômicas mundiais da história contemporânea. A chamada “crise das hipotecas *subprimes*”, que despejou diversos cidadãos americanos de suas residências, afetou todos os segmentos da economia estadunidense, causando a quebra de diversas instituições bancárias, bem como colocando diversas grandes empresas norte-americanas a beira da falência como, por exemplo, a General Motors.

No outono de 2008, no entanto, a “crise das hipotecas *subprime*”, como veio a ser chamada, levou ao desmantelamento de todos os grandes bancos de investimento de Wall Street, com mudanças de estatuto, fusões forçadas ou falências. O dia em que o banco de investimentos Lehman Brothers desabou – em 15 de setembro de 2008 – foi um momento decisivo. Os mercados globais de crédito congelaram, assim como a maioria dos empréstimos do mundo. [...] O resto do mundo, até então imune [...], foi arrastado precipitadamente para a lama, gerada em particular pelo colapso financeiro dos EUA. No epicentro do problema estava a montanha de títulos de hipoteca “tóxicos” detidos pelos bancos ou comercializados por investidores incautos em todo

o mundo. Todo mundo tinha agido como se os preços dos imóveis pudessem subir para sempre. (HARVEY, 2011, p. 10)

Discute-se se a crise de 2008 realmente colocou em xeque o modelo econômico neoliberal dos anos 1970, que passou a predominar mundialmente após o colapso do bloco soviético na década de 1990. István Mészáros sustenta que a crise de 2008 representa uma crise estrutural do capitalismo, que ocorre já há algum tempo e que é causada pela saturação do capital. Sem conseguir se expandir, o capital em crise faz com que a sua própria força de trabalho sofra as consequências da deterioração da taxa de lucro, isto é, desemprego, superexploração da força de trabalho etc. (MÉSZÁROS, 2011, p. 70).

David Harvey, por outro lado, defende que não há uma crise do sistema neoliberal. Pelo contrário, a partir das respostas dadas à crise econômica de 2008, defende que se trata de um projeto de classe surgido com as primeiras medidas adotadas na década de 1970, mascarado pela retórica da liberdade individual, autonomia, responsabilidade pessoal e pelas virtudes do livre-comércio e do livre-mercado, que legitima políticas draconianas que visam legitimar e consolidar o poder e a ordem capitalista (HARVEY, 2011, p. 16). A seu ver, o capitalismo neoliberal nunca esteve tão vivo.

A dimensão do impacto causado pela crise demonstra o grau de interdependência econômica alcançado pelo atual estágio de desenvolvimento do sistema capitalista global, o que enseja certas reflexões acerca de seus efeitos no cotidiano da população mundial, sobretudo no que tange ao acesso a direitos, objeto deste trabalho. Para se mensurar a dimensão tal impacto, há que se considerar a relação entre os diversos Estados Nacionais e o grau de integração econômica alcançado por eles, seja por meio da formação de blocos econômicos, seja por tratados bilaterais de comércio, num contexto que se convencionou chamar de “Globalização”.

1.2 Globalização e Divisão Internacional do Trabalho

Segundo DELGADO (2017), a Globalização pode ser entendida como uma fase do sistema capitalista caracterizada por uma estreita vinculação entre os subsistemas nacionais, regionais ou comunitários, criando uma noção de “globo terrestre” que se supera as noções de nação ou região (DELGADO, 2017, p. 15-16). Ainda de acordo com o Autor-Ministro, a Globalização também pode ser entendida enquanto processo, em razão de seu impacto nas realidades sociais, econômicas e culturais, de maneira direta ou indireta (DELGADO, 2017, p. 16).

A globalização foi a saída encontrada pelo capital para superar um obstáculo que o impedia de se expandir: o trabalho. Na década de 1960, os países desenvolvidos, sobretudo os EUA e países da Europa Ocidental, enfrentavam um problema de escassez de mão-de-obra barata. O trabalho nos países desenvolvidos era relativamente organizado, bem remunerado e tinha influência política (HARVEY, 2011, p. 20). Assim, o capital precisava encontrar formas mais baratas e dóceis de mão-de-obra. Para tanto, estimulou a imigração pondo fim a cotas nacionais de origem nacional, bem como desenvolveu tecnologias que reduzissem trabalho² – esta última criou desemprego e enfrentou problemas com as severas contestações por partes das organizações sindicais que exigiam acordos de produtividade, bem como com o monopólio das empresas, que repassavam os custos laborais para o consumidor, ainda que o preço do produto se mantivesse elevado (HARVEY, 2011, p. 20).

Outra forma encontrada pelo capital foi deslocar-se até os locais em que existia disponibilidade de matéria-prima e mão-de-obra barata e não-organizada. As empresas começaram, então, sobretudo a partir dos anos 1970, a expropriar sua produção e a se deslocar para o Sul Global (HARVEY, 2011, p. 21). É nesse processo de deslocamento do capital que o sistema capitalista se generaliza sobretudo com a formação dos blocos econômicos como, por exemplo, a União Europeia, instituída pelo Tratado de Maastricht em 1992³, que viabilizou não apenas o livre trânsito de capitais, bens e serviços por boa parte do continente europeu, como também de indivíduos (DELGADO, 2017, p. 17-18), ou seja, mão-de-obra. Com o colapso de bloco soviético na década de 1990 e, gradualmente, o fim do comunismo chinês, a força de trabalho global ganhou um reforço de 2 bilhões de pessoas (HARVEY, 2011, p. 21).

Delgado (2017) aponta três modificações verificadas na estrutura e dinâmica da sociedade capitalista nas últimas décadas do século XX, que consubstanciam os pressupostos da globalização: i) a generalização do capitalismo, enquanto sistema econômico de produção e circulação de mercadorias, para áreas além da Europa e Estados Unidos⁴ (DELGADO, 2017, p. 17); ii) a nova revolução tecnológica, “permitindo a intercomunicação imediata (e a custo muito mais reduzido do que anteriormente) entre os inúmeros pontos do globo” (DELGADO,

² Maurício Godinho Delgado (2005) aponta a Terceira Revolução Industrial como um conjunto de aperfeiçoamentos e inovações no campo da tecnologia que afetaram diretamente o processo de realização do trabalho, causando, por um lado, a redução de postos de trabalho em diversos segmentos econômicos e, por outro, o surgimento ou acentuação de novas formas de prestação laborativa estranhas ao sistema tradicional de contratação e supervisão de empregados como, por exemplo, o teletrabalho e o *home-office* (DELGADO, 2005).

³ A União Europeia sucedeu a Comunidade Econômica Europeia (CEE) criada pelo Tratado de Roma de 1957.

⁴ Nesse sentido, ainda que muitos países da Ásia e da América Latina já fizessem parte do sistema capitalista mundial, Delgado (2017) afirma que os laços entre tais economias e regiões, bem como sua participação no mercado internacional, se aprofundaram.

2017, p. 18) e iii) a hegemonia do capital financeiro-especulativo, “[...] que gera sua reprodução essencialmente com o próprio jogo de inversões financeiras, sem compromisso relevante com a noção de produção [...]” (DELGADO, 2017, p. 19-20).

Embora o termo “Globalização” tenha surgido na década de 1980 para denominar o fenômeno internacional de integração econômica, política e cultural, Karl Marx, em sua obra “O Manifesto Comunista” publicada em 1848, já previa o fenômeno ao dispor acerca do grau de dependência das nações:

A burguesia, pela sua exploração do mercado mundial, configurou de um modo cosmopolita a produção e o consumo de todos os países. Para grande pesar dos reacionários, tirou a indústria o solo nacional onde firmava os pés. As antiquíssimas indústrias nacionais foram aniquiladas, e são ainda diariamente aniquiladas. São desalojadas por novas indústrias cuja introdução se torna uma questão vital para todas as nações civilizadas, por indústrias que já não laboram matérias-primas nativas, mas matérias-primas oriundas das zonas mais afastadas, e cujos fabricos são consumidos não só no próprio país como simultaneamente em todas as partes do mundo. Para o lugar das velhas necessidades, satisfeitas por artigos do país, entram [necessidades] novas que exigem para a sua satisfação os produtos dos países e dos climas mais longínquos. Para o lugar da velha autossuficiência e do velho isolamento locais e nacionais, entram um intercâmbio omnilateral, uma dependência das nações umas das outras. E tal como na produção material, assim também na produção espiritual. Os artigos espirituais das nações singulares tornam-se bem comum. A unilateralidade e estreiteza nacionais tornam-se cada vez mais impossíveis, e das muitas literaturas nacionais e locais forma-se uma literatura mundial. (MARX e ENGELS, 2014, p. 28-29)

Marx descreveu o processo de internacionalização das indústrias e deslocamento do capital rumo a áreas com disponibilidade de matéria-prima, o que fez com que alguns países passassem a desempenhar a função de produzir, não apenas para o mercado interno, mas também para o mercado externo. Isso também fez surgir a necessidade de consumir produtos que até então não faziam parte da cultura dos países, o que aumentou a procura por produtos provenientes de lugares longínquos.

Neste processo de integração econômica, a Divisão Internacional do Trabalho sofreu uma grande mudança. Com a substituição de importações durante a Segunda Guerra Mundial, alguns países então periféricos começaram a não mais importar produtos manufaturados dos países centrais, mas máquinas para produzi-los em seus próprios territórios e exportá-los com maior valor agregado. Após o conflito e com o processo de globalização econômica iniciado na década de 1960, diversas empresas com sede nos países centrais mantiveram ou passaram a abrir filiais em países periféricos, o que fez com que muitos destes países deixassem de ser meros exportadores de produtos primários para países centrais/ metrópoles.

Os teóricos clássicos ou liberais das relações internacionais sustentam a tese de que não haveria propriamente uma Divisão Internacional do Trabalho mas uma relação de complementariedade baseada no conceito de “vantagens comparativas” de John Stuar Mill e de benefícios mútuos do comércio internacional (JATOBÁ, LESSA e OLIVEIRA, 2013, p. 58). Assim, a diferença entre nações consideradas ricas e pobres explicaria-se por fatores de ordem estritamente econômicos. Esta visão teórica costuma ser adotada por agências multilaterais que associam a possibilidade de expansão nacional à maior integração do mercado mundial, e possui duas vertentes voltadas ao entendimento da integração do trabalho no espaço econômico (POCHMANN, 2012, p. 14-15):

A primeira trata da espacialização da firma com base na estratégia de minimização de custos da produção. Com base na fundamentação ricardiana, utiliza-se tanto a teoria dos custos comparativos como a hipótese de certa restrição da mobilidade de mão-de-obra.

Assim, a empresa tende a decidir sua localização com base nos custos atrativos de mão de obra e de transportes, pois a oferta de trabalho não seria necessariamente espontânea onde fosse necessária, no momento desejado e sob a forma adequada. A presença de restrição na mobilidade do trabalho impediria a plena flexibilidade dos salários e a posterior igualação no nível de ocupação”.

A segunda filiação refere-se à localização da firma conforme a estratégia de maximização de lucros. Por ter fundamentação walrasiana, identifica-se na empresa o objetivo de recrutar o indivíduo quando este pode exercer atividade que permita sua satisfação. Por haver plena mobilidade de mão de obra, identificada de forma homogênea e como fator de produção qualquer, a tese de custos comparativos não se sustentaria na prática diante de um arranjo harmonioso do espaço geográfico. (POCHMANN, 2012, p. 14-15)

Apesar das diferenças entre as vertentes, ambas concordam acerca da importância do intercâmbio de bens, serviços e informações entre as nações para a redução das desigualdades, eis que a concorrência entre as nações geraria um saldo positivo na destruição e criação de postos de trabalho no espaço global (POCHMANN, 2012, p. 15). Para tais teóricos, portanto, a desregulamentação dos mercados financeiros, de produtos e do trabalho seria peça fundamental na melhoria do desenvolvimento econômico e no aumento do número de postos de trabalho (POCHMANN, 2012, p. 15).

Em total oposição aos teóricos liberais, existem outras duas interpretações no campo das relações internacionais que identificam a estratificação e hierarquização da economia mundial como resultado da lógica de funcionamento do próprio sistema capitalista (POCHMANN, 2012, p. 15)⁵. A Divisão Internacional do Trabalho não seria, portanto, uma

⁵ A classificação das teorias comumente utilizada no campo das Relações Internacionais entre liberais, realistas e imperialistas/globalistas não é proposta por Pochmann. Este identifica apenas dois referenciais teóricos, cada qual com duas vertentes: no primeiro estariam as vertentes que se pautam em conceitos econômicos para explicar as

configuração natural de fatores econômicos, mas “uma repartição capitalista própria do trabalho” (POCHMANN, 2012, p. 15),

A primeira interpretação reforça elementos de ordem externa, “a natureza das relações internacionais articulada por laços de dominação e dependência” (POCHMANN, 2012, p. 16), em que se enquadram os teóricos realistas e globalistas. Para os teóricos realistas, “as políticas imperialistas seriam mera expressão da balança de poder, isto é, um processo pelo qual os Estados mais poderoso tentam realizar mudanças em seu favor na competição com as demais potências” (JATOBÁ, LESSA e OLIVEIRA, 2013, p. 58). Ou seja, as desigualdades entre os países seriam consequência de um processo inerente a concorrência característica do sistema capitalista. Para os teóricos globalistas, por sua vez, a estrutura das relações econômicas é moldada de tal maneira que condiciona o desenvolvimento de um dado número de países ao desenvolvimento e expansão do outro, bem como amplia a assimetria entre países do centro e periféricos, propiciando a reprodução do subdesenvolvimento.

Isto porque, quando se analisa a mudança nos preços dos produtos manufaturados e dos produtos primários, percebe-se que há uma valorização dos primeiros, o que favorece os países centrais. Essa troca desigual teria acabado por prejudicar as relações comerciais dos países periféricos que exportavam produtos agrícolas e minerais e impostavam bens industrializados (JATOBÁ, LESSA e OLIVEIRA, 2013, p. 64-65). Assim, tem-se que, em âmbito econômico, a dinâmica econômica global propicia o ganho das empresas dos países capitalistas centrais.

A análise da economia mundial que aqui propomos procura levar em conta simultaneamente dois processos interligados: por um lado, a tendência à homogeneização sob a forma de um fortalecimento do “mercado mundial” como um espaço comum de valorização, colocando todas as empresas em concorrência direta, provocando assim um processo de eliminação e concentração propriamente mundial; por outro lado, a reprodução dos fatores de diferenciação entre países com a constituição de relações ainda mais fortemente assimétricas e hierarquizadas do que na época fordista. (CHESNAIS, 2002, p. 3)

A Teoria da Dependência é uma das vertentes produzida por teóricos globalistas para explicar o subdesenvolvimento gerado pela Divisão Internacional do Trabalho. Segundo tal teoria, as assimetrias de desenvolvimento econômico resultam de “complexas relações econômicas internacionais constituídas historicamente, as quais impedem a existência de um desenvolvimento autônomo” (JATOBÁ, LESSA e OLIVEIRA, 2013, p. 63). A partir de uma

diferenças entre os Estados, isto é, as liberais; no segundo estariam as teorias que se pautam na lógica do funcionamento do próprio sistema econômico e social, enquadrando-se os teóricos realistas e globalistas.

análise conjunta de economia, política e sociedade, bem como das dinâmicas do sistema capitalista e seus atores, os teóricos da dependência definem o subdesenvolvimento como:

[...] um produto das dinâmicas empreendidas pelas forças produtivas globais, em especial das economias centrais do capitalismo, que constroem as escolhas daqueles países e resultam em uma estrutura de dominação, em que cabe aos países periféricos um papel subordinado no capitalismo mundial. (JATOBÁ, 2013, p. 63)

A Teoria da dependência surge em contraposição à uma segunda interpretação, que destaca obstáculos especificamente nacionais, qual seja, a Teoria da Modernização. Esta atribuía o cerne do subdesenvolvimento a características e processos internos dos países subdesenvolvidos, que seriam os responsáveis por dificultar a transição das sociedades tradicionais para uma sociedade moderna (JATOBÁ, 2013, p. 64). Para esta teoria, assim que tais obstáculos fossem superados, os países subdesenvolvidos poderiam gozar do mesmo bem-estar dos países industrializados.

A principal crítica feita à Teoria da Modernização pelos teóricos da dependência é a de que a estrutura das relações econômicas é moldada de tal maneira que condiciona o desenvolvimento de um dado número de países ao desenvolvimento e expansão do outro, bem como amplia a assimetria entre países do centro e periféricos, propiciando a reprodução do subdesenvolvimento. Isto porque, quando se analisa a mudança nos preços dos produtos manufaturados e dos produtos primários, percebe-se que há uma valorização dos primeiros, o que favorece os países centrais. Essa troca desigual teria acabado por prejudicar as relações comerciais dos países periféricos que exportavam produtos agrícolas e minerais e importavam bens industrializados. (JATOBÁ, 2013, pp. 64-65). O fenômeno do subdesenvolvimento, portanto, explicaria-se pela existência de "um mecanismo de extração do excedente produzido pela periferia" (JATOBÁ, 2013, p. 65).

A despeito das diferentes vertentes, as linhas teóricas das relações internacionais apresentadas buscam explicar a razão da existência das desigualdades e do subdesenvolvimento decorrente da Divisão Internacional do Trabalho. Daí se conclui que, ao contrário do que se leva a crer, a globalização não torna o mundo mais homogêneo, mas reitera (e, por vezes, amplia) as desigualdades na divisão do trabalho, seja em âmbito externo (entre os países), seja

em âmbito interno (entre as diferentes classes sociais), em todos os campos de integração, sejam eles econômico, social ou cultural⁶.

A nova Divisão Internacional do Trabalho dividiu os países em centro e periferia. Aos países centrais caberia o preponderante papel de controle da produção mundial e seus excedentes, bem como de difusão de novas tecnologias, o que Pochmann (2012) irá chamar de “*locus* do poder de controle” (POCHMANN, 2012, p. 16). À periferia, por sua vez, incumbiria um papel secundário, subordinado às lógicas financeiras, apropriando-se do excedente econômico e permanecendo dependente de da produção tecnológica dos países centrais (POCHMANN, 2012, p. 16).

No que diz respeito às relações internacionais, cada país deveria ocupar seu lugar específico na divisão internacional do trabalho, com grandes zonas de livre comércio ou num mundo totalmente aberto aos fluxos internacionais de mercadorias e capitais. Países da periferia deveriam se especializar nas atividades em que têm melhor desempenho. (“Desempenho” deve ser entendido aqui em comparação com outras atividades, uma taxa de câmbio que torne possível sua competitividade internacional e o equilíbrio do comércio externo, como na teoria das vantagens comparativas.) Assim, a periferia poderia ser capaz de oferecer mercadorias baratas ao centro e oportunidades de lucro aos investidores [...]. (DUMÉNIL e LÉVY, 2014, p. 338)

Segundo Pochmann (2012), com a nova Divisão Internacional do Trabalho, as atividades industriais de produtos de menor valor agregado e baixo coeficiente tecnológico migraram do centro capitalista para as economias semiperiféricas, exigindo além do uso extensivo de matéria-prima e de energia por meio de atividades insalubres e poluidoras do ambiente que não são mais aceitas nos países ricos, a redução do custo de mão-de-obra (POCHMANN, 2012, p. 34).

Para Braga (2017), o sistema neoliberal tem se caracterizado pela dominação do capital financeiro monopolista que, por sua vez, se apoia no crescimento massivo da superpopulação relativa semiperiférica do sistema (BRAGA, 2017, p. 31). Esta superpopulação, segundo o autor, reproduz as necessidades cíclicas do capital em relação à oferta de trabalho, o que assegura uma fonte inesgotável de mais-valia às empresas por meio da supressão dos custos produtivos (BRAGA, 2017, p. 31). Em outras palavras, as altas taxas de desemprego em países semiperiféricos com grande população como Índia e China, fazem com que as empresas possam

⁶ Ainda que não seja o foco deste trabalho, cabe destacar que, no âmbito cultural, o processo de homogeneização cultural pretendido pela Globalização, na prática, tende a condenar e invisibilizar culturas tidas como “primitivas”, sobretudo aquelas que divergem da cultura ocidental. Isso tem reflexo, por exemplo, na dificuldade que muitos países ocidentais tem em reconhecer a Shariah (Direito Islâmico) como fonte de direito.

reduzir seus custos produtivos, se aproveitando da i) disponibilidade mão de obra disponível a trabalhar recebendo menos; ii) da instabilidade das instituições de tais países.

1.3 A posição de Brasil e Portugal no cenário mundial globalizado

Ainda que Brasil e Portugal estejam em continentes com realidades sociais e condições históricas distintas, ambos se assemelham por estarem sujeitos às condições impostas pelos países do capitalismo central, eis que não estão no “*locus* do poder de controle” mencionado por Pochmann. Tais países se encontram no mesmo grupo chamado “Sul Global” quem segundo Ruy Braga (2017), possui:

dimensão explicitamente política, atada aos protestos e denúncias das relações de exploração, opressão e espoliação impostas pelo Norte global à semiperiferia do sistema, os quais intensificaram as tensões entre forma democrática da regulação política e a dimensão autoritária do regime de acumulação financeirizado (BRAGA, 2017).

Dentro da União Europeia, Portugal ocupa o grupo de países do Sul, juntamente com Itália, Grécia e Espanha, cujas iniciais na língua inglesa dão origem ao acrônimo pejorativo “PIGS”⁷ que denomina o grupo. Tais países não apenas estão localizados no sul geográfico do bloco econômico, como também no sentido de “sul global”. Isto porque tais países são menos industrializados que os países do Norte da Europa e possuem elevado déficit público, o que faz com que sejam endividados. O elevado grau de endividamento, bem como o nível menor de industrialização faz com que, dentro da União Europeia, tais países sejam obrigados a se sujeitar às decisões das potências como França e Alemanha. Não à toa, com a eclosão da crise de 2008, estes países foram alvo de severas medidas de austeridade, o que gerou uma enorme onda de protestos violentos, sobretudo na Grécia.

Nesse sentido, Portugal sofreu a imposição de duras medidas de austeridade com o chamado Memorando de Entendimento da Troika, que será melhor delineado no capítulo seguinte. As medidas, que entraram em vigor no país por vias cujo viés democrático é questionável, impactaram diretamente no cotidiano de cidadãos portugueses e geraram uma série de revoltas no país, semelhante às que ocorreram na Grécia.

O Brasil também está sujeito às decisões dos países centrais, muito embora tenha adquirido recentemente um certo protagonismo internacional em encontros de países como o

⁷ Embora não esteja geograficamente localizada ao sul do continente, às vezes, a Irlanda também é incluída neste grupo.

G-20 ou em organismos internacionais como a Organização Mundial do Comércio, por exemplo. O país também tem sido pressionado pelas forças do capital financeiro a desregular o seu mercado e “flexibilizar” direitos sociais constitucionalmente previstos de seus cidadãos, sob a alcunha da “modernização” das relações de trabalho e da economia. Com o aprofundamento do processo de financeirização, serviços tradicionalmente providos pelo Estado como saúde, educação e previdência social passaram a ser sucateados por força do subfinanciamento, a fim de reduzir a oferta pública de tais serviços a um patamar que desestimule a sua demanda pela sociedade e justifique a privatização, o que garantiria uma nova via de expansão do capital (LAVINAS, ARAUJO e MIGUEL, 2017, p. 17).

Nesse sentido:

A despeito do contrato social consagrado na Constituição de 1988, a primeira onda neoliberal dos 90 passa a ressignificar o papel da política social, introduzindo controles, condicionalidades, programas residuais em detrimento de políticas universais, preferência por transferências monetárias em lugar de provisão desmercantilizada, esta arrebatada rapidamente pela lógica financeira dos seguros. Vale recordar que 68.8% do gasto social do governo central em 2015 toma a forma de cash, percentual praticamente idêntico ao registrado em 2002, então de 70.1% (Tesouro Nacional 2016). Ou seja, essa dimensão estrutural do gasto foi mantida, apesar de um bias que, na verdade, tolhe a provisão pública de serviços, empurrando a população para a provisão privada e, ao mesmo tempo, favorecendo a captura da política social pelo setor financeiro, como se evidencia adiante. (LAVINAS, ARAUJO e MIGUEL, 2017, p. 17-18)

As Jornadas de Junho de 2013 evidenciaram a insatisfação dos brasileiros com os serviços públicos sucateados, bem como com um governo cuja estrutura de gastos reservava 44% de seu orçamento para o pagamento de juros e amortização da dívida pública e apenas 3% para saúde, 2% para educação e menos de 1% para o transporte (BRAGA, 2017, p. 232). Àquela altura, o país já sentia os reflexos da crise, o que contribuía para a insatisfação popular com as medidas adotadas, que reduzia o valor dos rendimentos do trabalhador brasileiro.

O ápice da crise brasileira se deu com o impeachment da ex-presidente Dilma e a ascensão do vice-presidente, Michel Temer, que implantou um projeto político diverso daquele que venceu nas urnas, por meio da adoção de uma série de medidas que afrontam diretamente direitos sociais, como a Reforma Trabalhista, o teto de gastos públicos, e a privatização de uma série de empresas estatais.

Nesse esforço de relativizar direitos em prol da manutenção de um sistema hegemônico em crise, tanto Portugal como o Brasil sofreram alterações profundas em suas legislações trabalhistas, que serão abordadas nos capítulos seguintes.

CAPÍTULO 2 – OS ANTECEDENTES DAS REFORMAS TRABALHISTAS

“Desde que comenzó a manifestarse la actual crisis económica hemos asistido a una progresiva limitación de las condiciones formales y materiales que habían conformado hasta ahora a la democracia pluralista y a un debilitamiento de la normatividad de la Constitución. Esa afectación de la democracia pluralista y del orden constitucional va unida a una interpretación económica de la Constitución que se está asentando en el debate público europeo.”⁸

2.1 Antecedentes em Portugal

Até 2003, Portugal não dispunha de uma legislação trabalhista organizada em um Código ou em uma Consolidação (como o Brasil). É com a promulgação da Lei nº 99/2003, de 27 de agosto, pela Assembleia Nacional que Portugal passa a ter um Código do Trabalho. Até então, existiam diversas leis que regulavam os diversos temas pertinentes às relações de trabalho, como se pode notar de seu artigo 21º, que dispõe sobre os dispositivos legais revogados com o advento do Código⁹.

⁸ CALLEJÓN, F. B. Una interpretación constitucional de la crisis económica. Revista de Derecho Constitucional Europeo, Granada, nº. 19, Janeiro – Junho 2013, p. 449.

⁹ Artigo 21.º

Norma revogatória

1 — Com a entrada em vigor do Código do Trabalho são revogados os diplomas respeitantes às matérias nele reguladas, designadamente os seguintes:

a) Decreto-Lei n.º 49 408, de 24 de Novembro de 1969 (lei do contrato de trabalho); b) Decreto-Lei n.º 409/71, de 27 de Setembro (lei da duração do trabalho); c) Decreto-Lei n.º 215-C/75, de 30 de Abril (lei das associações patronais); d) Decreto-Lei n.º 874/76, de 28 de Dezembro (lei das férias, feriados e faltas); e) Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto (lei da greve); f) Lei n.º 16/79, de 26 de Maio (participação dos trabalhadores na elaboração da legislação do trabalho); g) Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro (lei dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho); h) Decreto-Lei n.º 398/83, de 2 de Novembro (redução ou suspensão da prestação de trabalho); i) Decreto-Lei n.º 421/83, de 2 de Dezembro (lei do trabalho suplementar); j) Decreto-Lei n.º 69/85, de 18 de Março (mora do empregador); l) Decreto-Lei n.º 69-A/87, de 9 de Fevereiro (lei do salário mínimo); m) Decreto-Lei n.º 64-A/89, de 27 de Fevereiro (lei da cessação do contrato de trabalho e do contrato a termo); n) Artigos 26.o a 30.o do Decreto-Lei n.º 358/89, de 17 de Outubro (lei do trabalho temporário e da cedência ocasional); o) Decreto-Lei n.º 261/91, de 25 de Julho (lei da pré-reforma); p) Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de Outubro (lei do despedimento por inadaptação); q) Decreto-Lei n.º 404/91, de 16 de Outubro (trabalho em comissão de serviço); r) Decreto-Lei n.º 5/94, de 11 de Janeiro (obrigação de informação); s) Decreto-Lei n.º 88/96, de 3 de Julho (lei do subsídio de Natal); t) Lei n.º 21/96, de 23 de Julho (redução dos períodos de trabalho e polivalência); u) Lei n.º 38/96, de 31 de Agosto (regras sobre cessação por mútuo acordo e por rescisão do trabalhador e sobre contrato a termo); v) Lei n.º 73/98, de 10 de Novembro (organização do tempo de trabalho); x) Lei n.º 36/99, de 26 de Maio (participação das associações de empregadores na elaboração da legislação do trabalho); z) Lei n.º 103/99, de 26 de Julho (trabalho a tempo parcial); aa) Lei n.º 116/99, de 4 de Agosto (contra-ordenações laborais); ab) Lei n.º 81/2001, de 28 de Julho (quotizações sindicais).

2 — Com a entrada em vigor das normas regulamentares são revogados os seguintes diplomas:

a) Decreto-Lei n.º 215-B/75, de 30 de Abril (lei sindical); b) Lei n.º 46/79, de 12 de Setembro (lei das comissões de trabalhadores); c) Decreto-Lei n.º 392/79, de 20 Setembro (igualdade e não discriminação em função do sexo); d) Lei n.º 4/84, de 5 de Abril (lei de protecção da maternidade e da paternidade), com a numeração e redacção constantes da Lei n.º 70/2000, de 4 de Maio; e) Lei n.º 17/86, de 14 de Junho (lei dos salários em atraso); f) Decreto-Lei n.º 396/91, de 16 de Outubro (trabalho de menores); g) Lei n.º 100/97, de 13 de Setembro (lei dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais); h) Lei n.º 105/97, de 13 de Setembro (igualdade no trabalho e no emprego); i) Lei n.º 116/97, de 4 de Novembro (Estatuto do Trabalhador-Estudante); j) Lei n.º 20/98, de 12 de

A legislação trabalhista portuguesa era considerada uma das mais rígidas e menos flexíveis dentre as legislações europeias, discurso que foi utilizado para justificar a ausência de investimento estrangeiro e a fuga do capital para mercados com ordenamentos jurídicos mais atrativos (NASCIMENTO, 2012, p. 52).

Em 2009, o Código do Trabalho português passou uma primeira reforma. A Lei nº 7/2009, de 12 de fevereiro adequou a legislação laboral portuguesa às diretivas comunitárias da União Europeia, bem como aos ditames dos Tratados Roma I e Roma II que passaram a regular as relações contratuais e extracontratuais nos países que compõem a União Europeia.

Os reflexos da crise econômica de 2008 que atingiram violentamente o país em entre 2009 e 2011 levou o Governo a recorrer ao Fundo Monetário Internacional, à Comissão Europeia e ao Banco Central Europeu, a chamada *Troika*. As negociações levaram à assinatura, em 17 de Maio de 2011, do “Memorando de entendimento sobre as condicionalidades de política económica”, em que Portugal se comprometeu a executar uma série de medidas de austeridade em contrapartida ao apoio financeiro.

As medidas afetaram diversos aspectos da sociedade e da economia portuguesa: política orçamental, transportes, saúde, educação, energia, sistema financeiro, habitação, justiça e trabalho. Dentre tais medidas estava o congelamento de salários do setor público em termos nominais em 2012 e 2013, aceleração do programa de privatizações, aumento da arrecadação de impostos, redução do valor das pensões, redução de gastos com saúde (e, por consequência, o aumento das taxas moderadoras que os usuários pagam ao utilizar hospitais e centros de saúde), redução do subsídio de desemprego e liberalização dos mercados de eletricidade, gás e telecomunicações (BRITO, CAMPOS, *et al.*).

No que tange ao mercado de trabalho, a tabela a seguir apresenta os objetivos traçados pelo Memorando da *Troika*, acompanhados das respectivas medidas impostas ao país para a sua consecução:

Maio (trabalho de estrangeiros); l) Decreto-Lei n.º 143/99, de 30 de Abril (regulamento dos acidentes de trabalho); m) Decreto-Lei n.º 219/99, de 15 de Junho (fundo de garantia salarial); n) Lei n.º 58/99, de 30 de Junho (lei aplicável ao trabalho subordinado e regulamentação do emprego de menores); o) Decreto-Lei n.º 248/99, de 2 de Julho (regulamento das doenças profissionais); (PORTUGAL, 2003)

Tabela 1 - Descreve os objetivos pretendidos pelo Memorando de Entendimento, bem como as respectivas medidas que o Governo Português se comprometeu a adotar, perante a “Troika”, para alcançá-los.

MERCADO DE TRABALHO	
Objetivos	Medidas acordadas
<p>“Rever o sistema de prestações de desemprego com o objectivo de reduzir o risco de desemprego de longa duração e, ao mesmo tempo, fortalecer as redes de apoio social;”</p>	<p>“Redução da duração máxima do subsídio de desemprego para não mais do que 18 meses.”</p> <p>“Limitação dos subsídios de desemprego a 2.5 vezes o Indexante de Apoios Sociais (IAS) e introduzir um perfil decrescente de prestações não longo do período de desemprego após seis meses de desemprego (uma redução de pelo menos 10% do montante de prestações).”</p> <p>“Redução do período contributivo necessário para aceder ao subsídio de desemprego de 15 para 12 meses;”</p> <p>“Apresentar uma proposta para alargar a elegibilidade ao subsídio de desemprego a categorias claramente definidas de trabalhadores independentes, que prestam serviços regularmente a uma única empresa.”</p>
<p>“implementar reformas na legislação relativa à protecção ao emprego para combater a segmentação do mercado de trabalho, promover a criação de emprego e facilitar a transição dos trabalhadores entre várias actividades, empresas e sectores;”</p>	<p>“Os despedimentos individuais por inadaptação do trabalhador deverão ser possíveis mesmo sem a introdução de novas tecnologias ou outras alterações no local do trabalho (art.ºs 373-380, 385 do Código do Trabalho). Entre outras, pode ser acrescentada uma nova causa justificativa nos casos em que o trabalhador tenha acordado com o empregador atingir determinados objectivos e não os cumpra, por razões que sejam da exclusiva responsabilidade do trabalhador;”</p> <p>Os despedimentos individuais associados à extinção do posto de trabalho não devem necessariamente seguir uma ordem pré-estabelecida de antiguidade, se mais do que um trabalhador estiver destinado a funções idênticas (art.º 368 do Código do Trabalho). A ordem pré-definida de antiguidade não é necessária</p>

	<p>desde que o empregador estabeleça um critério alternativo relevante e não discriminatório (semelhante ao já existente no caso dos despedimentos colectivos);</p>
<p>“facilitar os regimes dos tempos de trabalho para conter flutuações de emprego ao longo do ciclo, acomodar melhor as diferenças de padrões de trabalho nos diferentes sectores e empresas e aumentar a competitividade das empresas;”</p>	<p>Avaliar a “utilização dada ao aumento dos elementos de flexibilidade pelos parceiros sociais, associados à revisão do Código do Trabalho de 2009 e preparar um plano de acção para promover a flexibilidade dos tempos de trabalho, incluindo as modalidades que permitam a adopção do regime laboral do “banco de horas”, por acordo mútuo entre empregadores e trabalhadores negociado ao nível da empresa.”</p> <p>“Implementação dos compromissos acordados no Acordo Tripartido de Março, em relação ao regimes dos tempos de trabalho e regime da redução temporária do período normal de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho em situação de crise empresarial, facilitando o cumprimento de requisitos por parte dos empregadores para a introdução e renovação destas medidas.”</p> <p>“Revisão da retribuição especial pela prestação de trabalho suplementar prevista no Código do Trabalho: (i) redução para o máximo de 50% (dos actuais 50% para a primeira hora de trabalho suplementar, 75% para as horas seguintes e 100% para o trabalho suplementar em dia de descanso semanal ou em feriado); (ii) eliminação do descanso compensatório correspondente a 25% do trabalho suplementar prestado. Estas normas podem ser alteradas, para mais ou para menos, por convenção colectiva de trabalho.”</p>
<p>“promover uma evolução dos custos do trabalho consistente com a criação de emprego e a melhoria da competitividade;”</p>	<p>Condicionar qualquer aumento do salário mínimo à justificativa pela evolução económica e do mercado de trabalho, e após acordo no quadro da revisão do programa;</p> <p>Definição de “critérios claros a serem seguidos para a extensão das convenções colectivas e comprometer-se com o seu cumprimento.”;</p>

	<p>Ajustes salariais “de acordo com a produtividade ao nível das empresas”. Para tanto, deverá i) “possibilitar que as comissões de trabalhadores negociem as condições de 24 mobilidade funcional e geográfica e os regimes dos tempos de trabalho”; (ii) “criar um Centro de Relações Laborais que preste apoio ao diálogo social com melhor informação e disponibilize assistência técnica às partes envolvidas nas negociações”; iii) “diminuir o limite da dimensão da empresa acima do qual as comissões de trabalhadores podem concluir acordos a nível de empresa para 250 trabalhadores”; iv) “promover a inclusão nos contratos colectivos sectoriais de disposições, ao abrigo das quais as comissões de trabalhadores podem celebrar acordos a nível da empresa sem a delegação sindical”.</p>
<p>“garantir boas práticas e recursos apropriados para Políticas Activas do Mercado de Trabalho, com o objectivo de melhorar a empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e minorar os desajustamentos no mercado de trabalho”</p>	<p>Elaboração de “um relatório sobre a eficácia das actuais políticas activas e outras PAMT, no combate ao desemprego de longa duração, no aumento da empregabilidade dos jovens e das categorias desfavorecidas e na diminuição dos desajustamentos no mercado de trabalho”;</p> <p>Elaboração de “um plano de acção para possíveis melhorias e acções adicionais relativas a políticas de activação de emprego e outras PAMT, incluindo o papel dos Centros de Emprego”.</p>

Fonte: BRITO, A. et al. Memorando da Troika Anotado. **Público**. Disponível em: <<https://acervo.publico.pt/economia/memorando-da-troika-anotado>>. Acesso em: 08 junho 2018.

Conforme se observa, o Memorando de Entendimento impôs sensíveis mudanças em diversos aspectos que afetam diretamente o cotidiano do trabalhador português. Mas a forma como o Governo Português se obrigou a implantar tais alterações gera discussões, ante a peculiaridade do instrumento jurídico do Memorando de Entendimento enquanto fonte de Direito Internacional. Questiona-se se a figura do Memorando de Entendimento (ou *Memorandum of Understanding* - MOU) seria um tratado ou o produto da reunião de uma série de atos unilaterais.

A Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados de 1986 – CVDT-II¹⁰ define “tratado” como um acordo internacional regido pelo Direito Internacional e celebrado por escrito entre um ou mais Estados e uma ou mais organizações internacionais ou entre organizações internacionais, quer este acordo conste de um único instrumento ou de dois ou mais instrumentos conexos, independentemente de sua denominação específica. Trata-se, portanto, de um instrumento de natureza contratual, firmado entre Estados ou entre Estados e organizações internacionais, que cria obrigações à luz do princípio do *pacta sunt servanda*¹¹.

Os atos unilaterais, por sua vez, são fontes não-convencionais de Direito Internacional Público e consistem em manifestações autônomas e inequívocas de vontade formuladas publicamente por um ou vários Estados, dirigidas a um ou vários sujeitos de Direito Internacional Público, com a intenção de criar obrigações jurídicas no plano internacional (VARELLA, 2012, p. 160). Como exemplos de atos unilaterais tem-se as normas internas, decisões políticas, discursos de governantes, protestos e o *estoppel*.

DUARTE (2016) parte da premissa de que todo acordo internacional firmado entre sujeitos de Direito Internacional, dotados de *jus tractum*¹², é um tratado. Esta presunção, segundo a autora, não se altera pelo objeto do acordo, uma vez que não existe norma que delimite o que pode e o que não pode ser objeto de um tratado. A qualificação de tratado só é excluída de um acordo firmado entre sujeitos com personalidade jurídica internacional quando, de forma clara, afasta-se a aplicação do Direito Internacional Público (DUARTE, 2016, p. 117).

Ao analisar o referido Memorando, DUARTE (2016) conclui que se trata de um verdadeiro tratado internacional, levando em consideração as intensas negociações que o antecederam, a forma como as partes assumem suas obrigações (o acesso às parcelas do financiamento está condicionado ao adimplemento de obrigações), a personalidade jurídica das partes envolvidas (o Estado Português, o FMI, o Banco Central Europeu e o Conselho Europeu possuem personalidade jurídica de Direito Internacional) e a inexistência de afastamento expresso da aplicação do Direito Internacional. Desta forma, a aprovação do Memorando

¹⁰ A CVDT-II é um desdobramento da Convenção de Viena sobre Direito dos Tratados de 1969 – CVDT-I, ao ampliar o rol de sujeitos detentores do *jus tractum*, ou seja, o direito de firmar tratados. O Brasil assinou a CVDT-II em 21 de março de 1986, mas até o momento, não ratificou. Portugal, por sua vez, ratificou-a em 2003, por meio da Resolução n.º 67/2003, de 7 de Agosto.

¹¹ Segundo o artigo 26 da CVDT-II, “*todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa-fé*”.

¹² Direito de celebrar tratados.

deveria ter obedecido o rito de tramitação previsto na Constituição da República Portuguesa – CRP para tratados e acordos internacionais, o que não ocorreu¹³ (DUARTE, 2016, p. 118).

Especula-se que a preferência em pactuar pela via do Memorando de Entendimento em detrimento à da Convenção Internacional (tratados ou acordos) pelo Governo português se deu em razão da necessidade de se dar uma resposta rápida às consequências geradas pela crise econômica no país. A via da Convenção, além de ser mais lenta por exigir discussão e aprovação pela Assembleia da República, seria uma alternativa arriscada diante da impopularidade das medidas de austeridade estabelecidas no documento, o que provavelmente acarretaria em fortes resistências pelos parlamentares. Assim, o Memorando, por não ter um procedimento de aprovação específico na Constituição Portuguesa, pularia uma importante etapa do processo democrático. Outra possível explicação para a preferência pela via do Memorando é se tratar de uma estratégia para escapar do controle dos organismos internacionais de tutela do cidadão a que os tratados internacionais costumam ser submetidos.

Com a assinatura do Memorando de Entendimento, iniciou-se uma articulação para adequar a legislação laboral aos termos acordados no documento. A Lei nº 23/2012, de 12 de fevereiro, procede institui a terceira Reforma do Código do Trabalho, alterando 64 artigos¹⁴.

2.2 Antecedentes no Brasil

O fato das medidas de austeridade em Portugal terem sido impostas sem o aval da Assembleia, leva a crer que a eventual aprovação de tais medidas pelo Parlamento teria garantido um caráter democrático às Reformas realizadas. O contexto brasileiro, por sua vez, quebra com essa tese e mostra que, mesmo com a aprovação do Congresso, a Reforma pode ter um viés antidemocrático.

¹³ Embora o Direito Internacional dos Tratados costume utilizar os termos “tratado” e “acordo” como sinônimos, a Constituição Portuguesa os diferencia a depender da matéria que tratam. O termo “convenção internacional” é um termo genérico usado para se referir a ambos os termos. De acordo com o art. 161, alínea i, os tratados são as convenções internacionais que versam sobre a participação de Portugal em organizações internacionais, os tratados de amizade, de paz, de defesa, de retificação de fronteiras e os respeitantes a assuntos militares. Os acordos internacionais são as demais convenções. Apenas a Assembleia da República pode aprovar tratados, ao passo que os acordos podem ser aprovados tanto pela Assembleia quanto pelo Governo, a depender da competência para tratar da matéria (DUARTE, 2016, p. 243-244).

¹⁴ Foram modificados os artigos 63.º, 90.º, 91.º, 94.º, 99.º, 106.º, 127.º, 142.º, 161.º, 164.º, 177.º, 192.º, 194.º, 208.º, 213.º, 216.º, 218.º, 226.º, 229.º, 230.º, 234.º, 238.º, 242.º, 256.º, 264.º, 268.º, 269.º, 298.º, 299.º, 300.º, 301.º, 303.º, 305.º, 307.º, 344.º, 345.º, 346.º, 347.º, 356.º, 357.º, 358.º, 360.º, 366.º, 368.º, 369.º, 370.º, 371.º, 372.º, 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, 383.º, 384.º, 385.º, 389.º, 479.º, 482.º, 486.º, 491.º, 492.º e 560.º do Código do Trabalho.

Diferentemente de Portugal, no cenário brasileiro, os reflexos da crise econômica de 2008 demoraram a ser sentidos no país¹⁵, tendo realmente atingido a partir de 2012, com a queda do preço das *commodities*. O Brasil, país majoritariamente exportador, estreitou relações econômicas com a China entre 2000 e 2012, tendo se beneficiado do crescimento econômico da potência asiática, sua principal parceira econômica. Com a crise econômica no cenário internacional, o preço dos produtos exportados pelo Brasil caiu. Além disso, a produção industrial estagnou desde 2010, ao passo que o comércio varejista aumentou até 2013, o que contribuiu para o agravamento da crise econômica sobretudo a partir de 2014, quando inicia-se um quadro de desaceleração econômica (PAULA e PIRES, 2017, p. 131).

Entre 2010 e 2014, o governo apostou que a mudança no *mix* de política econômica (redução da Selic e desvalorização cambial) – a chamada “Nova Matriz Econômica” – somada às isenções fiscais seriam suficientes para impulsionar conjuntamente oferta e demanda agregada de bens. Quando ficou claro que não seria o caso, procurou implementar medidas *ad hoc* para estimular o crescimento, como a extensão da desoneração de folha de pagamento para mais setores. Tal ação, contudo, não foi bem coordenada e careceu de consistência: a adoção de uma política fiscal anticíclica se justificava face ao baixo desempenho da economia, mas veio atrasada, privilegiou isenções fiscais ao invés de investimentos públicos e foi mal comunicada aos agentes. Em 2013-2014, para compensar a política monetária restritiva, o governo continuou a expandir os gastos públicos e, em consequência, o resultado fiscal primário caiu de 1,7% do PIB em 2013 para -0,6% do PIB em 2014 (PAULA e PIRES, 2017, p. 132)

A crise econômica desencadeou uma crise política, dado o aumento na taxa de impopularidade da Presidente Dilma Rousseff à época¹⁶. Embora tenha sido democraticamente re-eleita em 2014, foi alvo de um processo de *impeachment*, acusada de ter praticado as popularmente chamadas “pedaladas fiscais¹⁷”, vedadas pela Lei de Responsabilidade Fiscal (Lei Complementar nº 101/2000).

Com a procedência do pedido de *impeachment* em agosto de 2016, Dilma foi afastada do poder e seu vice, Michel Temer, assumiu a presidência. A partir de então, Temer põe em prática um projeto político antagônico ao proposto em campanha por sua antecessora, de viés

¹⁵ Uma possível explicação é o fato de que a relação econômica entre Brasil e Estados Unidos já não era tão próxima como a relação entre União Europeia e Estados Unidos. À época, o principal mercado para o qual o Brasil exportava os seus produtos era a China que, em 2009, correspondia a 13% das exportações brasileiras. Em 2013, a China correspondia a 19% das exportações brasileiras (MIT, 2018).

¹⁶ Segundo o Data Folha, em 2013, ao final do seu terceiro ano de mandato, Dilma tinha 41% de aprovação. Em setembro de 2014, essa taxa caiu para 35%. Em 2016, às vésperas de seu *impeachment*, sua taxa de aprovação era de 25%, ao passo que a sua taxa de reprovação estava no patamar de 64% (DATAFOLHA, 2016).

¹⁷ “A manobra das pedaladas consistia na postergação mensal do repasse, para certos bancos públicos, de recursos financeiros destinados ao atendimento de programas sociais e previdenciários (bolsa família, abonos, pensões, aposentadorias etc.), gerando para o Governo, como benefício, um temporário aumento no superávit primário das contas públicas e uma aparente maior capacidade de cumprimento das metas fiscais, diante de um real desequilíbrio fiscal e das sérias dificuldades financeiras que o país atravessa” (ABRAHAM, 2015).

liberal, propondo reformas impopulares, cortes em programas sociais e subsídios a educação e saúde e privatizações.

Partindo-se da máxima constitucional de que, em um Estado Democrático de Direito, “todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente” (BRASIL, 1988), questiona-se se as ações de Michel Temer encontram respaldo na democracia, sobretudo por dois fatores: a inexistência de eleição para vice-presidente e a implantação de um projeto político diverso.. Quanto ao primeiro fator, Temer não teria sido diretamente eleito pelo povo, já que muitos sequer o conheciam quando votaram na cabeça da chapa. Há quem defenda, por outro lado, que quem votou em Dilma Rousseff para presidente, automaticamente teria votado nele para vice. Quanto ao segundo aspecto, ainda que a eleição de Michel Temer tenha se dado indiretamente com os votos dados à Dilma Rousseff, o projeto político por ele implantado não foi objeto de debate ou de conhecimento prévio e amplo pela população.

Superado o debate acerca do respaldo democrático do projeto político implantado por Michel Temer, tem-se que dentre as reformas implantadas em seu governo, está a reforma da legislação trabalhista brasileira, sobretudo a Consolidação das Leis Trabalhistas – Decreto-Lei nº5.452/1943. Há muito se falava em modernizar a legislação trabalhista brasileira. Até 2017, o teletrabalho sequer era regulamentado no país¹⁸, ao passo que Portugal já dispunha de uma legislação a respeito desde a primeira edição do Código do Trabalho, de 2003¹⁹. No Congresso Nacional, até a aprovação da Lei nº 13.467/17, existiam mais de 60 projetos de lei em tramitação que buscavam reformar algum aspecto da legislação trabalhista, alguns datados de 2002.

O Projeto de Lei - PL nº 6787/16 que deu origem à Lei nº 13.467/17 foi apresentado pelo Poder Executivo em 23/12/2016 e versava inicialmente apenas sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, afetando apenas sete artigos da CLT. Devido a um substitutivo apresentado na Comissão Especial da Câmara dos Deputados, o resultado final reformou mais de 100 artigos da Consolidação das Leis Trabalhistas, uma vez que, entre março e abril de 2017, o PL foi alvo de 883 emendas.

O projeto tramitou em regime de urgência, nos termos do art. 152 e seguintes do Regimento Interno da Câmara dos Deputados, o que dispensa algumas formalidades regimentais. O projeto foi apresentado no fim de dezembro de 2016, mas levando-se em

¹⁸ Embora a Lei 12.551/2011 tenha alterado o artigo 6º da CLT, equiparando o trabalho realizado à distância e o executado no domicílio do empregado ao trabalho realizado no estabelecimento do empregador.

¹⁹ Vide artigos. 233 e seguintes da Lei nº 99/2003.

consideração o recesso legislativo de 50 dias entre 22 de dezembro e 1 de fevereiro, o projeto só voltou a tramitar em 2 de fevereiro de 2017. Em março de 2017, foi objeto de emendas em Comissão Especial. Em 26 de abril de 2017, o Projeto foi aprovado no Plenário da Câmara. Em 11 de julho de 2017, o projeto foi aprovado no Senado Federal e, dois dias depois, foi sancionado pelo Presidente, transformando-se em lei.

A título de comparação, a Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015 que instituiu o novo Código de Processo Civil de 2015 (normas processuais, portanto), tramitou por cinco anos no Congresso Nacional, desde a criação da Comissão Especial para a elaboração de seu anteprojeto em 1º de outubro de 2009 até sua aprovação pelo Senado em 17 de dezembro de 2014.

O fato de uma norma que modifica mais de 100 artigos e afeta diversos direitos sociais da população ter sido aprovada no período de cinco meses, causando um enorme retrocesso histórico jamais experimentado em nosso país, ao passo que uma norma de direito eminentemente processual ter levado cinco anos para ser aprovada, causa perplexidade. Não é crível que em cinco meses tenha-se esgotado todos os debates sobre todos os temas objeto da Reforma Trabalhista, ouvindo-se todas as entidades patronais ou obreiras, suprimindo direitos fundamentais e afrontando tão drasticamente o pacto democrático²⁰. A importação das soluções para flexibilizar a legislação trabalhista pátria e o atropelamento do debate democrático geraram aberrações jurídicas como, por exemplo, a permissão do labor de gestantes em locais insalubres, que motivaram o Governo Federal a editar a Medida Provisória nº 808/2017 após três dias do início da vigência da Lei nº 13.467/2017, na tentativa de solucioná-las.

²⁰ Os direitos sociais estão previstos no artigo 7º da Constituição Federal brasileira.

CAPÍTULO 3 – AS REFORMAS TRABALHISTAS

Em Portugal, as alterações propostas pela Lei nº 23/2012, de 12 de fevereiro se ativeram sobretudo às matérias concernentes a demissão²¹ (com 20 artigos alterados), a duração e a suspensão do trabalho (com a alteração de 7 artigos de cada tema), contrato de trabalho (com 6 artigos alterados) e instrumentos de negociação coletiva (com 5 artigos alterados). Também foram alterados dispositivos sobre proteção em caso de demissão, trabalhador-estudante, férias, descanso e feriados, retribuição e caducidade do contrato.

Leite²² (2013) divide as alterações realizadas na legislação laboral em quatro eixos: i) Medidas de desvalorização predominantemente econômica; ii) Medidas de desvalorização predominantemente pessoal; iii) Medidas relativas às relações coletivas de trabalho e iv) outras medidas. As medidas de desvalorização econômica são aquelas que diminuem o valor do trabalho do empregado ao reduzir os rendimentos obtidos com a mesma quantidade e qualidade de trabalho (LEITE, 2013, p. 6). As medidas de desvalorização pessoal fazem referência às normas que permitem ou estimulam, de alguma maneira, situações de constrangimento psicológico ou humilhação ostensiva do empregado em momentos de maior fragilidade como, por exemplo, nos momentos de acesso ou perda do emprego (LEITE, 2013, p. 16). No grupo das medidas relativas às relações coletivas de trabalho, estariam as alterações referentes aos instrumentos de negociação coletiva e demissão coletiva (LEITE, 2013, p. 33-34). Por último, no grupo de “outras medidas” estão as de precarização das relações de trabalho, flexibilização da jornada e facilitação da demissão (LEITE, 2013, p. 23-31).

Tabela 2 - Temas modificados pela Reforma trabalhista portuguesa, com a quantidade e os respectivos artigos alterados.

Assunto	Qtd. de artigos alterados	Artigos alterados
Cessação do contrato de trabalho	24	Arts. 344.º, 345.º, 346.º, 347.º - Caducidade do contrato de trabalho Arts. 356.º, 357.º, 358.º - Despedimento for fato imputável ao trabalhador Arts. 360.º, 366.º - Despedimento coletivo

²¹ Ou “despedimento”, na terminologia utilizada pelo Código.

²² Jorge Leite   professor da Faculdade de Direito da Universidade Lusófona do Porto.

		Arts. 368.º, 369.º, 370.º, 371.º, 372.º - despedimento por extinção de posto de trabalho Arts. 374.º, 375.º, 376.º, 377.º, 378.º, 379.º, - despedimento por inaptidão Arts. 383.º, 384.º, 385.º, 389.º- despedimento ilícito
Duração e controle do tempo do trabalho	11	Art. 208.º - Banco de horas Art. 213.º - Intervalo intrajornada Art 216.º e 218.º - controle de jornada Arts. 226.º, 229.º, 230.º - trabalho suplementar Art.. 234.º - Feriados Art. 238.º, 242.º - Férias Art. 256.º - Faltas
Suspensão do contrato de trabalho	7	Arts. 298.º, 299.º, 300.º, 301.º, 303.º, 305.º, 307.º
Contrato de Trabalho	6	Arts. 106.º, 142.º, 161.º, 164.º, 177.º, 192.º.
Direito Coletivo do Trabalho	5	Arts. 479.º, 482.º, - normas gerais sobre instrumentos de negociação coletiva Arts. 486.º, 491.º, 492.º- convenção coletiva
Retribuição	3	Arts. 264.º, 268.º, 269.º
Trabalhador- estudante	3	Arts. 90.º, 91.º, 94.º,
Relação empregado-empregador	2	Arts. 99.º, 127.º
Local de Trabalho	1	Art. 194.º
Proteção em caso de despedimento	1	Art. 63.º;
Responsabilidade	1	Arts. 560.º

No Brasil, as alterações realizadas pela Lei nº13.467/17 também foram graves, contudo, ainda mais profundas, abrangendo não apenas no Direito Individual do Trabalho, como também o Direito Processual e o Direito Coletivo do Trabalho. Dentre os temas do Direito Material do Trabalho e que foram objeto de reforma estão (LIMA e LIMA, 2017, p. 5-6):

- Grupo empresarial e solidariedade de empresas;
- Tempo à disposição do empregador;
- Fontes e interpretação do Direito do Trabalho;

- Sucessão Empresarial e Responsabilidade do sócio retirante;
- Prescrição geral a intercorrente;
- Registros do empregado;
- Horas *In Itinere*;
- Trabalho a tempo parcial
- Duração do trabalho – horas extras e formas de compensação;
- Regime de 12 x 36 horas
- Intervalo Intra jornada;
- Teletrabalho;
- Férias;
- Dano Extrapatrimonial;
- Proteção da Maternidade;
- Regras do Contrato de trabalho;
- Extinção do Contrato de Trabalho;
- Arbitragem em contratos individuais;
- Quitação anual dos direitos trabalhistas;
- Comissão de Representantes dos empregados na empresa;
- Contribuição sindical facultativa;
- Multas trabalhistas;
- Negociado sobre o legislado.

A seguir, analisar-se-á comparativamente as principais alterações proporcionadas pelas Reformas trabalhistas brasileira e portuguesa, respectivamente, com ênfase naquelas pertinentes ao Direito Material do Trabalho.

3.1 Terceirização

Antes mesmo da aprovação da Lei n.13.467/2017 no Brasil, foi promulgada a Lei 13.429/2017 que alterou a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, alterando os dois primeiros temas da Reforma: a terceirização e o contrato temporário.

A terceirização é uma prática em que uma empresa tomadora transfere certas atividades periféricas a empresas distintas e especializadas (GARCIA, 2015). Opta-se pela terceirização não apenas pela especialização do serviço como também por ser uma forma mais econômica do que a contratação direta de empregado, já que a empresa tomadora não possui despesas com verbas rescisórias, bem como pode voltar seus esforços para atividades que julgar mais importantes.

Embora seja interesse para as empresas, a terceirização é considerada uma forma precária de contrato de trabalho. Isto porque, os empregados que laboram em empresas terceirizadas costumam receber menos do que os empregados contratos diretamente e, em alguns casos, não possuem sequer local fixo de trabalho. Além disso, esta forma de contratação é comumente utilizada para burlar a legislação trabalhista, já que, não raras vezes, o real empregador é a empresa tomadora de serviços e não arca com direitos trabalhistas e não repassa o valor do contrato de prestação de serviços à empresa tomadora. O índice de falência e sucessão empresarial destas empresas é elevado, o que faz com que muitos empregados fiquem anos sem tirar férias.

Neste sentido:

“[...] são nas atividades terceirizadas que se ampliam os acidentes de trabalho (vejam-se os ramos do setor elétrico, petroquímico, dentre tantos outros), dadas as limitações frequentes daqueles que são responsáveis por atividades sem o adequado preparo. São nestas atividades terceirizadas que as burlas à legislação social protetora do trabalho tornam-se mais frequentes. Bastaria dizer que, na justiça do trabalho, há incontáveis casos de terceirizados que não conseguem sequer localizar as empresas responsáveis, que não poucas vezes desaparecem sem deixar rastro. (FILGUEIRAS, 2012). Muitos terceirizados estão há anos sem usufruir um dia de férias, pois a contingência e a incerteza avassalam o seu cotidiano. E só uma minoria consegue ir à justiça do trabalho, pois o terceirizado (e a terceirizada) não tem nem tempo, nem recursos e frequentemente carece do apoio de sindicatos para fazê-lo. E sabemos que nos serviços, onde se expande celeremente a terceirização, viceja amplamente a informalidade e a alta rotatividade.” (ANTUNES, 2015, p. 8)

No Brasil, esta modalidade de contratação já era feita há algum tempo, mesmo sem que houvesse lei que a regulasse. Diante da ausência legislativa e visando coibir as práticas abusivas que eram levadas ao Judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho editou a Súmula 331 para regular a matéria, reconhecendo como lícita apenas a terceirização de atividade-meio. Ainda que tenha servido para suprir uma inércia do legislador, a regulação de uma atividade por meio de Súmula constitui flagrante irregularidade do ponto de vista formal, já que a razão de ser desta fonte do Direito é a uniformização e pacificação jurisprudencial (DINAMARCO e LOPES, 2016, p. 42), não podendo suprir lacunas legislativas (como era o caso da terceirização até o advento da Lei nº 13.429/2017).

Com as alterações realizadas pela Lei nº 13.429/17 na Lei nº 6.019/1974, o legislador regulamentou a terceirização no país, acabando com a omissão legislativa e com a irregularidade formal até então existente. Ocorre que o texto legal aprovado diverge do teor da Súmula 331 na medida em que autoriza também a terceirização de atividade-fim.

Nesse sentido:

E a terceirização vem se constituindo no principal mecanismo, em praticamente todas as partes do mundo, para expandir as formas de *acumulação flexível* que se desenvolvem através da desconcentração produtiva, das redes de subcontratação (empresas terceirizadas), do trabalho em equipe, da flexibilidade salarial, das "células de produção", dos "times de trabalho", dos grupos "semiautônomos", além de exercitar, ao menos no plano discursivo, o "envolvimento participativo" do(a)s trabalhador(a)s. O "trabalho polivalente", "multifuncional", "qualificado", combinado com uma estrutura mais horizontalizada e integrada entre diversas empresas, inclusive nas empresas terceirizadas, tem como finalidade reduzir o tempo e aumentar a intensidade e exploração de trabalho. As práticas de imposição de "metas" como medição cotidiana da produção, as definições de "competências" a serem realizadas pelos "colaboradores", tornaram-se o ideário e a pragmática empresarial da empresa flexível vigente no mundo financeiro. (ANTUNES, 2015, p. 10)

Para Delgado (2017, p. 44-45), a Terceirização desconecta a relação socioeconômica de real prestação laborativa e o vínculo empregatício do trabalhador que se daria com o tomador de seus serviços com a inserção de uma empresa intermediária, a prestadora de serviços. O autor também destaca que, embora não reduza postos de trabalho, a Terceirização "[...] é essencialmente, desorganizadora do sistema de garantias e direitos estipulados pelo clássico Direito do Trabalho" (DELGADO, 2017, p. 45).

Essa desorganização do sistema de garantias e direitos por meio da terceirização ocorre de três formas segundo Delgado (2017): i) por meio da diminuição artificial do número de trabalhadores alocados em determinados segmentos empresariais, já que os trabalhadores terceirizados são enquadrados juridicamente como prestadores de serviço e, estatisticamente, no setor terciário da economia; ii) pela pulverização da classe trabalhadora, dada as diversas peculiaridades que passa a criar; iii) por meio da dispersão da atuação sindical pelos trabalhadores, ao dificultar o intercâmbio entre terceirizados e empregados efetivos da tomadora de serviços (DELGADO, 2017, p. 45-46).

A terceirização, portanto, está voltada ao atendimento dos objetivos do capital, visando a redução de custos *a qualquer custo*. Os trabalhadores terceirizados são os que mais frequentemente sofrem acidentes de trabalho eis que, além de reduzidos direitos, submetem-se a jornadas exaustivas e desgastantes. A regulação da terceirização causa alteração na lógica organizacional da empresa, tornando determinados postos de trabalho desnecessários e descartáveis, tornando, por isso, terceirizados. Essa parcela de trabalhadores é excluída dos níveis mínimos de dignidade previstos em nossos diplomas legais. Com a aprovação da terceirização, direitos são eliminados e rebaixados, havendo incentivo ao sucateamento da mão de obra e, por consequência, afronta aos direitos fundamentais de grande número de cidadãos.

3.2 Do contrato de trabalho

Um aspecto comum às reformas estudadas é a prevalência de formas de pactuações trabalhistas mais precárias, seja por não possuir uma forma escrita, seja por garantir menos direitos ou menos estabilidade ao trabalhador, a fim de reduzir os custos com a contratação para o empregador. É o caso, por exemplo do contrato de muita curta duração português, utilizado para atividade sazonal agrícola ou para realização de um evento turístico de duração não superior a uma semana. Não possui forma escrita e sua duração com o mesmo empregador, antes da Reforma, não podia exceder 60 dias. A Reforma ampliou esse período para 70 dias.

Diferentemente da legislação brasileira, a Constituição Portuguesa veda a dispensa de empregados sem justa causa em seu artigo 53²³, incorporando o teor da Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho - OIT²⁴ que veda a demissão de empregado sem “causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.” (1985). Assim, é comum que os empregadores, sobretudo em momentos de crise econômica, recorram aos contratos a termo certo para poder rescindir o vínculo empregatício de seus empregados²⁵. Segundo dados da plataforma Eurostat²⁶, em 2017, 22% dos trabalhadores portugueses eram contratados nessa modalidade, muito superior à média da União Europeia, cuja taxa é de 14,3%. Esse número que aumenta para 65% quando se considera trabalhadores portugueses com idade entre 15 e 24 anos.

Nos termos do artigo 140 do Código do Trabalho, os contratos a termo certo são aqueles firmados para a i) satisfação de necessidades temporárias da empresa²⁷ e pelo período estritamente necessário à satisfação dessa necessidade, ii) para lançamento de nova atividade de duração incerta, bem como no início de laboração de empresa ou de estabelecimento

²³ “É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos” (PORTUGAL, 1976)

²⁴ A Convenção 158 chegou a ser aprovada e ratificada pelo Brasil em 05/01/1995 e promulgada por meio do Decreto nº 1.855 de 10 de abril de 1996. Entretanto, em virtude da denúncia feita em 20 de novembro de 1996, o então Presidente Fernando Henrique Cardoso informou à comunidade internacional que, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção 158 deixaria de ser cumprida no Brasil, em virtude de um problema de constitucionalidade formal (TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, 2010).

²⁵ Outra saída encontrada para burlar a legislação é a contratação de empregados como prestadores de serviços, por meio do chamado “falsos recibos verdes”, algo semelhante ao Recibo de Pagamento a Autônomo brasileiro.

²⁶ Disponível em: <<http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>> . Acesso em 10jun2018.

²⁷ O número 2 do artigo 140º elenca um rol taxativo de situações que podem ser enquadradas como necessidade temporária da empresa.

pertencente a empresa com menos de 750 trabalhadores ou iii) por razões de política legislativa (NASCIMENTO, 2012, p. 51).

A Lei nº 12/2012 permitiu que os contratos a termo certo que tenham atingido seu prazo máximo de duração possam ser renovados duas vezes, cuja duração total não pode exceder 18 meses. Nascimento (2012, p. 51) sustenta que, embora a proposta possa parecer “louvável”, ela abre margem à ilegalidade. Isto porque os contratos a termo só podem ser renovados se subsistirem os motivos que levaram à sua celebração. Na prática, esses contratos não são celebrados para satisfazer necessidades da empresa, nem pelo período necessário à satisfação dessa necessidade, de modo que não há se falar em subsistência desses motivos à época da renovação do contrato. O convite à ilegalidade aumenta sobretudo quando se considera o baixo número de impugnações judiciais a cessação do vínculo empregatício nessa modalidade (NASCIMENTO, 2012, p. 51-52).

No Brasil, a Reforma Trabalhista modificou disposições sobre o trabalho temporário dispostos na Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974 por meio da Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. O trabalho temporário é definido pelo art. 2º da Lei nº 6.019 como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços” (BRASIL, 1974). A Lei também define “demanda complementar” aquela “oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrente de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal. (BRASIL, 1974)”.

Semelhantemente ao trabalhador terceirizado, a legislação brasileira impõe a necessidade de contratação indireta, ou seja, por meio de uma empresa de trabalho temporário, com quem estes trabalhadores irão efetivamente ter um vínculo empregatício. Embora os trabalhadores temporários brasileiros tenham direito aos mesmos que os trabalhadores contratados a prazo indeterminado, a Reforma ampliou o período de contratação desses empregados, de 90 para 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90. Caso o empregado labore os 270 dias, ele só poderá ser contratado novamente como temporário após 90 dias do término do contrato, sob pena de configuração de vínculo empregatício. Na eventualidade do contrato ser extinto por iniciativa do empregador, o empregado não tem direito a aviso prévio, nem a multa de 40% do FGTS.

Portugal também possui o regime de contrato temporário, cuja principal diferença do contrato a termo certo é que, nesta, a contratação é feita diretamente entre empregado e empregador, ao passo que, naquela, a contratação é feita por meio de empresa de trabalho temporário. Outra diferença é que ele só pode ser celebrado nos casos de vacância de posto de trabalho, necessidade de mão de obra, determinada por flutuação da atividade durante dias ou partes de dia, desde que a utilização não ultrapasse semanalmente metade do período normal de trabalho maioritariamente praticado no utilizador; necessidade de prestação de apoio familiar direto, de natureza social, durante dias ou partes de dia; realização de instalação ou reestruturação de empresa ou estabelecimento, montagem ou reparação industrial, além das situações previstas para o contrato a termo certo. O prazo máximo estabelecido pela legislação portuguesa para essa modalidade de contratação varia entre 6, 12 ou 24 meses a depender da causa da contratação. Caso labore o prazo máximo, o empregado não pode ser novamente contratado nessa modalidade por um período equivalente a um terço da duração do contrato, incluídas as renovações.

A Reforma brasileira também instituiu a figura do contrato intermitente ou contrato zero hora que, segundo o parágrafo 3º do artigo 443, a prestação do serviço com subordinação não é contínua, eis que ocorre com alternância de períodos de prestação de serviços e inatividade, determinados em horas, dias ou meses, havendo, portanto, uma quebra na duração do trabalho e na noção de salário (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 162). O Código Trabalhista Português de 2009 já previa essa modalidade contratual no artigo 157º e seguintes. Esta modalidade contratual é a preferida por serviços que possuem grande demanda em determinados períodos do ano como, por exemplo, hotéis e restaurantes.

Diferentemente da legislação brasileira que não estabelece limites nesse sentido, a norma portuguesa prevê que a prestação do trabalho no contrato intermitente não pode ser inferior a seis meses por ano, sendo que quatro meses devem ser consecutivos, o que mitigaria em parte a quebra da duração contrato. Nesta modalidade contratual, a convocação do empregado para prestar serviços deve ser feita com um prazo de antecedência que, no Brasil é de 3 dias corridos, ao passo que em Portugal é de, no mínimo, 20 dias, cuja inobservância constitui conta-ordenação grave.

Além disso, a legislação portuguesa assegura o pagamento de compensação retributiva de valor fixado em convenção coletiva ao empregado durante o período de inatividade ou, na sua falta, 20% da retribuição base, podendo exercer outra atividade. No Brasil, não há previsão

de pagamento durante o período de inatividade, embora o empregado também possa se ativar a outro empregador nesse período.

3.3 Da redução dos custos com extinção do contrato de trabalho

O direito laboral português prevê sete hipóteses de cessação do contrato de trabalho, dentre as quais, cinco merecem destaque por terem sido objeto de modificação pela Lei n.º 23/2012, quais sejam: a caducidade, a demissão por fato imputável ao trabalhador, a demissão coletiva, a demissão por extinção de posto de trabalho e a demissão por inadaptação²⁸. Não há demissão sem justa causa. O direito trabalhista brasileiro, por sua vez, prevê cinco hipóteses de extinção contratual: por iniciativa do empregador (demissão, que pode ser sem ou por justa causa), por decisão do empregado (por desejo do empregado ou pela aposentadoria deste), por iniciativa de ambos (acordo entre as partes ou culpa recíproca), por desaparecimento dos sujeitos (por exemplo: morte do empregado, extinção da empresa, etc), ou por decurso de prazo determinado no contrato.

Nos termos do artigo 343 do Código do Trabalho português, um contrato de trabalho caduca quando se verifica o seu termo, com a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de prestação do trabalho pelo empregado ou do empregador o receber, ou com a velhice ou invalidez do trabalhador. Antes da Reforma, o empregado português contratado a termo certo, caso seu contrato caducasse por declaração de intenção do empregador em fazê-lo cessar, tinha direito a uma compensação equivalente a três dias de retribuição base e diuturnidades por cada mês de duração do contrato, caso esta não excedesse a seis meses, ou a dois dias de retribuição base caso a duração do contrato fosse superior a seis meses (PORTUGAL, 2009). No caso de demissão coletiva, o artigo 366 estipulava o pagamento de compensação equivalente a um mês de retribuição base a cada ano completo de antiguidade ou o proporcional no caso de fração de ano

Com a reforma, o valor da compensação por caducidade dos contratos a termo certo foi reduzido ao ser igualado ao valor devido nos casos de despedimento coletivo que, por sua vez, também foi reduzido de 30 para 20 dias. Desta forma, supondo que um empregado fosse contratado por um período de seis meses, o seu contrato chegasse a termo e não fosse renovado.

²⁸ Tais modalidades estão previstas no art. 340 do Código do Trabalho português (PORTUGAL, 2009). Existem, ainda, a Revogação, a Resolução pelo trabalhador e a Denúncia pelo trabalhador.

Antes da reforma, o empregado receberia 18 dias de retribuição base. Após a reforma, esse valor caiu para 10 dias.

Essa mudança afetou também os contratos celebrados antes da vigência da Lei, tendo a Lei n.º 23/2012 previsto uma regra de transição para os contratos celebrados antes de 1 de novembro de 2012, em seu artigo 6º, item 2: em relação ao período de duração do contrato até 31 de outubro de 2012, a compensação seria paga de acordo com o previsto na legislação anterior a reforma. Após essa data, o valor seria pago nos termos da legislação reformada (PORTUGAL, 2012). A medida também afetou os contratos a termo incerto previstos no artigo 345, que passaram a receber o mesmo valor pago aos empregados cujo contrato caducam por demissão coletiva.

Quanto ao despedimento por extinção do posto de trabalho (ou de função, na nomenclatura brasileira), a Reforma modificou o conceito de “subsistência praticamente impossível da relação de trabalho” e eliminou a obrigatoriedade de transferência para posto de trabalho alternativo, bem como os critérios de preferência previstos na lei (menor antiguidade e classe inferior) a serem observados para a manutenção de empregados no caso de existência de função idêntica, permitindo ao empregador estabelecer esses critérios.

Tabela 3 - Alterações na redação do artigo 368º do Código do Trabalho português

Redação original do art. 368	Redação dada ao artigo 368 pela Lei nº 23/2012
<p style="text-align: center;">Artigo 368.º</p> <p style="text-align: center;">Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>2 — Havendo na secção ou estrutura equivalente uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para concretização do posto de trabalho a extinguir, o empregador deve observar, por referência aos respectivos titulares, a seguinte ordem de critérios:</p> <p><i>a)</i> Menor antiguidade no posto de trabalho;</p> <p><i>b)</i> Menor antiguidade na categoria profissional;</p> <p><i>c)</i> Classe inferior da mesma categoria profissional;</p> <p><i>d)</i> Menor antiguidade na empresa.</p> <p>[...]</p> <p>4 — Para efeito da alínea <i>b)</i> do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera -se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador.</p>	<p style="text-align: center;">Artigo 368.º</p> <p style="text-align: center;">Requisitos de despedimento por extinção de posto de trabalho</p> <p style="text-align: center;">[...]</p> <p>2 — Havendo, na secção ou estrutura equivalente, uma pluralidade de postos de trabalho de conteúdo funcional idêntico, para determinação do posto de trabalho a extinguir, cabe ao empregador definir, por referência aos respetivos titulares, critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p> <p>[...]</p> <p>4 — Para efeito da alínea <i>b)</i> do n.º 1, uma vez extinto o posto de trabalho, considera -se que a subsistência da relação de trabalho é praticamente impossível quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho.</p>

Conforme se observa da Tabela 4, antes da Reforma, o conceito de “subsistência praticamente impossível da relação de trabalho” era definido como aquela que se verifica “quando o empregador não disponha de outro compatível com a categoria profissional do trabalhador”. A Lei nº23/2012 mudou o conceito para “quando o empregador demonstre ter observado critérios relevantes e não discriminatórios face aos objetivos subjacentes à extinção do posto de trabalho”, ampliando a margem de discricionariedade do empregador.

A redação dada pela Lei nº 23/2012 ao artigo 368 veio a ser declarada inconstitucional pelo Tribunal Constitucional português no Acórdão nº 602/2013 proferido no bojo do processo nº 531/2012²⁹, com fulcro na tese de que a nova redação autorizava, na prática, a demissão sem justa causa, o que é vedado pelo artigo 53 da Constituição Portuguesa, já que a eliminação da obrigatoriedade de transferência para posto de trabalho compatível, e a mudança no conceito de subsistência impossível da relação de trabalho, criam uma margem de discricionariedade que possibilita o contorno pela entidade patronal da verificação dos elementos da existência de justa causa para a demissão, colocando em xeque, inclusive, o princípio da segurança no emprego.

Nos casos de despedimento por inaptidão, a Reforma autorizou a demissão nessa modalidade mesmo nos casos em que exista outro posto de trabalho disponível e compatível com a qualificação do trabalhador, bem como nos casos em que a situação de inaptidão decorre de falta de condições de segurança e saúde no ambiente de trabalho, imputável ao empregador, o que antes era vedado.

No mesmo sentido, a Lei nº 13.467 inseriu no Brasil uma nova forma de extinção do contrato de trabalho: aquela que se dá por acordo entre empregado e empregador (art. 484-A da CLT). Nesta modalidade, o empregado só pode sacar 80% do FGTS e o valor do aviso prévio indenizado e da indenização sobre o saldo do FGTS caem pela metade. Esta modalidade também não permite o recebimento do seguro-desemprego pelo trabalhador

Outra medida instituída pela Lei nº13.467 quanto a rescisão contratual (art. 477 da CLT) foi a desburocratização do procedimento extintivo do contrato, eliminando a necessidade de assistência sindical ou administrativa nesse caso. Antes da reforma, o pedido de demissão ou o recibo de quitação da rescisão só tinha validade se feito com assistência do Sindicato da categoria ou perante autoridade administrativa do Ministério do Trabalho. Essa

²⁹ Disponível em <https://dre.pt/web/guest/pesquisa/-/search/502979/details/normal?p_p_auth=hAU8ga2A>. Acesso em 20jun2018.

“desburocratização” será vista de maneira semelhante em Portugal, em relação ao controle de jornada no caso em que o empregado não está sujeito a controle de horário, bem como em relação ao regulamento interno da empresa, como será abordado adiante.

Para Delgado (2018), a medida afasta o sindicato de seus representados, o que dificulta que o sindicato conheça melhor a dinâmica extintiva de contratos de sua base territorial (p. 200). Ainda de acordo com o autor, a medida amplia o nível de desconhecimento pelo empregado de seus direitos rescisórios, bem como pulveriza o universo de trabalhadores, diminuindo, inclusive, as chances de buscarem por seus direitos pela via judicial (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 200).

Tratam-se, portanto, de medidas de desvalorização predominantemente de ordem econômica, eis que reduziram os custos com mão-de-obra do empregador com seus empregados no momento da demissão, bem como ampliaram as formas de rescisão do contrato, tornando-as menos penosas.

3.4 Flexibilização do tempo do trabalho

No que tange à duração de trabalho, o artigo 203 do Código do Trabalho português dispõe que a jornada padrão do empregado português é de 40 horas por semana, sendo 8 horas por dia. A Constituição Brasileira, por sua vez, fixa a jornada padrão em 44 horas por semana, limitada a 8 horas diárias. O que ultrapassa esse limite, confira labor sobrejornada.

Como forma de compensação do trabalho que ultrapassa o limite da jornada padrão, o a legislação portuguesa de 2009 previa o regime de adaptabilidade grupal³⁰, horário concentrado³¹ e banco de horas³² como formas de flexibilização da jornada de trabalho. O Memorando da *Troika*, por sua vez, entendeu ser necessário aprofundar essa flexibilização, com

³⁰ A adaptabilidade grupal permite os empregadores aplicar regimes de adaptabilidade previstos em Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho – IRCT ou em acordos individuais de trabalho a todos os trabalhadores de uma equipe, seção ou unidade econômica, contando que ao menos 60% ou 75% dos trabalhadores fosse abrangidos pelo mesmo regime. Neste regime, as horas devem necessariamente ser compensadas através da redução proporcional do tempo de trabalho. (NASCIMENTO, 2012, p. 52)

³¹ O horário concentrado permite o aumento do período normal de trabalho em até quatro horas por dia, distribuídas por uma semana de trabalho mais curta, com o máximo de três ou quatro dias de trabalho. Pode ser instituída tanto por IRCT como por acordo individual entre empregador e empregado (NASCIMENTO, 2012, p. 52)

³² O banco de horas possibilita que o período normal de trabalho seja ampliado em até 4 horas diárias, respeitando-se o limite de 60 horas semanais. As horas não precisam ser compensadas através da redução proporcional do tempo de trabalho, podendo ser compensadas através de pagamento em dinheiro (NASCIMENTO, 2012, p. 52-53)

vistas a ampliar a competitividade das empresas portuguesas e otimizar a utilização de recursos humanos, sem prejuízos à compatibilização da vida pessoal e profissional dos trabalhadores.

Assim, a Reforma portuguesa retirou a obrigatoriedade do Instrumento de Regulação Coletiva de Trabalho – IRCT para implantação de banco de horas, permitindo sua instituição por meio de acordo com os trabalhadores, os chamados banco de horas individual e banco de horas grupal. A Reforma ampliou também as formas de compensação da jornada extraordinária, possibilitando que seja compensada por meio do aumento do período de férias, redução proporcional do tempo de trabalho e pagamento em dinheiro.

Ocorreram ainda outras mudanças que “desburocratizaram” as atividades como, por exemplo, a retirada da necessidade de envio do acordo escrito que isenta o empregado de horário de trabalho (casos que se aproximam do artigo 62 da nossa CLT) e do regulamento interno da empresa ao serviço de inspeção do Ministério da área laboral para produção de feitos. Essa “desburocratização” prejudica o pleno desempenho da atividade fiscalizatória do Estado e pode abrir margem para abusos por parte do empregador.

Quanto à flexibilização o tempo de trabalho feita pela Reforma portuguesa, duas coisas chamam a atenção: a primeira delas é a presunção de anuência tácita do empregado em caso de não impugnação por escrito do banco de horas no prazo de 14 dias. Nem mesmo a oposição verbal é aceita. Leite (2013) destaca que os regimes de adaptabilidade e banco de horas grupal permitem vincular até mesmo os empregados que manifestaram sua oposição ao regime de horas instituído pelo empregador, o que mitigaria o poder de manifestação do empregado (LEITE, 2013, p. 19-20).

Um outro aspecto evidenciado por essa flexibilização é a tendência em retirar a obrigatoriedade dos instrumentos coletivos a fim de privilegiar a pactuação individual entre patrão e empregado, algo que também é percebido na Reforma Trabalhista brasileira. O legislador instituiu inicialmente as figuras do banco de horas e da adaptabilidade por regulamentação coletiva para, posteriormente, admitir por acordo direto entre empregadores e empregados (NASCIMENTO, 2012, p. 53).

Tais aspectos se repetem na Reforma Trabalhista brasileira. A CLT prevê dois regimes de compensação de horas extras: o regime clássico, em que o empregado compensava as horas extras reduzindo a jornada em outros dias da semana dentro do mês trabalhado, e o banco de horas, em que a compensação poderia se dar em prazo superior a um mês (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 126-128). Diferentemente da legislação portuguesa que permite o

aumento da jornada em até quatro horas diárias, a CLT permite o acréscimo de apenas duas horas diárias, cuja pactuação se dava por acordo escrito entre empregador e empregado ou instrumento coletivo negociado, no caso do regime de compensação clássico ou apenas por meio de instrumento coletivo, no caso do banco de horas.

Com a nova redação dada ao artigo §6º do artigo 59 da CLT dada pela Lei nº 13.467/2017, a pactuação bilateral do regime de compensação de horas passou a ser autorizada também por mero acordo tácito³³ (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 129). Além disso, a Reforma retirou a exigência de negociação coletiva para instituição de bancos de horas de regimes cuja compensação se dê no período máximo de seis meses (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 130). LIMA (2017) destaca a Associação Nacional dos Magistrados Trabalhistas - ANAMATRA emitiu nota técnica dispondo que, tais medidas, na prática, farão com que o empregado não passe mais a receber o adicional de horas extras de 50%, mesmo trabalhando habitualmente acima das 8 horas diárias (p. 35).

Não obstante os riscos da anuência tácita do empregado, DELGADO e DELGADO (2018) ressaltam a necessidade de pactuação coletiva do banco de horas não apenas por previsão expressa constitucional que, no inciso XIII do art. 7º, prevê a obrigação do instrumento de negociação coletiva para flexibilizar a duração do trabalho, mas também pelo fato da modalidade do banco de horas não ser tão benéfico para o trabalhador, eis que poderia dar margem para que o trabalhador labore em sobrejornada por um longo período sem qualquer contraprestação (p. 131).

A legislação portuguesa também reduziu o valor a ser pago no labor suplementar em alguns casos como, por exemplo, no contrato de trabalho do trabalhador-estudante. Nos termos do artigo 89 da Lei nº 7/2009, o trabalhador-estudante é aquele que frequenta qualquer nível de graduação escolar, bem como graduação, pós-graduação, mestrado, doutorado, seja em instituição de ensino, curso de formação profissional, ou programa de ocupação temporária de jovens com duração igual ou superior a seis meses.

O trabalhador-estudante que laborasse em hora extra (trabalho suplementar) tinha direito a descanso compensatório igual ao número de horas. Esse trabalhador também podia falta justificadamente o serviço em razão de prova, no dia efetivo de realização da avaliação bem como no dia imediatamente anterior.

³³ A possibilidade de acordo tácito entre empregado e empregador para compensação de horários já era prevista no país para as relações de trabalho doméstico, por força da Lei Complementar n. 150/2015 que regula o assunto.

A Reforma reduziu a compensação à metade do número de horas prestadas, bem como criou um regime de cumulação dos dias anteriores à realização das provas, em que o estudante, caso matriculado em um curso organizado no regime de sistema europeu de transferência e acumulação de créditos (ECTPS), ao invés de faltar o serviço, pode cumular os dias anteriores à realização das provas num máximo de três, seguidos ou interpolados, ou o correspondente em termos de meios-dias, interpolados.

3.5 Redução de férias e feriados

O Código Trabalhista Português de 2009 prevê feriados obrigatórios e facultativos. Os primeiros devem ser gozados nos dias designados na lei, ao passo que os segundos só são gozados se acordados entre empregado e empregador, que elegem inclusive o dia. A Reforma reduziu o número de feriados obrigatórios previstos no artigo 234º, de 13 para 9, com a retirada da obrigatoriedade dos feriados de *Corpus Christ*, 5 de Outubro, 1º de Novembro e 1º de Dezembro³⁴.

Outrossim, a Reforma reduziu o período de férias dos trabalhadores portugueses. O Código do Trabalho de 2009 inovou com a fragmentação do período de férias em dois segmentos: um de 22 dias úteis, e outro de 1 a 3 dias úteis condicionado à ideia de assiduidade (LEITE, 2013), vejamos:

“Artigo 238.º

Duração do período de férias

1 — **O período anual de férias tem a duração mínima de 22 dias úteis.**

2 — Para efeitos de férias, são úteis os dias da semana de segunda -feira a sexta -feira, com excepção de feriados.

3 — **A duração do período de férias é aumentada no caso de o trabalhador não ter faltado ou ter apenas faltas justificadas no ano a que as férias se reportam, nos seguintes termos:**

a) Três dias de férias, até uma falta ou dois meios dias;

b) Dois dias de férias, até duas faltas ou quatro meios dias;

c) Um dia de férias, até três faltas ou seis meios dias.” (negrito)

A Lei nº 23/2012, por sua vez, eliminou as normas referentes ao segundo segmento, reduzindo as férias para apenas 22 dias úteis. Para os trabalhadores em regime de turnos, isto é, aqueles cujo regime de folga é rotativo – o descanso semanal obrigatório não é

³⁴ Esses feriados foram repostos em 2 de abril de 2016, com o início da vigência da Lei nº 8/2016 que modificou a redação dada pela Lei nº 23/2012.

necessariamente no domingo, podendo coincidir com um dia útil – os sábados e domingos que não forem feriado passam a entrar na contagem dos dias de férias e exclui-se o dia da folga.

As alterações realizadas pela Reforma Trabalhista brasileira, por sua vez, não alteraram o número de dias de férias. A Lei 13.467/17 alterou o artigo 134 da CLT e possibilitou o fracionamento das férias em até três períodos (anteriormente só podiam ser em dois), sendo que um deles não pode ser inferior a 14 dias. Esse fracionamento excessivo pode ser perigoso para o trabalhador, já que não o permite descansar e desconectar devidamente de seu ambiente de trabalho.

A Lei também equiparou a tabela de férias aplicável aos trabalhadores em tempo parcial às dos demais trabalhadores, o que de certa forma representou um ganho, já que a tabela prevista no art. 130-A menos favorável que a do art. 130 da CLT (DELGADO e DELGADO, 2018, p. 143-144). Não houve redução do número de feriados no Brasil.

3.6 Intervalo intrajornada e Descanso compensatório suplementar

Em Portugal, a Lei nº 23/2012 também alterou o artigo 213º que trata do intervalo intrajornada (ou intervalo de descanso, pela nomenclatura adotada no Código). Antes da vigência da Lei, o empregador deveria conceder um intervalo entre uma e duas horas, de modo que o trabalho não trabalhe mais de cinco horas consecutivas. Com a alteração, possibilitou-se que os empregados cuja jornada diária é de 10 horas, pudessem trabalhar por mais de cinco horas consecutivas, respeitando-se o limite de seis.

No Brasil, a Lei nº 13.467 reduziu o tempo mínimo de intervalo intrajornada obrigatório nos contratos de jornada superior a 6 horas diárias, passando de 1 hora para 30 minutos. A Reforma também reduziu o valor a ser pago ao trabalhador no caso de não-concessão ou concessão parcial do intervalo. Antes, o empregador tinha que pagar o valor referente a hora total do intervalo acrescido de 50% sobre o valor da hora normal de trabalho. Com a nova redação dada ao §4º do artigo 71 da CLT, o empregado só paga o valor do período suprimido.

Ainda, quanto ao intervalo, a Reforma brasileira introduziu um dispositivo específico³⁵ que dispõe expressamente que normas sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde e segurança, contrariando a medicina do trabalho que os

³⁵ Artigo 611, § único: “Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo” (BRASIL, 1943)

relaciona a ocorrência de acidentes de trabalho. Essa alteração permite que jornada de trabalho e intervalos possam ser objeto de negociação coletiva.

Em Portugal, desde o Código do Trabalho de 2003, existia também a figura do descanso compensatório remunerado, pago ao trabalhador português que laborasse em trabalho suplementar, seja em dia útil, em dia de descanso semanal ou em feriado, que correspondia ao valor de 25% da hora extras realizadas. A Reforma revogou os dispositivos do art. 229º que garantiam o benefício, eliminando-o do rol de direitos do trabalhador português.

Tais medidas demonstram que a preocupação dos legisladores das Reformas foi não apenas reduzir os custos com a atividade produtiva como também privilegiar ampliar a exploração do trabalho em curto espaço de tempo, em detrimento da segurança do trabalhador e sua saúde.

CAPÍTULO 4 – AS CONSEQUÊNCIAS DA REFORMA TRABALHISTA PORTUGUESA E A INTERFERÊNCIA DA CRISE ECONÔMICA NOS ORDENAMENTOS JURÍDICOS

“A piora nas condições de trabalho decorrente da intensificação do fluxo produtivo agravou o clima de insegurança no chão de fábrica. Para muitos operários, a perda do controle sobre o ritmo do trabalho provocou uma alta no número de acidentes, redundando em desinteresse pela produção. O ‘gosto pelo trabalho’ transformou-se numa sensação angustiante de que a qualquer momento uma ‘desgraça’ aconteceria. O desalento operário foi concomitante com um período de transição calcado no aumento do despotismo fabril que anunciou o colapso bruto da economia da ‘graça’ e dos ‘favores’ que dissimulava as relações de poder e de dominação das características do paternalismo industrial.”³⁶

O trecho em epígrafe faz menção às consequências da mercantilização do trabalho em Portugal, ocorrida sobretudo a partir de 2007, em que a modernização da indústria portuguesa retirou do operário o controle de sua produção e de seu ritmo de trabalho, o que gerou impactos não apenas em seu sentimento em relação ao trabalho, como também na sua relação com a comunidade.

Nesse sentido:

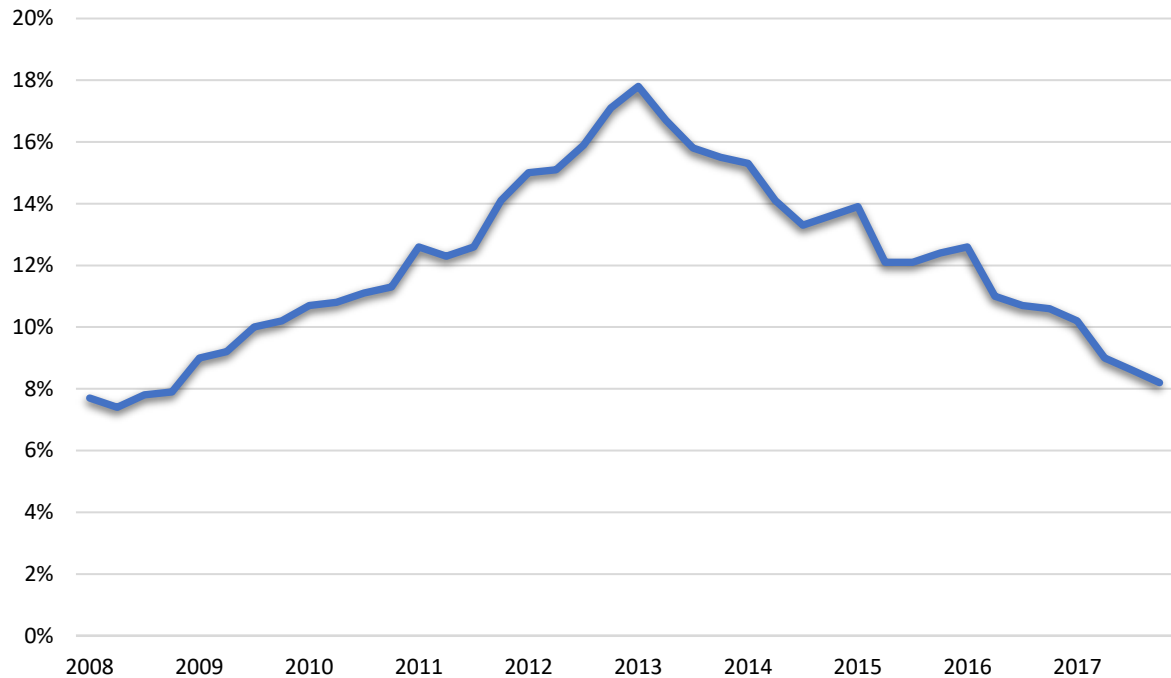
As últimas reformas laborais têm, com efeito, multiplicado a adoção de medidas susceptíveis de atingirem aspectos psíquicos ou morais das pessoas por elas atingidas, com implicações susceptíveis de se comunicarem ou de se projectarem fora da empresa, designadamente na vida social e, em particular, na vida familiar dos trabalhadores atingidos. (LEITE, 2013, p. 16)

As semelhanças entre as legislações trabalhistas analisadas permitem, a partir da experiência portuguesa, prever algumas possíveis consequências da Reforma no Brasil. A Reforma Trabalhista portuguesa conseguiu contribuir para a redução da taxa de desemprego no país que, em 2013 alcançou os 18%, conforme demonstra o Gráfico 1. Contudo, importa analisar qualitativamente as relações de emprego no contexto pós-reforma. O Gráfico 2 aponta que o número de trabalhadores em idade ativa (15-64 anos) contratados sob o regime do contrato temporário manteve-se no patamar de 22%. Entretanto, quando se considera a população jovem entre 15 e 24 anos que está ingressando no mercado de trabalho, percebe-se que as contratações temporárias aumentaram para o patamar de 66%. Isto implica dizer que a

³⁶ BRAGA, R. *A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global*. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2017, p. 51

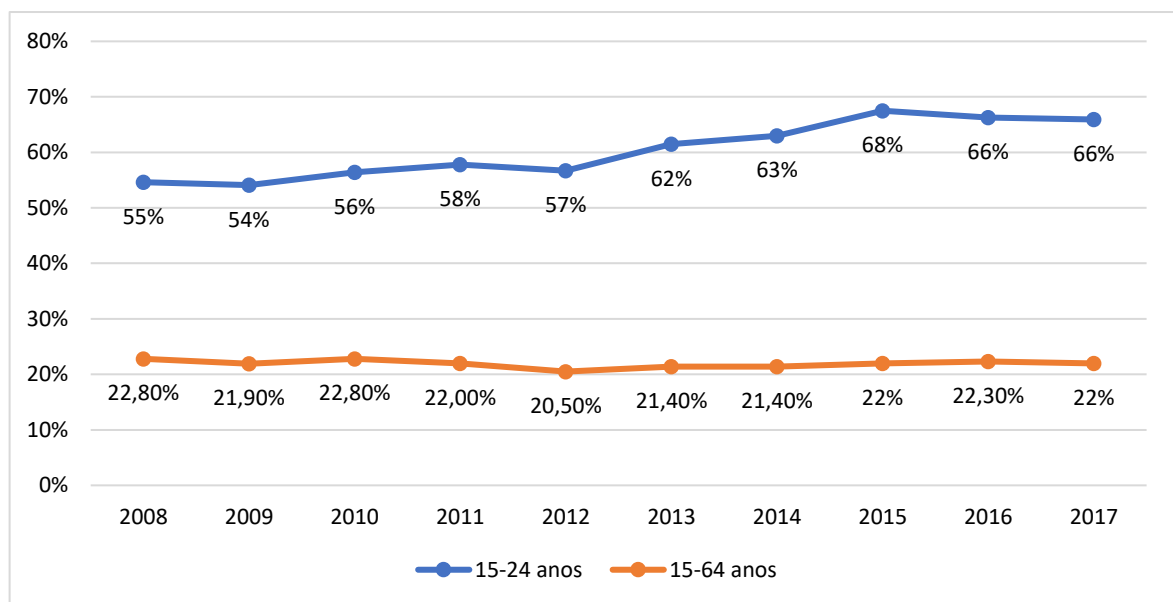
renovação da mão-de-obra portuguesa está se dando sobretudo por meio de contratos de trabalho precários.

Gráfico 1 - Taxa de Desemprego em Portugal (%)



Fonte: ILOSTAT

Gráfico 2 - Porcentagem de trabalhadores temporários em relação ao total de trabalhadores em Portugal entre 2008 e 2017

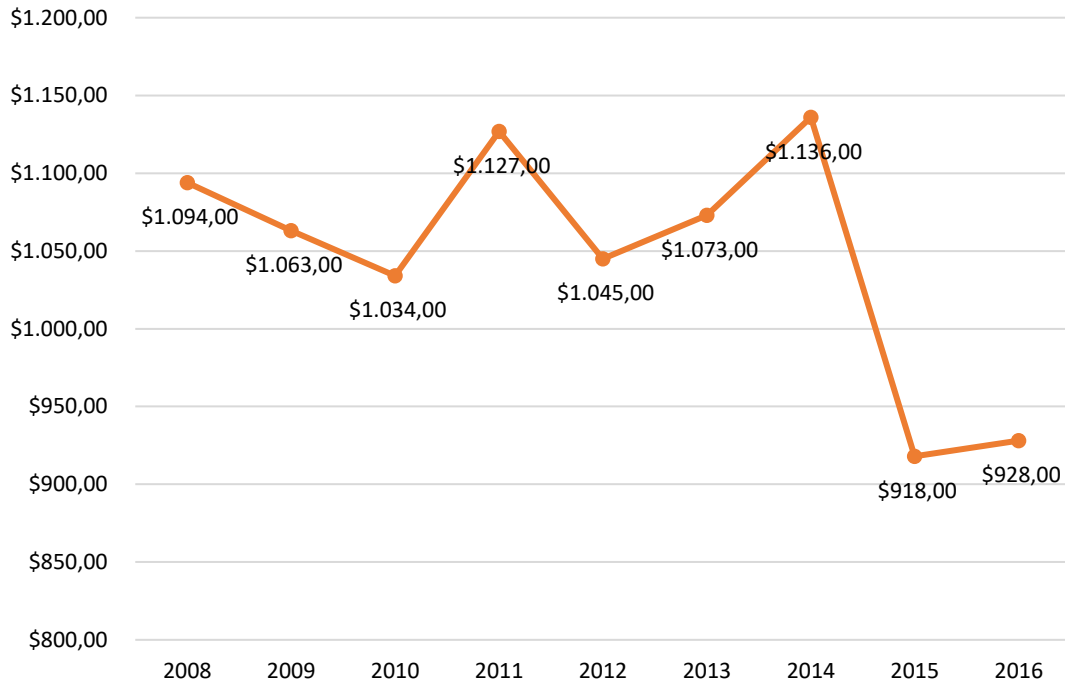


Fonte: EUROSTAT

O Gráfico 3 demonstra que, em Portugal, houve uma queda na remuneração média mensal do trabalhador português, em decorrência da crise econômica e da Reforma Trabalhista

de 2012. Uma provável explicação para isso é o fato de o Memorando da *Troika* ter fixado o salário mínimo português em €485 entre 2011 e 2015, o patamar mais baixo da Europa. Possivelmente, o número de pessoas recebendo o salário mínimo também aumentou.

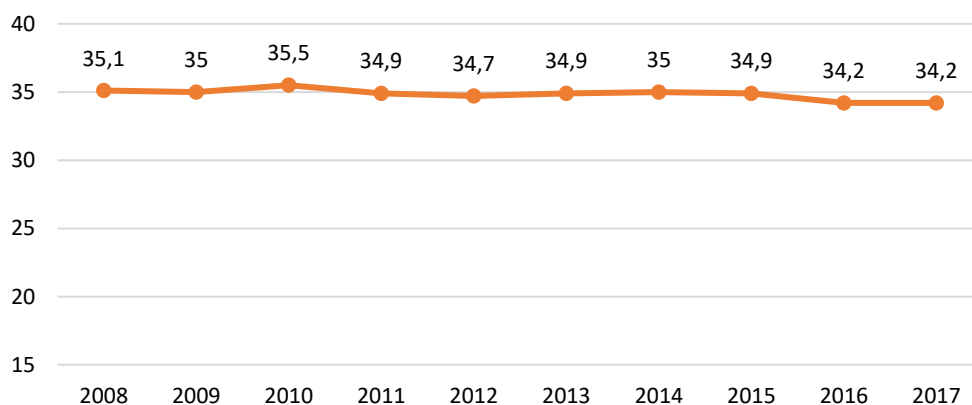
Gráfico 3 - Salário médio do trabalhador português em USD (2008-2016)



Fonte: ILOSTAT

Em que pese a violenta queda no valor do salário médio, não houve uma variação muito significativa na média da quantidade de horas laboradas, conforme demonstra o Gráfico 3. Isto comprova que houve uma queda real no valor do trabalho do empregado português: este trabalha mais ou o mesmo tanto para receber menos do que recebia anteriormente à crise.

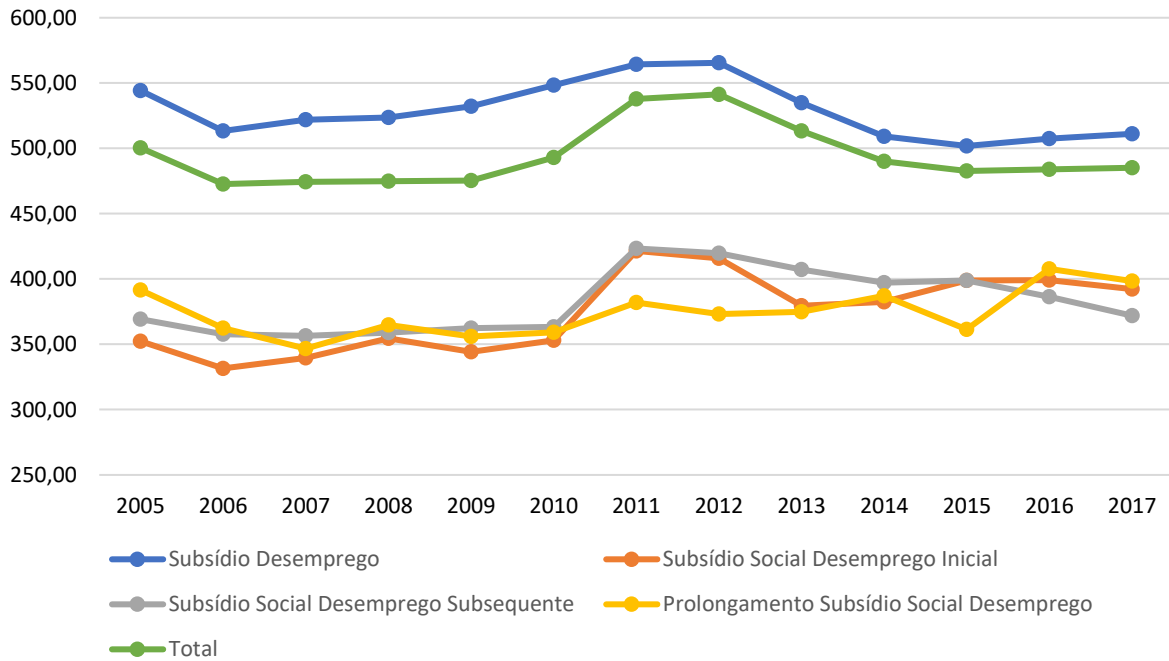
Gráfico 4 - Duração média semanal do trabalho efetivo dos trabalhadores portugueses por conta de outrém (em horas)



Fonte: PORDATA

Houve redução também no valor pago a título de subsídio desemprego aos empregados dispensados. Esta redução é sintomática, sobretudo quando se considera que a Reforma portuguesa facilitou a extinção do contrato de trabalho, o que representa mais uma forma de desamparo e precarização do empregado.

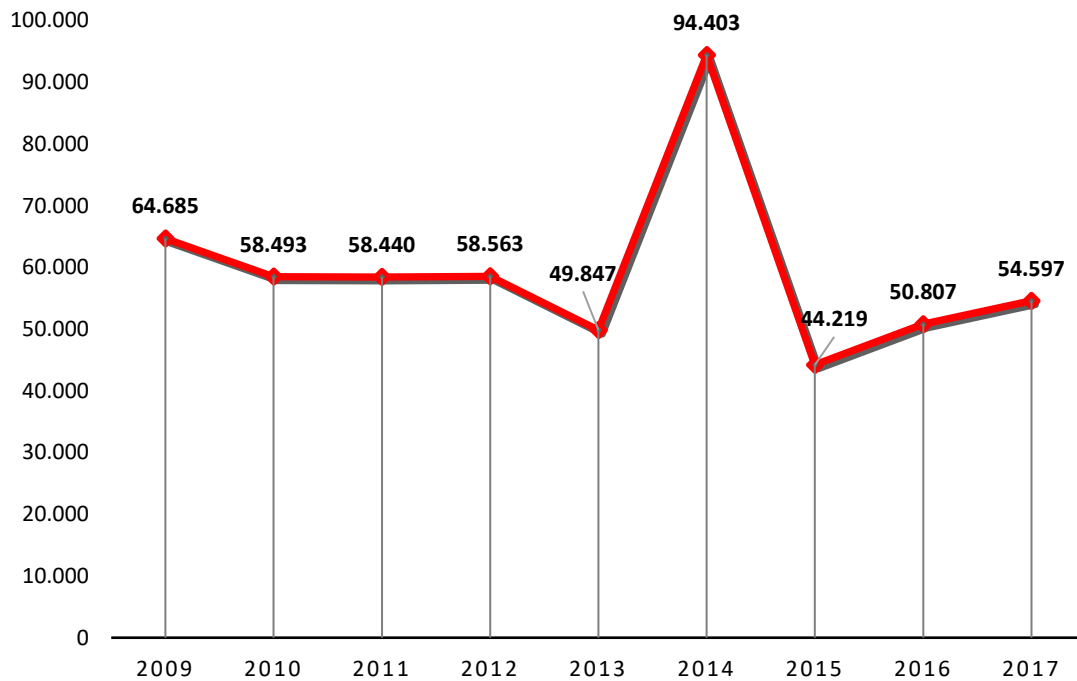
Gráfico 5 - Valores médios mensais do subsídio-desemprego processados por beneficiário (em Euros)



Fonte: Segurança Social Estatísticas. Disponível em: <<http://www.seg-social.pt/estatisticas>>. Acesso em 12jun2018

O Memorando da *Troika* previa que a reforma trabalhista portuguesa deveria reduzir o número de ações trabalhistas ajuizadas. Assim como no Brasil, previa-se que a flexibilização das normas trabalhistas iria reduzir a judicialização das relações de trabalho. Considerando que a Lei n.º 23/2012 entrou em vigor em 1 de agosto de 2012, verifica-se que, em 2013, houve uma queda brutal no número de novas ações judiciais em matéria laboral perante o Tribunal Judicial, número que alcançou o menor patamar em 2015 (BASTOS e FRANCO, 2016). A considerável queda no número de ações trabalhistas ajuizadas demonstra o receio e a insegurança do trabalhador com a perda de direitos. Além disso, a redução dos salários e dos subsídios seguro-desemprego, atrelado ao aumento de impostos, possivelmente fez com que muitos trabalhadores portugueses não tivessem condições de arcar com as custas inerentes ao andamento do processo.

Gráfico 6 - N° de processos ajuizados nos Tribunais Judiciais em matéria trabalhista entre 2009 e 2017 (1ª Instância)



Fonte: Direção-Geral da Política de Justiça. Sistema de Informação das Estatísticas da Justiça. Disponível em: <<http://www.siej.dgpj.mj.pt>>. Acesso em 10 jun 2018.

O pico verificado em 2014 pode ser explicado pelo início da vigência da Lei de Organização do Sistema Judiciário (Lei nº 62/2013) que gerou transferências internas de processos entre as unidades judiciárias, o que pode ter afetado as estatísticas (BASTOS e FRANCO, 2016).

Os dados demonstram que, nas últimas décadas, o capitalismo financeirizado e globalizado apresenta um movimento tendencial onde informalidade e precarização tornaram-se mecanismos recorrentes para a ampliação do lucro das empresas (ANTUNES, 2015, p. 9). As reformas trabalhistas analisadas foram respostas dadas à crise do capitalismo financeiro e demonstram o que Callejón (2013) irá chamar de “enfraquecimento da democracia pluralista e da normatividade da Constituição”. Esse enfraquecimento democrático se dá em razão do advento de um discurso econômico tido como a única maneira para resolver os problemas causados pela crise e que impede o debate político para encontrar outras maneiras de resolvê-los (CALLEJÓN, 2013, p. 450). Delgado (2017) aponta a hegemonia do discurso liberal, o mesmo que prevaleceu nos primórdios do sistema capitalista com adaptações aos tempos recentes, como um dos requisitos da realidade globalizante que vivemos:

Esse liberalismo readaptado – neoliberalismo ou ultraliberalismo – corresponde a um conjunto orgânico de ideias, que se fortaleceu política e culturalmente a contar dos anos 1970 nos países capitalistas desenvolvidos, dirigias à estruturação do Estado e sociedade no sistema capitalista, em anteposição à matriz do Estado de Bem-Estar Social, que foi hegemônica nas décadas subseqüentes à Segunda Guerra Mundial tanto nos EUA como, principalmente na Europa Ocidental.

[...]

O pensamento liberal renovado sustenta, em síntese, na linha d avelha matriz oriunda dos séculos XVIII e XIX, o primado do mercado econômico privado na estruturação e no funcionamento da economia e da sociedade, com a submissão do Estado e das políticas públicas a tal prevalência. (DELGADO, 2017, p. 24)

Desse discurso, decorre uma interpretação econômica da Constituição em detrimento da noção de Constituição Econômica. A diferença entre elas é que a Constituição Econômica refere-se à parte do próprio texto constitucional que regula as relações econômicas, não o sistema constitucional como um todo. Deste modo, a noção de Constituição Econômica é perfeitamente compatível com a concretização de outros princípios e direitos constitucionais (CALLEJÓN, 2013, p. 450). A interpretação econômica da Constituição, por sua vez, não busca interagir harmonicamente com os demais princípios e direitos constitucionais, mas os submete a uma dada orientação econômica apresentada como única possível (CALLEJÓN, 2013, p. 450). É essa interpretação econômica da constituição que irá submeter direitos sociais a critérios econômicos e classifica-los como dispendiosos, justificando o discurso da flexibilização.

Uma consequência dessa interpretação, apontada por Callejón (2013), é a transformação da ideia de democracia enquanto processo para a democracia enquanto produto. Essa ideia foi impulsionada pela crise econômica, na medida em que as decisões foram adotadas independentemente do resultado dos processos eleitorais, seja ignorando a aplicação dos programas eleitorais no esboço das políticas governamentais, seja mediante a mudança dos próprios governos (CALLEJÓN, 2013, p. 450-451). Assim, a democracia seria apresentada aos cidadãos enquanto um “produto acabado, sem que nela seja possível tomar parte”, e passa a ser valorada a depender de sua eficácia econômica: “se as políticas surtem efeito no plano econômico, então a democracia funciona”. Um mal funcionamento da economia é equivalente ao mal funcionamento da democracia, o que justificaria a intervenção externa das potências econômicas (CALLEJÓN, 2013, p. 450-451).

O enfraquecimento da democracia pluralista e da normatividade da Constituição ficam latentes na análise das reformas trabalhistas brasileira e portuguesa. Ambas foram aprovadas sob a justificativa econômica da necessidade de redução de direitos sociais, eis que dispendiosos para o empresário. Além disso, a reforma portuguesa é produto de um acordo internacional que

obrigou Portugal a realizar uma série de medidas de austeridade, sem que tais medidas fossem discutidas na Assembleia da República. A reforma brasileira, por sua vez, foi instituída por um governo que sofreu uma mudança e implantou políticas destoantes do projeto político eleito em campanha.

No âmbito social, a implantação de políticas neoliberais de liberalização comercial sem critérios, desregulamentação financeira, privatização de setores estratégicos da economia, e de especialização econômica, culmina na reformulação de políticas sociais e trabalhistas que desregulam o mercado de trabalho, flexibilizam contratos e reduzem o poder sindical. Além disso, retiram direitos sociais e reduzem salários, sob a justificativa da necessidade de reduzir custos de produção para tornar a economia mais competitiva (POCHMANN, 2012, p. 8-9).

Nesse sentido:

Em suma, a crise da globalização iniciada em 2008 foi um divisor de águas na política internacional, levando as classes dominantes do Norte global a recorrer ao intervencionismo estatal a fim de tentar estabilizar o sistema. No entanto, uma vez assegurado tal objetivo, voltaram à ofensiva sobre as classes subalternas com uma versão ainda mais crua do neoliberalismo. Os trabalhadores estão pagamento a conta da crise por meio de rigorosos planos de austeridade e de padrões de vida cada dia mais baixos. Em poucas palavras, a onda de espoliação neoliberal tende a semear revoltas e multiplicar conflitos de difícil solução nos marcos democráticos tradicionais. (BRAGA, 2017, p. 22-23)

A Constituição, enquanto norma fundamental dos ordenamentos jurídicos contemporâneos, traz o arcabouço mínimo a serem tutelados pelo Estado por meio da legislação infraconstitucional. A modificação de sua hermenêutica orientada a partir de uma ideologia eminentemente econômica abre margem para a elaboração de modificações infralegais como as que ocorreram em Portugal e Brasil, e que se repetem em outros países como Espanha, França e Argentina. É por esta razão que há que se resgatar o sentido original de tutela de direitos de todas as naturezas, revitalizando a normatividade da Constituição, a fim de evitar que o sistema se direitos se converta “[...] em letra morta frente a interpretação econômica dominante” (CALLEJÓN, 2013, p. 452).

CONCLUSÃO

Este trabalho demonstrou que o fenômeno de integração econômica mundial chamado “globalização”, bem como a generalização do capitalismo financeiro enquanto sistema econômico prevalecente, constituem as formas encontradas pelo capital para se expandir, diante das limitações existentes na década de 1960 nos países centrais. A globalização propiciou que o capital se deslocasse aos países com disponibilidade de mão de obra barata e com sindicatos fracos, contribuindo para o aumento da rentabilidade para o empregador. Aliado a isso, o arranjo desigual das relações internacionais e da divisão internacional do trabalho favorece os países centrais e contribui para o aumento da dependência dos países periféricos em relação aos centrais, bem como aprofunda as desigualdades entre os países.

A hegemonia do capitalismo financeiro caracterizado por um capital fictício e volátil, desconectado da atividade produtiva, tornou mais frequente a ocorrência de crises econômica e financeira que, no cenário globalizado, afeta todos os países, a depender do seu grau de integração com o sistema financeiro mundial. As crises não demonstram a fragilidade do sistema, mas constituem oportunidades de expansão para o capital e consolidação do sistema capitalista. Isto porque, as respostas dadas às crises do capitalismo financeiro geralmente são medidas liberais, que visam privilegiar o Estado mínimo, a concorrência e a lucratividade, em detrimento da intervenção estatal no sentido de efetivar direitos constitucionalmente garantidos.

As reformas trabalhistas brasileira e portuguesa foram produto do pensamento neoliberal posto como o único possível para sanar os problemas causados pela crise econômica, em total prejuízo ao debate político. Esse pensamento é incorporado no ordenamento jurídico dos países por vias heterodoxas, eis que violam procedimentos formais previstos nos ordenamentos constitucionais dos países ou que são implantados sem que tenham sido objeto de discussão nos períodos eleitorais. Desta forma, coloca-se em xeque o sistema democrático tal como conhecemos hoje.

A Reforma Trabalhista brasileira está inserida num cenário de precarização das relações de trabalho mundial, em decorrência da consolidação da generalização do capitalismo financeiro enquanto sistema econômico predominante. A experiência portuguesa deixou evidente que não se trata de um caso isolado, eis que muitas das alterações realizadas no Brasil já vigoravam em Portugal desde 2009.

Sob a alcunha da redução do desemprego e da modernização das relações de trabalho, as alterações realizadas na legislação de ambos os países reduziram os custos de produção por meio da mitigação de direitos sociais, redução do valor do trabalho e do aumento da carga de trabalho. As reformas também criam ou aperfeiçoam formas precárias de pactuação trabalhista, possibilitando que as modalidades que até então eram exceções (como por exemplo, o contrato temporário que só podia ser utilizado em determinadas circunstâncias), passe a prevalecer se tornando uma das principais formas de contratação.

REFERÊNCIAS

- ABRAHAM, M. Para entender as pedaladas fiscais. **Âmbito Jurídico**, 2015. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=visualiza_noticia&id_caderno=35&id_noticia=132170>. Acesso em: 12 jun 2018.
- ANTUNES, R. A sociedade da terceirização total, v. 14, n. 1, p. 6-14, Janeiro a Junho 2015.
- BASTOS, J. P.; FRANCO, H. Número de processos nos tribunais de trabalho nunca foi tão baixo. **Expresso**, 2016. Disponível em: <<http://expresso.sapo.pt/sociedade/2016-05-08-Numero-de-processos-nos-tribunais-de-trabalho-nunca-foi-tao-baixo#gs.2vvMPaU>>. Acesso em: 22 junho 2018.
- BAUMAN, Z. **Modernidade líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. [S.l.]: Zahar, 2001.
- BRAGA, R. **A rebeldia do precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2017.
- BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**, 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 20 Junho 2018.
- BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas e dá outras providências.**, 1974.
- BRASIL. Constituição Federal, 1988.
- BRITO, A. et al. Memorando da Troika Anotado. **Público**. Disponível em: <<https://acervo.publico.pt/economia/memorando-da-troika-anotado>>. Acesso em: 08 junho 2018.
- CALLEJÓN, F. B. Una interpretación constitucional de la crisis económica. **Revista de Derecho Constitucional Europeo**, Granada, n. 19, p. 449-454, Janeiro - Junho 2013. ISSN 1698-4889.
- CHESNAIS, F. A teoria do regime de acumulação financeirizado: conteúdo, alcance e interrogações. **Economia e Sociedade**, Campinas, 11, jan/jun 2002. 1-44.
- DATAFOLHA. Opinião Pública. **Datafolha - Instituto de pesquisas**, 2016. Disponível em: <<http://datafolha.folha.uol.com.br/opiniaopublica/avaliacaodegoverno/presidente/dilma/indice-1.shtml>>. Acesso em: 10 junho 2018.
- DELGADO, M. G. O fim do trabalho e do emprego no capitalismo atual: realidade ou mito? **Revista de Direito do Trabalho**, v. 120, p. 213-244, 2005.
- DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 15ª. ed. São Paulo: LTr, 2016.
- DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. 3ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.

- DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. **A Reforma Trabalhista no Brasil: comentários à Lei n. 13.467/2017**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 2018.
- DINAMARCO, C. R.; LOPES, B. V. C. **Teoria Geral do Novo Processo Civil**. 1ª. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.
- DUARTE, M. L. **Direito Internacional Público e a ordem jurídica global do século XXI**. Lisboa: AAFDL, 2016.
- DUMÉNIL, G.; LÉVY, D. **A crise do neoliberalismo**. Tradução de Paulo Cezar Castanheira. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.
- GARCIA, G. F. B. **Manual de Direito do Trabalho**. 7ª. ed. São Paulo: Método, 2015.
- HARVEY, D. **O enigma do capital e as crises do capitalismo**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.
- JATOBÁ, D.; LESSA, A. C.; OLIVEIRA, H. A. D. **Teoria das Relações Internacionais**. 1ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2013. 144 p.
- LAVINAS, L.; ARAUJO, E.; MIGUEL, B. Brasil: uma vanguarda na financeirização entre os emergentes? Uma análise exploratória, 2017. Disponível em: <<http://www.ie.ufrj.br/images/pesquisa/publicacoes/discussao/2017/tdie0322017lavinasaraujo-bruno.pdf>>. Acesso em: 9 junho 2018.
- LEITE, J. A Reforma Laboral em Portugal. **Revista General de Derecho del Trabajo e de Seguridad Social**, 2013.
- LIMA, F. M. M. D.; LIMA, P. R. M. D. **Reforma Trabalhista: entenda ponto a ponto**. 1ª. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- MARX, K.; ENGELS, F. **Manifesto do Partido Comunista**. Tradução de Sueli Barros Cassal. Porto Alegre: L&PM, 2014.
- MÉSZÁROS, I. **A crise estrutural do capital**. Tradução de Francisco Raul Cornejo. 2ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2011.
- MIT. Where does Brazil export to? **The Observatory of Economic Complexity**, 2018. Disponível em: <https://atlas.media.mit.edu/pt/visualize/tree_map/hs92/export/bra/show/all/2016/>. Acesso em: 10 JUN 2018.
- NASCIMENTO, A. P. A Reforma Laboral em Portugal. **Actualidad Juridica Uriá Menéndez**, Madrid, n. Especial reformas estructurales., p. 47-61, 2012. Disponível em: <<http://www.uria.com/documentos/publicaciones/3603/documento/a5.pdf?id=4410>>. Acesso em: 8 Março 2018.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção Internacional do Trabalho. **Convenção 158**, Genebra, 1985. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 jun 2018.
- PAULA, L. F. D.; PIRES, M. Crise e perspectivas para a economia brasileira. **Estudos Avançados**, n. 31, p. 125-144, 2017.

POCHMANN, M. **O emprego na globalização: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu**. 1ª. ed. São Paulo: Boitempo, 2012.

PORTUGAL. Constituição da República Portuguesa., 1976.

PORTUGAL. Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto. **Aprova o Código do Trabalho**, 2003.

PORTUGAL. Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro. **Aprova a revisão do Código do Trabalho**, 2009.

PORTUGAL. Lei n.º 23/2012 de 25 de junho. **Procede à terceira alteração do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º7/2009, de 12 de fevereiro**, 2012. Disponível em: <<https://dre.pt/pesquisa/-/search/178501/details/normal?q=Lei+n.%C2%BA%2023%2F2012%2C%20de+25+de+junho>>. Acesso em: 08 Junho 2018.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. Polêmica sobre adesão do Brasil à Convenção 158 da OIT se reflete em ações julgadas na JT. **Jusbrasil**, 4 Junho 2010. Disponível em: <<https://trt-3.jusbrasil.com.br/noticias/2248840/polemica-sobre-adesao-do-brasil-a-convencao-158-da-oit-se-reflete-em-acoes-julgadas-na-jt>>. Acesso em: 11 junho 2018.

VARELLA, M. D. **Direito Internacional Público**. 4ª. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.