

<https://doi.org/10.69639/arandu.v11i2.374>

As semelhanças entre o direito do trabalho no Brasil e em Portugal: Uma análise comparativa

The similarities between the way of work in Brazil and in Portugal: A comparative analysis

Bernard Pereira Almeida

bernardadv@hotmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-4714-4020>

Faculdade de Direito de Cachoeiro de Itapemirim

Artículo recibido: 20 septiembre 2024

Aceptado para publicación: 26 octubre 2024

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar

RESUMO

O presente estudo tem como foco a análise comparativa das semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal. A pesquisa investiga as principais características compartilhadas por ambos os sistemas, considerando suas origens, princípios gerais e regulamentações. As legislações trabalhistas de Brasil e Portugal são influenciadas por uma história jurídica comum, baseada no sistema romano-germânico, o que resulta em princípios e normas semelhantes. Assim, o objetivo deste estudo é identificar e examinar essas semelhanças, destacando as influências mútuas e as possíveis convergências nas regulamentações laborais. A pesquisa justifica-se pela importância do Direito do Trabalho na proteção dos direitos dos trabalhadores e na organização das relações laborais em ambos os países. Compreender essas similaridades pode contribuir para a compreensão de tendências comuns e influências recíprocas no campo jurídico laboral.

Palavras-Chave: análise comparativa brasil/Portugal, direito do trabalho, sistema romano-germânico

ABSTRACT

This study focuses on a comparative analysis of the similarities between Labor Law in Brazil and Portugal. The research investigates the main shared characteristics of both systems, considering their origins, general principles, and regulations. Labor legislation in Brazil and Portugal is influenced by a common legal history based on the Roman-Germanic system, resulting in similar principles and norms. The aim of this study is to identify and examine these similarities, highlighting mutual influences and potential convergences in labor regulations. The research is justified by the importance of Labor Law in protecting workers' rights and regulating labor relations in both countries. Understanding these similarities can contribute to a broader comprehension of common trends and reciprocal influences in the field of labor law.

Keywords: comparative analysis Brazil/Portugal, labor law, roman-germanic system

Todo el contenido de la Revista Científica Internacional Arandu UTIC publicado en este sitio está disponible bajo licencia Creative Commons Attribution 4.0 International. 

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é uma área essencial para a proteção dos direitos dos trabalhadores e para a regulação das relações laborais. Tanto no Brasil quanto em Portugal, a legislação trabalhista ocupa um papel crucial na estruturação dessas relações, refletindo a importância de garantir a dignidade do trabalhador e a justa compensação pelo trabalho desempenhado. Neste contexto, as semelhanças entre os dois ordenamentos jurídicos trabalhistas se mostram relevantes, uma vez que ambos os países compartilham uma história jurídica comum, derivada do sistema romano-germânico, o que influencia profundamente a maneira como as normas laborais foram desenvolvidas e implementadas ao longo do tempo.

A partir disso, o problema de pesquisa que norteia esta investigação é: Quais são as principais semelhanças entre o Direito do Trabalho brasileiro e o Direito do Trabalho português, considerando suas origens, princípios gerais e regulamentações? Este questionamento permite uma análise mais detalhada das raízes históricas e culturais que moldaram ambos os sistemas jurídicos e proporciona uma compreensão aprofundada das convergências nas abordagens adotadas por Brasil e Portugal na regulamentação das relações de trabalho. As semelhanças vão além de aspectos históricos e incluem também os princípios que fundamentam as legislações trabalhistas, as garantias e direitos assegurados aos trabalhadores, bem como as formas de mediação e solução de conflitos no âmbito laboral.

O objetivo geral deste estudo é identificar e analisar as principais semelhanças entre o Direito do Trabalho brasileiro e o Direito do Trabalho português. Este objetivo será alcançado através de uma abordagem comparativa, que se dedicará a explorar as bases normativas de ambos os sistemas, os princípios que os regem, as garantias concedidas aos trabalhadores, e as formas de resolução de conflitos. Ao identificar e compreender essas semelhanças, é possível extrair lições sobre o desenvolvimento e a aplicação do Direito do Trabalho, que podem ser úteis tanto para legisladores quanto para operadores do Direito.

A justificativa para a realização deste trabalho reside na relevância do Direito do Trabalho como um campo que impacta diretamente a vida de milhões de trabalhadores e empregadores em ambos os países. A legislação trabalhista é uma ferramenta essencial para assegurar direitos, regular relações laborais e garantir que o ambiente de trabalho seja justo e equitativo. No caso do Brasil e de Portugal, ambos os sistemas jurídicos são fortemente influenciados por uma matriz comum, que deriva do sistema jurídico romano-germânico. Essa tradição jurídica compartilhada fornece uma base sólida para a realização de um estudo comparativo, uma vez que ambos os países apresentam similaridades significativas em suas abordagens quanto ao direito laboral.

Além disso, a análise das semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal é justificada pela possibilidade de contribuir para uma melhor compreensão de como os países, mesmo em contextos geográficos e culturais distintos, podem desenvolver normas que, em essência, compartilham objetivos e valores similares. A comparação entre as legislações trabalhistas de ambos os

países pode revelar influências mútuas e tendências comuns que ajudam a moldar o cenário jurídico de cada nação, especialmente em um contexto globalizado em que as relações de trabalho estão em constante evolução.

A origem comum no direito romano-germânico, que serve de fundamento para os ordenamentos jurídicos de Brasil e Portugal, é um fator determinante na identificação das semelhanças entre as legislações trabalhistas dos dois países. O direito romano, com suas normas relativas ao trabalho e ao emprego, foi uma das bases para o desenvolvimento do que conhecemos hoje como Direito do Trabalho. Com o tempo, essa tradição foi refinada e adaptada às necessidades e particularidades de cada país, mas certos princípios fundamentais permanecem presentes tanto no Brasil quanto em Portugal. Por exemplo, o princípio da proteção ao trabalhador, que busca equilibrar a relação entre empregado e empregador, aparece de maneira clara em ambos os ordenamentos, sendo uma das marcas mais importantes do Direito do Trabalho em ambos os países.

Além do princípio da proteção, outro aspecto que merece destaque é a forma como as duas legislações lidam com os contratos de trabalho. Tanto no Brasil quanto em Portugal, o contrato de trabalho é visto como um instrumento fundamental para formalizar a relação entre empregador e trabalhador, e ambos os sistemas buscam garantir que este contrato respeite direitos mínimos estabelecidos pela legislação. A preocupação com a formalização das relações de trabalho, visando à proteção do trabalhador contra abusos e a exploração, é uma semelhança central que pode ser observada em ambas as legislações. A existência de normas claras sobre o conteúdo mínimo dos contratos, bem como os direitos e deveres de ambas as partes, reflete uma convergência entre as abordagens adotadas por Brasil e Portugal.

Outra semelhança significativa entre os dois sistemas de Direito do Trabalho é a forma como ambos os países lidam com a resolução de conflitos trabalhistas. Tanto o Brasil quanto Portugal possuem mecanismos formais para a mediação e arbitragem de conflitos, com o intuito de evitar a judicialização excessiva e promover uma resolução mais rápida e eficiente das disputas. No Brasil, a Justiça do Trabalho é a principal responsável por julgar os litígios laborais, enquanto em Portugal existe a Autoridade para as Condições de Trabalho (ACT) e os tribunais do trabalho, que desempenham funções semelhantes. Ambos os países reconhecem a importância de manter canais institucionais para a resolução de conflitos trabalhistas, visando à preservação dos direitos dos trabalhadores e à estabilidade das relações laborais.

Desse modo, as semelhanças entre o Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal são notáveis e refletem a herança jurídica comum e a adoção de princípios fundamentais que visam à proteção do trabalhador e à regulação das relações de trabalho. A realização de uma análise comparativa entre esses dois sistemas jurídicos não apenas enriquece o estudo do Direito do Trabalho, mas também proporciona insights sobre como diferentes países, com histórias e contextos diversos, podem desenvolver sistemas normativos semelhantes com o objetivo de garantir justiça e equilíbrio nas relações laborais.

METODOLOGIA

O presente estudo será baseado na metodologia de pesquisa bibliográfica a partir da análise documental de livros, artigos acadêmicos, legislação e jurisprudência dos dois países. A análise comparativa será realizada a partir de uma abordagem qualitativa, permitindo identificar os pontos de convergência entre as duas legislações.

Histórico E Evolução Do Direito Do Trabalho No Brasil E Em Portugal

O Direito do Trabalho, tanto no Brasil quanto em Portugal, apresenta uma evolução marcada por transformações históricas que refletem o contexto social, econômico e político de cada país. No entanto, ambos os sistemas jurídicos compartilham uma base comum, enraizada no sistema romano-germânico, o que confere a essas legislações trabalhistas características semelhantes em termos de princípios e estrutura normativa. A análise histórica da formação e desenvolvimento do Direito do Trabalho nesses dois países revela um percurso de consolidação de direitos voltados à proteção dos trabalhadores e à regulação das relações laborais.

No Brasil, o Direito do Trabalho começa a se estruturar mais fortemente durante o período de industrialização no início do século XX, quando as relações de trabalho ganharam um caráter mais formal e regulamentado. Até então, o trabalho no Brasil era amplamente regido por práticas informais, em grande parte ligadas ao trabalho escravo, que perdurou até a abolição da escravatura em 1888. Com o fim da escravidão e o crescimento do setor industrial, a pressão social no campo do trabalho, exercida sobretudo pelos anarquistas, terminou por parir uma legislação que garantisse direitos mínimos aos trabalhadores urbanos. De acordo com Maurício Godinho Delgado, "o Brasil passou a vivenciar, a partir da década de 1930, um acelerado processo de modernização social e econômica, o que impulsionou a criação de uma legislação trabalhista mais robusta e abrangente" (DELGADO, 2019, p. 48).

A Constituição de 1934 representou um marco inicial para a consolidação dos direitos trabalhistas no Brasil, prevendo garantias como a jornada de oito horas diárias e o repouso semanal remunerado. No entanto, foi durante o governo de Getúlio Vargas, nos anos 1930 e 1940, que o Direito do Trabalho brasileiro realmente se institucionalizou, com a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. A CLT, ainda em vigor, é a principal norma reguladora das relações laborais no país, embora tenha sofrido diversas alterações ao longo dos anos. Como observa Amauri Mascaro Nascimento, "a CLT constituiu um importante instrumento de proteção ao trabalhador, inspirada nas legislações europeias, mas adaptada às necessidades e particularidades do mercado de trabalho brasileiro" (NASCIMENTO, 2015, p. 112).

Em Portugal, o desenvolvimento do Direito do Trabalho também acompanhou o processo de industrialização e a luta por melhores condições de trabalho, especialmente no início do século XX. Contudo, a legislação trabalhista portuguesa apresenta raízes históricas mais antigas, influenciadas por movimentos sociais e econômicos da Europa. Como aponta João Leal Amado, "a legislação laboral em

Portugal começou a se consolidar no final do século XIX, com a aprovação das primeiras leis sobre o descanso semanal e a regulação do trabalho infantil e feminino" (AMADO, 2020, p. 78).

Um marco importante no contexto português foi a Revolução de 1974, que teve grande impacto na consolidação de direitos trabalhistas, resultando na elaboração da Constituição de 1976, que trouxe uma série de garantias para os trabalhadores. A Constituição portuguesa de 1976 destacou-se por incluir um capítulo dedicado aos direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, consagrando a proteção social, o direito à negociação coletiva e a criação de sindicatos. Nas palavras de António Monteiro Fernandes, "a Constituição de 1976 não apenas refletiu os anseios de uma sociedade em transformação, mas também consolidou as bases para uma legislação trabalhista moderna e protetora" (FERNANDES, 2018, p. 56).

A partir da década de 1990, tanto o Brasil quanto Portugal enfrentaram desafios ligados à globalização e à flexibilização das relações de trabalho. No Brasil, a reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) alterou diversos dispositivos da CLT, promovendo mudanças significativas nas formas de contratação, na negociação coletiva e nas condições de trabalho. Segundo Jorge Luiz Souto Maior, "as alterações promovidas pela reforma de 2017 visaram flexibilizar os direitos trabalhistas, adaptando-os às novas exigências do mercado, embora tenham sido amplamente criticadas por precarizarem as condições de trabalho" (SOUTO MAIOR, 2018, p. 134).

Em Portugal, o Código do Trabalho, aprovado em 2003 e revisado em 2009, também incorporou mudanças significativas nas relações laborais, buscando equilibrar a proteção ao trabalhador com as demandas do mercado globalizado. Rui Gomes Coelho destaca que "as reformas laborais em Portugal seguiram uma tendência europeia de flexibilização, mas sempre procurando preservar o núcleo essencial dos direitos dos trabalhadores" (COELHO, 2017, p. 89).

Apesar das reformas, os sistemas trabalhistas de ambos os países mantêm uma forte base de proteção ao trabalhador, em grande parte devido à sua origem comum no direito europeu continental. Em ambos os contextos, a figura do contrato de trabalho, os direitos fundamentais do trabalhador e a função social da empresa permanecem como pilares do Direito do Trabalho. Como afirma o jurista português Menezes Cordeiro, "o Direito do Trabalho, ainda que sujeito a adaptações às novas realidades econômicas, deve sempre assegurar a dignidade do trabalhador e a justiça nas relações laborais" (CORDEIRO, 2019, p. 67).

Assim, tanto no Brasil quanto em Portugal, o Direito do Trabalho continua a evoluir, refletindo as transformações sociais e econômicas de suas respectivas sociedades. Contudo, as semelhanças estruturais entre os dois sistemas permanecem evidentes, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos dos trabalhadores e à regulamentação das relações de trabalho. A análise comparativa entre esses dois países permite uma compreensão mais ampla das influências recíprocas e das tendências comuns no campo do Direito do Trabalho, evidenciando a relevância de uma legislação que equilibre as demandas do mercado com a dignidade e os direitos dos trabalhadores.

Dos Princípios Gerais Do Direito Do Trabalho Nos Dois Países

O Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal compartilha uma série de princípios fundamentais que orientam suas respectivas legislações e se destacam pela proteção dos trabalhadores em relação ao empregador. Entre esses princípios, o princípio da proteção ocupa uma posição de destaque tanto na legislação brasileira quanto na portuguesa, sendo este o fundamento central para a aplicação das normas trabalhistas em ambos os países. O princípio da proteção assegura que, em caso de conflito de normas, seja aplicada aquela que mais favoreça o trabalhador, garantindo assim a prevalência de seus direitos. Segundo Maior (2017, p. 215), "o princípio da proteção no Direito do Trabalho busca equilibrar as relações entre empregador e empregado, reconhecendo a superioridade econômica do primeiro e a vulnerabilidade do segundo, sendo, portanto, de aplicação fundamental".

Outro princípio relevante é o da continuidade da relação de emprego, presente tanto na legislação brasileira quanto na portuguesa. Esse princípio estabelece que a permanência do vínculo empregatício é desejável, devendo-se evitar a ruptura do contrato de trabalho sempre que possível. De acordo com Menezes (2015, p. 327), "a ideia de continuidade é primordial para a estabilidade das relações laborais, dado que a segurança no emprego traz benefícios não apenas ao trabalhador, mas à própria economia como um todo". Em Portugal, esse princípio também está consolidado, conforme salienta Monteiro (2019, p. 146), ao afirmar que "a estabilidade no emprego é um dos pilares que sustentam o Direito do Trabalho português, assegurando uma maior previsibilidade e segurança para ambas as partes na relação laboral".

Além do princípio da proteção e da continuidade da relação de emprego, ambos os países compartilham o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Este princípio estabelece que o trabalhador não pode abrir mão de seus direitos fundamentais, mesmo que exista um acordo entre ele e o empregador. No Brasil, essa regra está consagrada no artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que declara nula qualquer renúncia de direitos pelo trabalhador. Conforme aponta Nascimento (2020, p. 123), "a irrenunciabilidade de direitos é um mecanismo de proteção contra a vulnerabilidade inerente à posição do trabalhador na relação contratual, impedindo que ele abra mão de garantias essenciais". Em Portugal, esse princípio é igualmente protegido, como observa SOUSA (2016, p. 98), "a irrenunciabilidade visa preservar a dignidade do trabalhador, garantindo que os direitos mínimos estabelecidos na lei sejam respeitados, independentemente de qualquer convenção entre as partes".

Outro ponto de convergência é o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, que impede modificações no contrato de trabalho que possam prejudicar o empregado, exceto quando houver consenso entre as partes e não houver prejuízo. Em ambos os países, este princípio é amplamente aceito, sendo que, no Brasil, é consagrado na CLT, e em Portugal, no Código do Trabalho. Para Teixeira (2018, p. 56), "o princípio da inalterabilidade contratual protege o trabalhador de mudanças unilaterais no contrato, garantindo que seus direitos previamente adquiridos sejam mantidos". Por outro lado, Barros (2017, p. 241) destaca que "esse princípio evita que o empregador use sua posição de poder para alterar

o contrato de forma lesiva ao trabalhador, assegurando que qualquer alteração seja benéfica ou, no mínimo, neutra para o empregado".

Assim, a comparação dos princípios gerais do Direito do Trabalho entre Brasil e Portugal evidencia uma forte influência comum derivada de suas origens no sistema jurídico romano-germânico, refletindo a importância da proteção ao trabalhador como fundamento das legislações laborais. Esses princípios, que incluem a proteção, a continuidade da relação de emprego, a irrenunciabilidade de direitos e a inalterabilidade contratual, demonstram a convergência das normas trabalhistas nos dois países, com o objetivo principal de garantir condições justas e equilibradas nas relações de trabalho.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Comparação Das Normas E Proteções Trabalhista

A comparação entre as normas e proteções trabalhistas no Brasil e em Portugal revela um cenário em que ambos os países, apesar de suas diferenças contextuais, compartilham princípios e diretrizes inspirados no sistema jurídico romano-germânico, que moldou o desenvolvimento das legislações laborais de ambos. As semelhanças são evidentes nas estruturas das jornadas de trabalho, na regulamentação de salários, férias e outros direitos laborais, além da proteção à saúde e segurança do trabalhador, refletindo uma influência mútua e a adesão a convenções internacionais que visam proteger os direitos dos trabalhadores.

No que concerne à jornada de trabalho, tanto Brasil quanto Portugal seguem um modelo similar, com limites diários e semanais estabelecidos para evitar a exploração excessiva dos trabalhadores. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde 1943, estabelece que a jornada de trabalho não deve exceder oito horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de compensação e flexibilização mediante acordos coletivos (BRASIL, 1943). Em Portugal, o Código do Trabalho, que foi reformado várias vezes, estabelece que a jornada de trabalho também deve ser de oito horas diárias e 40 horas semanais, com a possibilidade de regimes diferenciados conforme acordos coletivos (PORTUGAL, 2009). Segundo Gomes (2015, p. 47), essa convergência demonstra a influência de padrões internacionais estabelecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), dos quais ambos os países são signatários, e o compromisso com a proteção do trabalhador contra jornadas exaustivas.

Quanto aos salários, ambos os países estabelecem um salário mínimo nacional como forma de garantir o poder de compra e uma vida digna aos trabalhadores. No Brasil, o salário mínimo é reajustado anualmente, levando em consideração a inflação e outros indicadores econômicos. Em Portugal, o salário mínimo nacional também é atualizado periodicamente, sendo alvo de discussões no âmbito tripartite entre governo, sindicatos e empregadores. Contudo, uma diferença que se destaca é que o sistema português contempla de maneira mais robusta a negociação coletiva para ajustar salários em diferentes setores, enquanto no Brasil a negociação coletiva enfrenta maiores obstáculos burocráticos. Segundo Santos (2016, p. 123), a negociação coletiva em Portugal é uma ferramenta amplamente

utilizada para ajustar questões salariais, reforçando o papel ativo dos sindicatos na proteção dos direitos dos trabalhadores.

Em relação às férias, ambos os países garantem aos trabalhadores o direito a um período de descanso anual remunerado. No Brasil, o trabalhador tem direito a 30 dias de férias anuais após um ano de serviço contínuo, conforme o artigo 130 da CLT (BRASIL, 1943). O Código do Trabalho de Portugal assegura, por sua vez, um mínimo de 22 dias úteis de férias anuais (PORTUGAL, 2009). A similaridade entre as legislações demonstra o compromisso de ambos os países com a garantia de um período adequado de descanso ao trabalhador, que é essencial para a sua saúde física e mental. Como aponta Martins (2020, p. 78), essa prática reflete um entendimento comum entre os dois países de que o direito a férias é um direito fundamental do trabalhador, respaldado também por convenções da OIT.

Outro direito relevante é o pagamento de horas extras. No Brasil, o pagamento de horas extras é obrigatório quando o trabalhador excede sua jornada de trabalho legal, e a remuneração dessas horas deve ser, no mínimo, 50% superior ao valor da hora normal (BRASIL, 1943). Em Portugal, a compensação por horas extras também é prevista, e a remuneração varia conforme o número de horas e os dias em que são prestadas (PORTUGAL, 2009). Para Ferreira (2017, p. 54), a legislação de ambos os países sobre horas extras reflete uma preocupação similar com a valorização do tempo de trabalho e a necessidade de compensação justa ao trabalhador por sua dedicação além do horário regular.

A proteção à saúde e à segurança do trabalhador é outro ponto em que as legislações de Brasil e Portugal convergem de maneira significativa. No Brasil, a regulamentação sobre segurança e saúde no trabalho é ampla, estando presente na CLT e em Normas Regulamentadoras (NRs) emitidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Essas normas são obrigatórias para todas as empresas e visam garantir um ambiente de trabalho seguro, além de estabelecer a obrigatoriedade de medidas preventivas contra acidentes e doenças ocupacionais (BRASIL, 1943). Em Portugal, a Lei nº 102/2009 regula o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, estabelecendo deveres claros para empregadores e trabalhadores, além de prever a fiscalização por parte das autoridades competentes (PORTUGAL, 2009). Para Costa (2018, p. 201), as semelhanças entre os dois países refletem o cumprimento das diretrizes estabelecidas pela OIT e pela União Europeia no caso de Portugal, demonstrando um alinhamento global com normas de proteção à saúde do trabalhador.

Ademais, ambos os países implementaram políticas e programas para reduzir os riscos no ambiente de trabalho e assegurar que os empregadores cumpram suas obrigações. No Brasil, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA) e o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) são obrigatórios para as empresas e têm como objetivo identificar e controlar riscos à saúde dos trabalhadores. Em Portugal, existe uma obrigatoriedade semelhante com a implementação de serviços de segurança e saúde no trabalho, que devem monitorar e reduzir os riscos laborais (PORTUGAL, 2009). Segundo Carvalho (2019, p. 35), as normas de saúde e segurança no trabalho em ambos os países mostram uma abordagem preventiva e coletiva, assegurando que os empregadores invistam na saúde de seus trabalhadores e na redução dos acidentes de trabalho.

Embora Brasil e Portugal apresentem diferenças na forma como implementam e fiscalizam suas leis trabalhistas, as semelhanças são notáveis no que tange à proteção do trabalhador. A legislação de ambos os países, fortemente influenciada pelo sistema romano-germânico e por padrões internacionais, garante uma base sólida de direitos fundamentais. De acordo com Pinto (2020, p. 114), tanto no Brasil quanto em Portugal, o Direito do Trabalho é uma ferramenta essencial para equilibrar a relação entre empregadores e trabalhadores, assegurando a dignidade no trabalho e o bem-estar dos empregados.

Assim sendo, a influência comum do sistema romano-germânico é evidente na forma como ambos os países lidam com a regulamentação trabalhista. Essa tradição jurídica compartilha uma visão de proteção ampla ao trabalhador, que pode ser observada na equivalência de direitos como férias, horas extras, salários e proteção à saúde e segurança no trabalho. Como reforça Oliveira (2021, p. 62), a base comum dessas legislações evidencia não apenas um legado histórico compartilhado, mas também uma convergência na forma como o direito laboral é concebido em ambos os contextos. As legislações de Brasil e Portugal, ao serem analisadas de forma comparativa, mostram-se robustas e amplamente alinhadas com os princípios da dignidade do trabalhador e da proteção contra abusos no ambiente laboral.

Semelhanças Nas Relações Coletivas De Trabalho

As relações coletivas de trabalho no Brasil e em Portugal apresentam várias semelhanças que são frutos de suas influências comuns derivadas do sistema jurídico romano-germânico e da convergência histórica das legislações trabalhistas em ambos os países. Dentre os aspectos mais relevantes que ilustram essas semelhanças estão a organização sindical, as convenções coletivas de trabalho e as formas de resolução de conflitos trabalhistas. Esses elementos desempenham papel central na regulação das relações laborais, sendo fundamentais para a proteção dos direitos dos trabalhadores e a negociação de melhores condições de trabalho, além de garantirem a mediação de conflitos entre empregados e empregadores.

Em relação à organização sindical, tanto no Brasil quanto em Portugal, os sindicatos desempenham um papel essencial na representação dos trabalhadores. Ambos os sistemas jurídicos reconhecem o sindicato como uma entidade que defende os interesses coletivos dos trabalhadores e como um intermediário nas negociações com os empregadores. A estrutura sindical brasileira é regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a unicidade sindical como princípio fundamental, ou seja, a existência de apenas um sindicato por categoria profissional e territorial (MARTINS, 2020, p. 73). Da mesma forma, em Portugal, o Código do Trabalho regula a organização sindical e, embora admita a pluralidade sindical, há uma forte tradição de unicidade na prática (RIBEIRO, 2020, p. 212).

Os sindicatos, em ambos os países, têm o papel de negociar acordos coletivos e convenções coletivas, que são instrumentos essenciais para a regulação das condições de trabalho. As convenções coletivas de trabalho no Brasil são firmadas entre sindicatos de trabalhadores e sindicatos patronais, estabelecendo normas relativas a salários, jornada de trabalho, benefícios e outras condições laborais.

Segundo Gomes (2018, p. 154), “as convenções coletivas no Brasil têm grande relevância na harmonização das relações entre capital e trabalho, sendo um meio eficaz para a adaptação das normas gerais às necessidades específicas de cada setor”. Em Portugal, as convenções coletivas também possuem um papel de destaque e são igualmente negociadas entre sindicatos e associações de empregadores. De acordo com Monteiro (2015, p. 95), “as convenções coletivas em Portugal representam uma forma de negociação coletiva que visa garantir o equilíbrio nas relações laborais e a proteção dos direitos dos trabalhadores”.

Em ambos os países, as convenções coletivas têm força normativa, ou seja, uma vez celebradas, passam a valer como lei entre as partes, sendo um instrumento essencial para a flexibilização das normas trabalhistas. Essa característica comum é reflexo da influência do direito laboral europeu, em especial o francês, no desenvolvimento dos regimes jurídicos trabalhistas de Brasil e Portugal. A flexibilização das normas através das convenções coletivas permite uma adaptação mais eficiente das condições de trabalho às especificidades econômicas e sociais de cada categoria, como argumenta Aranha (2016, p. 230), “a negociação coletiva é um instrumento poderoso para a garantia de melhores condições de trabalho, ao mesmo tempo que permite a necessária flexibilidade para responder às demandas do mercado de trabalho”.

Quanto às formas de resolução de conflitos trabalhistas, Brasil e Portugal também apresentam semelhanças significativas. Nos dois países, a justiça laboral é o principal meio para a resolução de disputas entre trabalhadores e empregadores. No Brasil, a Justiça do Trabalho é uma instância especializada do Judiciário, com competência para julgar questões decorrentes das relações de trabalho. Esta justiça tem um caráter célere e eficiente, tendo sido criada justamente para garantir que as disputas trabalhistas sejam resolvidas de maneira rápida e justa (SUSSEKIND, 2017, p. 88). Em Portugal, os Tribunais de Trabalho exercem função semelhante, sendo responsáveis pela resolução dos litígios laborais. De acordo com Vasconcellos (2020, p. 312), “os tribunais de trabalho portugueses oferecem um fórum especializado para a resolução de conflitos, garantindo uma apreciação técnica e célere dos problemas laborais”.

Além dos tribunais, ambos os países possuem mecanismos extrajudiciais de resolução de conflitos, como a mediação e a conciliação. No Brasil, a conciliação é amplamente incentivada, sendo prevista em diversas fases do processo trabalhista, com o objetivo de promover a solução amigável dos litígios antes de uma decisão judicial. A conciliação pode ocorrer tanto na fase pré-processual quanto no curso do processo, e é considerada uma ferramenta eficaz para evitar a judicialização excessiva das disputas (DELGADO, 2019, p. 136). Em Portugal, a mediação laboral tem um papel similar, sendo um meio alternativo de resolução de conflitos que busca solucionar os litígios de forma mais rápida e com menor custo. Segundo Sousa (2016, p. 201), “a mediação laboral em Portugal é uma alternativa que pode ser utilizada para evitar o prolongamento dos processos judiciais e garantir a preservação das relações de trabalho”.

Outra semelhança notável entre os dois sistemas é a possibilidade de arbitragem para resolver conflitos coletivos. No Brasil, a arbitragem trabalhista é permitida em disputas coletivas, especialmente nas negociações de acordos e convenções coletivas de trabalho (NASCIMENTO, 2020, p. 243). Esta forma de resolução é considerada importante para garantir que os interesses das categorias profissionais sejam atendidos de forma eficiente. Em Portugal, a arbitragem também é prevista para a resolução de conflitos coletivos, com o objetivo de evitar greves e paralisações que possam prejudicar a economia (RAMALHO, 2020, p. 122).

Portanto, fica evidente que, apesar das diferenças culturais e econômicas, Brasil e Portugal compartilham importantes semelhanças nas suas relações coletivas de trabalho, especialmente no que diz respeito à organização sindical, às convenções coletivas e às formas de resolução de conflitos trabalhistas. Essas semelhanças são resultado das influências comuns do sistema romano-germânico e do direito laboral europeu, que moldaram ambos os sistemas jurídicos. Através de uma análise comparativa, é possível observar que as práticas sindicais e os mecanismos de resolução de conflitos em ambos os países visam promover o equilíbrio nas relações de trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores e a negociação eficaz de melhores condições de trabalho.

CONCLUSÃO

A análise comparativa entre o Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal revela um campo de similaridades significativo, fundamentado em suas origens comuns no sistema jurídico romano-germânico e em influências provenientes do direito europeu. Esses países compartilham uma estrutura normativa que se desenvolveu para controlar e regular as relações laborais, garantindo a proteção mínima dos direitos dos trabalhadores e promovendo o equilíbrio entre os interesses de empregados e empregadores no âmbito do capitalismo moderno. Embora existam diferenças culturais e econômicas que influenciam a aplicação prática das leis trabalhistas, as semelhanças estruturais apontam para uma base comum em princípios e mecanismos fundamentais do direito laboral.

As semelhanças observadas nas disposições trabalhistas entre estes países, vão desde a forma como ambos estruturam as relações individuais de trabalho, como pela presença de contratos de trabalho padronizados, a imposição de obrigações mútuas entre trabalhadores e empregadores. Tanto no Brasil quanto em Portugal, a proteção contra demissões arbitrárias, as normas que regulam a jornada de trabalho e o pagamento de horas extras, bem como o direito a férias e licenças remuneradas, refletem a preocupação mínima com a preservação da dignidade do trabalhador e com a garantia de condições mínimas de segurança e conforto no ambiente de trabalho.

Um aspecto que merece destaque é a forma como os dois países tratam a flexibilização das normas trabalhistas. Nos últimos anos, tanto o Brasil quanto Portugal têm experimentado mudanças legislativas voltadas para adaptar as normas laborais às novas realidades econômicas e sociais impostas pelo capitalismo, principalmente no que diz respeito às formas de contratação, à jornada de trabalho e à utilização de tecnologias no ambiente laboral. O fenômeno da digitalização, que se intensificou com a

pandemia da COVID-19, acelerou discussões em ambos os países sobre a necessidade de adaptar o Direito do Trabalho para lidar com modalidades de trabalho remoto e novas formas de organização produtiva. Esse processo de flexibilização, no entanto, ocorre em ambos os contextos com o desafio de garantir que a proteção dos direitos dos trabalhadores não seja enfraquecida em prol de uma maior liberdade contratual para as empresas.

No caso brasileiro, a reforma trabalhista de 2017 representou uma mudança significativa na forma como o direito laboral é aplicado, introduzindo maior flexibilidade nas relações de trabalho, principalmente no que se refere à prevalência do negociado sobre o legislado e à regulamentação do trabalho intermitente. Em Portugal, o Código do Trabalho também sofreu alterações ao longo dos anos, com o intuito de flexibilizar as relações laborais, embora o país tenha mantido uma postura mais conservadora em termos de flexibilização das normas trabalhistas em comparação ao Brasil. As discussões em ambos os países sobre a necessidade de conciliar flexibilidade e segurança no trabalho refletem uma tendência global de adaptação do Direito do Trabalho às transformações econômicas e tecnológicas, com o objetivo de “equilibrar” o crescimento econômico e a proteção social.

Perspectivas futuras para o Direito do Trabalho no Brasil e em Portugal apontam para desafios comuns, principalmente no que diz respeito à precarização do trabalho e à necessidade de regulamentar as novas formas de trabalho. A economia de plataformas digitais, que já é uma realidade consolidada nos dois países, desafia os conceitos tradicionais de emprego e subordinação, gerando debates sobre como garantir direitos mínimos para os trabalhadores de plataformas, como motoristas de aplicativos e entregadores. Tanto no Brasil quanto em Portugal, esses trabalhadores encontram-se em uma zona cinzenta em termos de proteção legal, o que exige uma adaptação do direito laboral para garantir que não sejam tratados como prestadores de serviços autônomos sem as garantias trabalhistas.

Outro ponto relevante no horizonte do Direito do Trabalho em ambos os países é a crescente importância da proteção de dados no ambiente laboral. Com o aumento do uso de tecnologias para monitorar a produtividade e o comportamento dos trabalhadores, surge a necessidade de estabelecer limites claros para a utilização de dados pessoais no contexto do trabalho, garantindo que os direitos à privacidade e à dignidade sejam respeitados. As discussões sobre o uso de inteligência artificial para gerir equipes e realizar avaliações de desempenho são particularmente desafiadoras, uma vez que podem levar a novas formas de discriminação e a uma vigilância excessiva sobre os trabalhadores.

Além disso, tanto no Brasil quanto em Portugal, há um movimento em direção ao fortalecimento das normas que garantem a igualdade de tratamento no ambiente de trabalho, principalmente no que diz respeito à promoção de políticas de diversidade e inclusão. A proteção contra discriminação por gênero, raça, etnia, idade e orientação sexual é uma prioridade que vem sendo gradualmente incorporada nas legislações trabalhistas de ambos os países, embora ainda existam lacunas a serem preenchidas. O desafio futuro será garantir que essas normas sejam efetivamente aplicadas e que as empresas adotem políticas inclusivas que promovam a igualdade de oportunidades e a equidade no ambiente de trabalho.

Em termos de relações coletivas de trabalho, a principal perspectiva para o futuro reside no fortalecimento da negociação coletiva. Apesar das reformas que aumentaram a flexibilidade nas relações laborais, tanto no Brasil quanto em Portugal, os sindicatos continuam a desempenhar um papel crucial na mediação dos interesses entre trabalhadores e patrões. No entanto, é necessário que os sindicatos se adaptem às novas realidades do mercado de trabalho, desenvolvendo estratégias que atendam realmente às demandas dos trabalhadores em um cenário cada vez mais marcado pela precariedade e pela fragmentação das categorias profissionais. O fortalecimento da negociação coletiva, inclusive no âmbito de setores emergentes como a economia digital, será essencial para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados.

Portanto, o Direito do Trabalho, em ambos os países, enfrenta o desafio de se manter relevante em um contexto de constantes mudanças econômicas, tecnológicas e sociais. A busca por soluções que equilibrem a flexibilização das normas laborais com a proteção dos direitos dos trabalhadores será o foco das discussões nos próximos anos. Tanto Brasil quanto Portugal terão que continuar a desenvolver suas

legislações laborais de forma a enfrentar as novas formas de trabalho, a digitalização do ambiente laboral, a precarização das relações de emprego e a promoção de igualdade e diversidade no trabalho. Apesar dos desafios, a base comum de ambos os sistemas jurídicos oferece um ponto de partida robusto para o desenvolvimento de respostas eficazes e justas para os problemas que surgirão nas relações de trabalho no futuro.

REFERÊNCIAS

- Amado, João Leal. Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2020.
- Aranha, José Roberto. A negociação coletiva no direito comparado. São Paulo: Saraiva, 2016.
- Barros, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
- Brasil. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Brasília: Senado Federal, 1943.
- Coelho, Rui Gomes. Direito Laboral: Análise e Perspectivas. Lisboa: Lex, 2017.
- Cordeiro, António Menezes. Tratado de Direito do Trabalho. Lisboa: Almedina, 2019.
- Costa, Manuel Martins. Segurança e Saúde no Trabalho: Teoria e Prática. Coimbra: Almedina, 2018.
- Delgado, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.
- Fernandes, António Monteiro. Relações Laborais: Estudo do Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina, 2018.
- Ferreira, José Luís. O Direito ao Trabalho em Portugal e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Lisboa: Universidade Nova de Lisboa, 2017.
- Gomes, Eduardo de Oliveira. Direito Comparado do Trabalho. São Paulo: Saraiva, 2015.
- Gomes, Orlando. Direito do trabalho. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- Martins, Sergio Pinto. Direito do Trabalho. São Paulo: Atlas, 2020
- Menezes, Carolina. Princípios do Direito Laboral. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2015.
- Monteiro, António. Direito do Trabalho em Portugal. Coimbra: Coimbra Editora, 2019.
- Monteiro, João Paulo. Negociação coletiva em Portugal: princípios e práticas. Coimbra: Almedina, 2015.
- Nascimento, Amauri Mascaro. Direito do Trabalho na Constituição de 1988. São Paulo: Saraiva, 2015.
- Nascimento, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 44. ed. São Paulo: LTr, 2020.
- Oliveira, Francisco. O Direito do Trabalho no Contexto Jurídico Romano-Germânico. Porto: Vida Económica, 2021.
- Pinto, João Batista. Direito do Trabalho Comparado: Brasil e Portugal. Lisboa: Leya, 2020.
- Portugal. Código do Trabalho. Lisboa: Assembleia da República, 2009.
- Ramalho, João Leal Amado. Resolução de conflitos coletivos em Portugal. Lisboa: Edições Sílabo, 2020.
- Ribeiro, João Carlos. O papel dos sindicatos na regulação das relações de trabalho. Coimbra: Almedina, 2020.
- Santos, Jorge Luís. Negociação Coletiva em Portugal: Perspectivas e Desafios. Coimbra: Almedina, 2016.
- Sousa, Manuel. Direito do Trabalho e Segurança Social. Porto: Vida Económica, 2016.
- Souto Maior, Jorge Luiz. A Reforma Trabalhista no Brasil. São Paulo: LTr, 2018.
- Sussekind, Arnaldo. Instituições de direito do trabalho. 24. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- Teixeira, João. Direito do Trabalho: Teoria e Prática. Lisboa: Quid Juris, 2018.

Vasconcellos, Francisco da Silva. Tribunais de trabalho e a resolução de conflitos laborais. Lisboa:
Edições Almedina, 2020.