

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO PRIVADO E PROCESSO CIVIL**

DANIEL ALMEIDA PIRES

**Nem além, nem aquém: análise comparada da eficácia da proteção individual do
emprego e seus efeitos na demissão no Brasil e na Suécia.**

**Porto Alegre
2022**

DANIEL ALMEIDA PIRES

Nem além, nem aquém: análise comparada da eficácia da proteção individual do emprego e seus efeitos na demissão no Brasil e na Suécia.

Monografia de conclusão de curso apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Orientadora: Prof.^a Dra. Lisiane Feiten Wingert Ody

**Porto Alegre
2022**

DANIEL ALMEIDA PIRES

Nem além, nem aquém: análise comparada da eficácia da proteção individual do emprego e seus efeitos na demissão no Brasil e na Suécia.

Monografia de conclusão de curso apresentada na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais.

Aprovado em 04 de maio de 2022.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a Lisiane Feiten Wingert Ody
Orientadora

Prof.^a Giovana Valentiniano Benetti

Prof.^a Victoria Franco Pasqualotto

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço àquele a quem devo tudo o que sou, àquele a quem a vida me concedeu, amou-me, cuidou-me, deu-me força quando esta não mais restava em meu interior, sustentou-me com carinho e olhou-me de modo único, com alegria inefável que ninguém mais me poderia dar... ao único digno de toda glória, honra e louvor, ao meu Pai Celeste que me escolheu antes de nascer, salvou-me por meio de Jesus Cristo, através do seu sacrifício, e deu-me verdadeira liberdade, identidade, firme propósito e acima de tudo, o seu Espírito Santo que me guia diariamente em vitória. Certamente, sem Ele, não estaria aqui!

Aos meus pais, Gilberto Daniel Pires e Dalginara Gomes de Almeida Pires, que me geraram, formaram e ensinaram com tanta dedicação e carinho, com os quais possuo uma dívida eterna de amor. Tantos anos sempre repartindo comigo o que têm de melhor e me ensinando a fazer o mesmo. Levarei até o fim os princípios e valores compartilhados comigo. Sem eles não teria chegado aonde cheguei. Também ao meu irmão, André Almeida Pires, grande amigo e parceiro de todas as horas. Contar com a sua companhia foi essencial! Palavras faltam para expressar tamanha gratidão que habita no meu coração por essa família tão especial.

À Professora Dra. Lisiane Feiten Wingert Ody, minha orientadora neste trabalho. Sua organização e objetividade me ajudaram a trilhar este caminho! À Professora Victoria Franco Pasqualotto, pela cuidadosa revisão!

Às minhas avós e avôs, por todo o amor demonstrado em seus abraços e orações.

Aos meus mestres espirituais, Gabriel Fernandes e Tamara Knewitz, por me ajudarem em momentos difíceis e me levarem mais longe nesta caminhada.

Aos meus amigos, que me apoiaram neste processo, compreendendo minhas ausências e colaborando para que chegasse ao final desta etapa. Em especial, a Isaak Honório, Luan Barcelos e Nicolas Alves.

À minha família da fé, aos incontáveis irmãos e irmãs que oraram e deram-me ânimo!

À Faculdade de Direito e professores, pela formação acadêmica e profissional.

Aos colegas da faculdade de direito, com especial agradecimento à equipe de competição da UFRGS de Foreign Direct Investment de 2021 (Leonardo Aurvalle, Letícia Dourado, Bruna Oliveira, Victor Zandonai, Isadora Rodrigues, Mariana Bettiol), por me ensinarem a argumentar e organizar ideias.

Aos advogados do Escritório Leandro Konrad Konflanz, onde tenho tido a oportunidade de estagiar e crescer profissionalmente e como ser humano.

RESUMO

O título “nem além, nem aquém”, reflete o cerne deste trabalho, que busca avaliar a proteção individual ao emprego no setor privado, no âmbito do término da relação contratual laboral, por meio da comparação entre Brasil e Suécia. Esta, possui uma efetiva proteção contra qualquer despedida arbitrária. Aquele, dá ao empregador liberdade para demitir o empregado sem uma justificativa, ressalvadas algumas exceções. Ambos, porém, possuem problemas. Na ótica do direito do trabalho brasileiro, é comum vilipendiarmos o sistema brasileiro em decorrência da carência de proteção ao trabalhador, e endeusarmos o sistema sueco. Entretanto, é necessária uma cuidadosa análise das instituições legais e administrativas que constituem esses sistemas, bem como dos seus efeitos na prática, a fim de que possamos alcançar uma conclusão equilibrada... nem além, nem aquém.

Palavras-chave: Direito do Trabalho Comparado. Proteção ao emprego. Demissão.

ABSTRACT

The title “neither beyond, nor below”, reflects the core of this work, which seeks to evaluate individual protection for employment in the private sector, within the scope of the termination of the contractual employment relationship, through a comparison between Brazil and Sweden. The latter has an effective protection against any arbitrary dismissal. The former gives the employer freedom to dismiss the employee without justification, with some exceptions. Both, however, have problems. From the point of view of Brazilian labor law, it is common to vilify the Brazilian system due to the lack of worker protection, and to deify the Swedish system. However, a careful analysis of the legal and administrative institutions that make up these systems, as well as their effects in practice, is necessary, so that we can reach a balanced conclusion... neither beyond nor below.

Key words: Comparative Labor Law. Employment protection. Dismissal.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
2. MACROCOMPARAÇÃO	10
2.1 SISTEMAS JURÍDICOS	10
2.2 FONTES PREPONDERANTES	12
2.3 AUTORIDADE DA DECISÃO JUDICIAL	13
2.4 ESTRUTURAS FUNDAMENTAIS	13
2.5 ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO	14
3. MICROCOMPARAÇÃO	17
3.1 O DIREITO DO TRABALHO	17
3.1.1 Princípios gerais do direito do trabalho	18
3.1.2 Legislação Trabalhista	20
3.1.3 Direitos básicos do empregado	21
3.1.4 Deveres do empregado	23
3.1.5 Contrato de emprego	24
3.2 PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA NO BRASIL	26
3.2.1 O Princípio da continuidade e a garantia de emprego.....	26
3.2.2 Proteção Constitucional no Brasil	28
3.2.3 Convenção 158 da OIT	30
3.2.4 Garantia (estabilidade) no emprego	31
3.2.4.1 Estabilidade provisória	31
3.2.4.2 Estabilidade permanente	33
3.2.4.3 Dispensa discriminatória	34
3.3 PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA NA SUÉCIA	34
3.3.1 Gênese	34
3.3.2 Lei de Proteção ao emprego	36
3.4 QUANTO À DEMISSÃO NA SUÉCIA	39
3.4.1 Reestruturação da empresa	40
3.4.2 Justa causa com aviso-prévio	40
3.4.3 Justa causa sem aviso-prévio	43
3.4.4 Efeitos da demissão na Suécia para o empregado.....	46
3.4.5 Efeitos da demissão na Suécia para o empregador	47
3.5 QUANTO À DEMISSÃO NO BRASIL	51
3.5.1 Demissão sem justa causa	51
3.5.2 Efeitos da demissão	53
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	56
REFERÊNCIAS	57

1 INTRODUÇÃO

A República Federativa do Brasil tem como um de seus alicerces a valorização do trabalho,¹ cuja finalidade é a promoção da existência digna. Segundo o artigo 170 da Constituição Federal (CF) de 1988, essa finalidade deve ser alcançada por meio dos pilares da ordem econômica, quais sejam, a valorização do trabalho humano e a livre-iniciativa. Apesar de estes fundamentos parecerem contrastantes, uma dicotomia, devem trabalhar juntos para a realização dos objetivos finais do país, expostos no artigo 3º da CF/1988.² Contudo, as garantias constitucionais previstas ao mercado de trabalho brasileiro, em muitos aspectos, não são aplicadas.

Nesse sentido, apesar de haver disposição constitucional que visa proteger o emprego contra a despedida arbitrária, isso não ocorre na prática, uma vez que não há lei que regulamente tal proteção. Dessa maneira, a modalidade de despedida mais comum é a sem justa causa. Obviamente que o trabalhador não fica "de mãos vazias", mas possui direito a perceber verbas rescisórias quando da dispensa arbitrária. Entretanto, essa modalidade de despedida gera inseguranças, bem como, com muita frequência, o empregador não paga corretamente as verbas trabalhistas.³

A Suécia, por sua vez, prevê que o setor público deve garantir o direito ao trabalho (artigo 2º da Constituição Sueca).⁴ Isso é cumprido em virtude da vedação da despedida arbitrária, que efetivamente protege a relação de emprego. Para que a dispensa ocorra, é necessário haver uma causa justificável. Além das hipóteses de justa causa, o empregador só pode despedir um funcionário se a empresa ou algum setor desta esteja sendo reestruturado ou

¹ Art. 1º, IV; art. 170 e art. 193 da CF/1988; SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 42. ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2019, p.292.

² CF, art. 3º. *Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:*

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

³ JUSBRASIL. **98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil**. Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>> Acesso em 22/04/2022; JUSTIÇA DO TRABALHO. **Tempo de tramitação na Justiça do Trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos>> Acesso em 22/04/2022; CNJ. **Justiça em números**. 2021. p.58-61,273. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>> Acesso em 22/04/2022.

⁴ *Constituição da Suécia, Instrumento de Governo, Capítulo 1, Artigo 2.º:*

O poder público deve ser exercido com respeito pelo igual valor de todos os seres humanos e pela liberdade e dignidade do ser humano individual. O bem-estar pessoal, financeiro e cultural do indivíduo deve ser metas fundamentais para as atividades públicas. Em particular, o setor público deve garantir o direito ao trabalho, habitação e educação, bem como o trabalho para assistência social e segurança e boas condições de saúde.

tenha falido (*work shortage*). Outrossim, é preciso buscar sua realocação antes de romper o vínculo. Há também o princípio do "*first in, last out*"⁵, que protege o empregado mais antigo no emprego, gerando estabilidade. Assim é evidente que há confiança na relação laboral, uma vez que ambos os contratantes cumprem o combinado, gerando inclusive maior produtividade.

Apesar de existir segurança no emprego, também há problemas nas relações laborais suecas.⁶

Na Suécia há um problema que se manifesta no princípio da segurança ao emprego/continuidade do emprego, porém de uma maneira inversa da que ocorre no Brasil. Pelo fato de o princípio da segurança no emprego ser tão sedimentado nas relações laborais suecas, é quase impossível demitir alguém.⁷ Apesar de, em um primeiro momento, essas normas serem favoráveis ao empregado, na prática, muitas vezes, elas podem causar prejuízo ao ambiente de trabalho e ao empregador.⁸

Quanto aos elementos de conexão destes países, cabe ressaltar que a relação comercial-empresarial entre Brasil e Suécia é bem forte. A Suécia é um dos 10 maiores investidores no Brasil e ambos têm mantido uma parceria comercial com mais de 300 empresas suecas atuando no mercado brasileiro, além de outras importantes instituições.⁹ Há também algumas organizações que buscam a integração da Suécia com o Brasil, como a *Swedcham*.

Tendo em vista que não há pesquisa envolvendo o direito comparado do trabalho dessas nações, este trabalho visa analisar e comparar a legislação trabalhista com foco no término do contrato de trabalho, através da pesquisa bibliográfica em livros e artigos jurídicos, bem como em *websites*, contribuindo também para a integração dessas nações. Outrossim, o direito comparado pode contribuir, fornecendo novas perspectivas e possíveis soluções ao analisar o sistema jurídico de outro país. Nesse sentido, até mesmo a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 8º, prevê a possibilidade da utilização do direito comparado para a resolução de conflitos.¹⁰

⁵ Tradução livre: "Primeiro a entrar, último a sair".

⁶ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution**. Economic and Industrial Democracy, 2021, p.16.

⁷ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.128.

⁸ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution**. Economic and Industrial Democracy, 2021, p.16.

⁹ NETO, Pacheco. **Sistema político na Suécia: uma reflexão**. Rede Nossa São Paulo, Instituto Ethos, Rede de Ação Política pela Sustentabilidade (RAPS), p.6-16.

¹⁰ *CLT, Art. 8º, caput - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e*

Obviamente que ao comparar dois países deve haver cautela. Não se pode olvidar das diferenças culturais, das diferenças populacionais (Brasil - 212 milhões¹¹ | Suécia = 10.3 milhões¹²), do PIB *per capita* (Brasil = R\$ 2.480,00 mensal | Suécia = R\$ 21.210,00 mensal),¹³ do nível de escolaridade (Adultos entre 25 e 64 anos que concluíram o ensino médio - Brasil = 57% | Suécia = 84%),¹⁴ da população ativa (Brasil = 107 milhões¹⁵ | Suécia = 5 milhões¹⁶), da taxa desemprego (Brasil = 11% em 2022¹⁷ | Suécia = 7,5% em 2021¹⁸), e da baixa taxa de trabalho informal sueca em comparação ao Brasil, em que a informalidade chegou a 40% da população ocupada em 2021, ou seja, 38 milhões de trabalhadores informais.¹⁹ Somente com essa perspectiva em mente, a abordagem comparativa poderá ser feita com propriedade.

A presente exposição subdivide-se em duas partes. A primeira parte busca contextualizar o sistema jurídico sueco, focando em aspectos históricos e práticos. A segunda, realiza uma micro comparação entre o direito trabalhista sueco e brasileiro, comparando as instituições trabalhistas e destacando os efeitos da proteção ao emprego.

normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

¹¹ THE WORLD BANK. **Brasil**. 2020. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/country/brazil?locale=pt>> Acesso em 21/04/2022.

¹² ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.21.

¹³ gráfico.

¹⁴ OECD. Better life index: educação. Disponível em: <<https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/education-pt/>> Acesso em 21/04/2022.

¹⁵ IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em 22/04/2022.

¹⁶ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.22.

¹⁷ IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em 22/04/2022.

¹⁸ COUNTRY ECONOMY. **Compare a Economia dos países: Brasil vs. Suécia**. Disponível em: <<https://pt.countryeconomy.com/paises/comparar/brasil/suecia>> Acesso em 20/04/2022.

¹⁹ ISTO É DINHEIRO. **Taxa de informalidade**. Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-406-no-trimestre-ate-setembro-diz-ibge/>> Acesso em 21/04/2022.

2. MACROCOMPARAÇÃO

Nesta primeira parte da exposição será dada uma visão macro do sistema jurídico sueco para compreensão resumida da sua formação histórica, fontes do direito preponderantes, autoridade da decisão judicial e estruturas fundamentais deste Estado.

2.1 SISTEMAS JURÍDICOS.

De acordo com a divisão dos sistemas jurídicos apresentado por Zweigert e Kötz,²⁰ a Suécia faz parte do Direito da Escandinávia. Para eles, o direito europeu não se resume a *common law* e *civil law*: o norte da Europa (Dinamarca, Finlândia, Islândia, Noruega e Suécia) não se acomoda nessas opções, porque independentes do direito inglês (precedentes, direito privado e carreiras jurídicas) e do direito romano (que se alicerça na lei).²¹

Historicamente, a base jurídica dos países nórdicos era o direito germânico antigo.²² Dentre estes países, a Suécia se destacou como uma nação conquistadora na era Moderna, tendo exercido domínio territorial sobre grande parte dos países nórdicos. Isso contribuiu para que esses países permanecessem isolados da Europa Continental, formando características culturais e políticas semelhantes, bem como desenvolvendo seu próprio sistema jurídico-legal.²³

Nesse contexto, a lei foi sendo reduzida a escrito pouco a pouco, primeiramente no âmbito local (cidades) e, posteriormente, à medida que a Suécia concentrou o poder, por todo o império.²⁴

O Código Sueco de 1734 foi dividido em 9 partes. As cinco primeiras cobrem o direito privado: a) Lei Matrimonial; b) Lei Sucessória; c) Lei da Terra; d) Lei de Construção; e) Lei das Obrigações e Contrato.²⁵ O Código tem linguagem simples e clara, preponderando a concretude e especificidade da lei ao invés da abstração. Diferentemente do que estava ocorrendo no Continente Europeu, onde os autores, baseados no Direito Natural, primavam por leis abstratas e gerais.²⁶

²⁰ ZWEIGERT & KÖTZ. **The Legal families of the World: The Nordic Legal Family**. Oxford: Oxford University Press, 1998, p. 277-285.

²¹ Idem, p.277.

²² Idem, p.278.

²³ Idem, p.277-278.

²⁴ Idem, p.278.

²⁵ Ibidem.

²⁶ Ibidem.

No século XIX, a influência jurídica napoleônica alcançou os países escandinavos, e principalmente a Suécia, a qual revogou diversas leis – baseadas em ideias absolutistas - e tradições dos seus povos a fim de adotar normas baseadas na Revolução Francesa. Aos poucos o parlamento sueco foi mudando as leis previstas no Código de 1734, especialmente no âmbito do Direito de Família, estabelecendo a igualdade entre cônjuges, bem como entre filhos e filhas.²⁷

Segundo os autores acima citados, o Direito da Escandinávia forma um sistema jurídico próprio, pois o direito romano, base dos países da *civil law*, só atingiu a Escandinávia no século XVII, quando já estabelecidas com sucesso instituições jurídicas, sistema judiciário e '*legal tradition*'. Então, só influenciou áreas em que o direito medieval era deficiente, como contratos, crédito e seguro, direito comercial e falências.²⁸

Outrossim, os juristas e legisladores orientam-se pelo útil e necessário na prática. Assim, a abstração não é acolhida com bons olhos pelos nórdicos, por isso a dificuldade de haver codificações.²⁹

Embora a maioria dos sistemas jurídicos ocidentais divida-se em países que adotam o sistema jurídico da *common law* ou da *civil law*, isso não é verdade em relação à Suécia.³⁰ Enquanto a *common law* tem sua força nas mãos dos juízes, que criam as normas, a tradição da *civil law* (romano-germânica) está alicerçada nos Códigos legais organizados. Apesar de possuir traços de ambos, o sistema jurídico sueco não possui o núcleo essencial de nenhum destes sistemas.³¹

Certamente, a Suécia não adota a *common law*, uma vez que, para muitos suecos, o terceiro Poder seria a Imprensa e não o Poder Judiciário, referindo a uma não tão grande influência do judiciário na organização estatal quanto possui um país que adota a *common law*.³²

Até mesmo alguns autores que referem que a Suécia possui características marcantes do sistema jurídico de tradição romano-germânica, apontam peculiaridades do sistema sueco,

²⁷ ZWEIGERT & KÖTZ. **The Legal families of the World: The Nordic Legal Family**. Oxford: Oxford University Press, 1998, p.279-280.

²⁸ Ibidem; Ody, Lisiane Feiten Wingert. **Direito Escandinavo - Aula de Direito Comparado**. Faculdade de Direito, UFRGS, 2021.

²⁹ ZWEIGERT & KÖTZ. **The Legal families of the World: The Nordic Legal Family**. Oxford: Oxford University Press, 1998, p.278.

³⁰ Idem, p.277; GLENDON, Mary Ann. GORDON, Michael W. CAROZZA, Paolo G. **Comparative Legal Traditions in a nutshell**. 2 Ed., West Group, St. Paul Minnesota, 1999, p.48.

³¹ GLENDON, Mary Ann. GORDON, Michael W. CAROZZA, Paolo G. **Comparative Legal Traditions in a nutshell**. 2 Ed., West Group, St. Paul Minnesota, 1999, p.48.

³² Professor de Direito e Diretor de Programas Estrangeiros na Suffolk University Law School: ORTWEIN, Bernard Michael. **The Swedish Legal System: An Introduction**. HeinOnline. Indiana International & Comparative Law Review, vol. 13, no. 2, 2003, p. 405-406.

referindo ser um sistema *sui generis*.³³ Segundo Ortwein, a Suécia possui uma forte tradição de *civil law*, referindo que "o sistema normativo sueco consiste em leis advindas do parlamento que são escritas e compiladas em um livro intitulado de "Código".³⁴ Ele acrescenta que semelhantemente a outros países de sistemas jurídicos romano-germânicos, a Suécia possui um Parlamento independente e muito influente. Contudo, o autor alerta que o sistema sueco tem aspectos únicos na área do Direito Privado que diferem do sistema tradicional da *civil law*, recebendo também influências da *common law*.³⁵

Portanto, o sistema jurídico sueco não se amolda a *common law* ou *civil law*, pois opera num sistema muito mais prático, razoável e necessário.³⁶

2.2 FONTES PREPONDERANTES.

Na Suécia, a lei, os atos legislativos preparatórios, a jurisprudência e a doutrina são as fontes de direito preponderantes.³⁷

A fonte primária é a lei, que é impressa e publicada na Coletânea Legislativa da Suécia. O *Riksdag* (Parlamento) é o único organismo público competente para aprovar leis ou modificar a legislação vigente.³⁸ Contudo, o governo (Poder Executivo) pode editar regulamentos, cuja matéria esteja prevista na Lei Fundamental Sueca (Instrumento do Governo), as quais devem ser seguidas por toda população, semelhantemente às medidas provisórias no Brasil.³⁹

A jurisprudência, principalmente das Cortes Superiores, também desempenha papel importante nas decisões do Poder Judiciário.⁴⁰ Com relação aos trabalhos preparatórios sobre

³³ ORTWEIN, Bernard Michael. **The Swedish Legal System: An Introduction**. HeinOnline. Indiana International & Comparative Law Review, vol. 13, no. 2, 2003, p. 405-406; DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. São Paulo: Martins Fontes, 1986, p.106.

³⁴ Tradução livre. No original: "Sweden's system of legal norms or laws consists primarily of legislative or parliamentary enactments reduced to writing and contained in a book entitled a "Code"." ORTWEIN, Bernard Michael. **The Swedish Legal System: An Introduction**. HeinOnline. Indiana International & Comparative Law Review, vol. 13, no. 2, 2003, p.411.

³⁵ GLENDON, Mary Ann. GORDON, Michael W. CAROZZA, Paolo G. **Comparative Legal Traditions in a nutshell**. 2 Ed., West Group, St. Paul Minnesota, 1999, p.48.

³⁶ Ody, Lisiane Feiten Wingert. **Direito Escandinavo - Aula de Direito Comparado**. Faculdade de Direito, UFRGS, 2021.

³⁷ EUROPEAN E-JUSTICE. **Legislação nacional: Suécia**. 2020. Disponível em: <https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-se-pt.do?member=1> Acesso em 22/04/2022.

³⁸ Ibidem.

³⁹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.25.

⁴⁰ EUROPEAN E-JUSTICE. **Legislação nacional: Suécia**. 2020. Disponível em: <https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-se-pt.do?member=1> Acesso em 22/04/2022.

propostas legislativas, ou seja, os textos redigidos quando da discussão de formação da lei, podem igualmente ser utilizados na aplicação da lei.⁴¹

Cabe ressaltar que a Suécia é membro da União Europeia, uma organização supranacional. Logo, as normas suecas devem adequar-se às da União Europeia e, caso haja conflito entre elas, prevalecem as normas da UE.⁴²

2.3 AUTORIDADE DA DECISÃO JUDICIAL.

Segundo René David, "a interpretação da lei nos países nórdicos obedece, sob reserva de algumas particularidades, a princípios idênticos aos dos outros países do continente europeu."⁴³

Na Suécia "a decisão judiciária apresenta-se de forma mais ou menos longa (...), comporta frequentemente referências a decisões judiciárias anteriores ou a obras de doutrina".⁴⁴

Outrossim, as decisões judiciais dos Tribunais Superiores podem formar precedentes, os quais também poderão ser aplicados pelos juízes na interpretação legal. São principalmente as decisões do Supremo Tribunal e do Supremo Tribunal Administrativo que formam estes precedentes.⁴⁵

Porém, apesar de o precedente judicial estar se tornando cada vez mais relevante nas decisões dos tribunais, a interpretação da lei na Suécia começa, basicamente, com o texto da lei.⁴⁶

Dessarte, constata-se que a autoridade da decisão judicial no sistema sueco possui características semelhantes ao sistema brasileiro, apesar deste ser mais elaborado e complexo, em virtude de seu tamanho populacional e de sua carga processual, infinitamente maior do que a sueca, mesmo proporcionalmente.

2.4 ESTRUTURAS FUNDAMENTAIS.

⁴¹ EUROPEAN E-JUSTICE. **Legislação nacional: Suécia**. 2020. Disponível em: <https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-se-pt.do?member=1> Acesso em 22/04/2022; ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.25-26.

⁴² SVERIGES RIKSDAG. **EU laws and regulations**. Disponível em: <<http://eu.riksdagen.se/vad-gor-eu/en-eu-lag-blir-till/eus-lagar-och-regler/#>> Acesso 22/04/2022.

⁴³ DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. São Paulo: Martins Fontes, 1986, p.106.

⁴⁴ DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. São Paulo: Martins Fontes, 1986, p.125.

⁴⁵ LAGRUMMET. **Case law**. 2021 <Disponível em: <https://www.lagrummet.se/rattsinformation/rattspraxis>> Acesso em 22/04/2022.

⁴⁶ NEVIN, Susanne. **Academic Law Libraries in Scandinavia**, HeinOnline, 1986, p. 708-709.

A Suécia é uma monarquia constitucional com governo parlamentarista, entretanto, o rei não exerce funções políticas, mas sim funções cerimoniais.⁴⁷ Além disso, o país não segue a tripartição dos poderes de Montesquieu. O Parlamento Sueco (*Riksdag*) e o Governo, eleito a cada 4 anos, concentram o poder. Nesse sentido, o Poder Judiciário possui um papel secundário. Prova disso é que os tribunais judiciais se tornaram independentes da Administração somente em 2010.⁴⁸

As leis suecas são criadas pelo Parlamento do país e cumpridas por órgãos governamentais responsáveis pela aplicação da lei. O país possui sistema civil e penal, bem como um sistema legal administrativo claro. Na Suécia, assim como no Brasil, o direito de acesso à justiça é um direito fundamental.⁴⁹

No tocante à estrutura judiciária, possui tribunais gerais, responsáveis pelas áreas civil e criminal, e tribunais administrativos, ambos com 3 instâncias. Os tribunais suecos incluem cerca de 80 cortes em todo o país (somando todas as varas distritais e tribunais), contando com cerca de 7.000 funcionários.⁵⁰

O papel dos tribunais suecos é julgar de acordo com as leis existentes, decidindo cada caso de maneira legalmente segura e eficiente. Um princípio importante é que os tribunais são independentes e autônomos, ou seja, nem o *Riksdag* (Parlamento), o governo ou qualquer outra autoridade pode decidir como um tribunal deve julgar um caso individual.⁵¹

2.5 ESTRUTURA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

O Tribunal do Trabalho da Suécia, assim como o brasileiro, é um tribunal especializado criado para ouvir e julgar disputas relacionadas ao trabalho. Ele foi criado em

⁴⁷ SWEDEN.SE. **Sweden in Brief / A political society.** Disponível em: <https://web.archive.org/web/20070303012042/http://www.sweden.se/templates/cs/CommonPage___2713.aspx> Acesso em 22/04/2022.

⁴⁸ MY NEW DESK. **Divisão de poder no estado sueco.** Site. Disponível em: <<https://www.mynewsdesk.com/se/foersaekringsjuristerna-stockholm/news/maktdelning-i-det-svenska-statsskickat-107826>> Acesso em 22/04/2022.

⁴⁹ SVERIGES DOMSTOLAR. **Site.** Disponível em: <<https://www.domstol.se/om-sveriges-domstolar/sa-fungerar-domstolarna/sveriges-domstolars-uppdrag-och-roll/>> Acesso em 22/04/2022.

⁵⁰ Ibidem.

⁵¹ Ibidem.

1928 e está localizado na capital da Suécia, Estocolmo. Uma disputa trabalhista é qualquer disputa que afete a relação entre empregadores e empregados.⁵²

Semelhantemente à Justiça do Trabalho no Brasil, certos tipos de disputa trabalhista relacionadas a dissídios coletivos (discussão sobre acordos entre sindicatos de empregadores e empregados) podem ser levadas diretamente ao Tribunal Recursal do trabalho, possuindo, nesses casos, competência originária.⁵³

Em outras espécies de litígio, as reclamações devem ser apresentadas, originariamente, à Vara Distrital Ordinária (Justiça Comum), e, se alguma das partes divergir em relação à decisão desta, pode-se interpor recurso para o Tribunal do Trabalho. Neste aspecto, diferentemente do Brasil, na Suécia não há varas trabalhistas. Assim, os dissídios individuais tem de ser julgados em 1ª instância por uma Vara Distrital, a qual também julga lides cíveis e penais.⁵⁴

Em ambos os casos, a decisão do Tribunal do Trabalho é a decisão final na disputa, uma vez que as decisões desta Corte não podem ser objeto de recurso.⁵⁵ No Brasil, a última instância trabalhista é o Tribunal Superior do Trabalho, embora este não julgue matéria fática, mas tão somente de direito. Ainda, em caso de flagrante violação constitucional, pode-se recorrer à Corte Suprema brasileira (Supremo Tribunal Federal).⁵⁶

À título de comparação, no Estado do Rio Grande do Sul, que possui uma população semelhante (11,42 milhões)⁵⁷ à Suécia (10,23 milhões)⁵⁸, somente na Justiça do Trabalho, há 132 varas e um Tribunal Regional do Trabalho (TRT4), contando com aproximadamente 3.400 funcionários.⁵⁹

Portanto, é evidente que a Suécia possui uma Justiça Especializada do Trabalho, que é muito mais simplificada do que a brasileira.

⁵² ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.164.

⁵³ Ibidem.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=48&lngLangID=1>> Acesso em 26/04/2022.

⁵⁶ Ibidem.

⁵⁷ IBGE. **População 2017**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/panorama>> Acesso em 22/04/2022.

⁵⁸ EUROSTAT. **Sweden**. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/content/statistics-sweden-sweden_en> Acesso em 22/04/2022.

⁵⁹ JUSTIÇA DO TRABALHO. **TRT4**. Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/estrutura#:~:text=NO%20RIO%20GRANDE%20DO%20SUL&text=Na%20capital%20Porto%20Alegre%20est%C3%A3o%20sediadas%2030%20Varas%20do%20Trabalho>>. Acesso em 22/04/2022.

Quanto à composição do Tribunal do Trabalho sueco, cabe ressaltar que existem 04 turmas no Tribunal do Trabalho sueco. Cada uma é composta por 07 julgadores.⁶⁰ O presidente da turma é o único membro permanente do Tribunal. Os outros são nomeados pelo governo para julgar as lides por um período de 03 anos. Dentre estes, há um vice-presidente que possui ampla experiência em arbitragem, outro membro denominado "funcionário público" (possuindo conhecimento do mercado de trabalho) e outros 04 membros representantes dos sindicatos dos empregados e dos empregadores.⁶¹

A decisão é dada por maioria, mas frequentemente há unanimidade. Há também a possibilidade de os julgamentos mais simples serem presididos somente pelo Presidente, ou ainda, por este e mais 01 membro de cada sindicato.⁶²

Ora, apesar de ser necessária formação jurídica para maioria dos juízes, no Tribunal do Trabalho sueco, há juízes que não possuem formação jurídica, porém são nomeados por possuírem um conhecimento específico na área de conflitos, ou para representar os empregados e empregadores.⁶³ Cabe ressaltar que esta mesma prática era comum no Brasil até a Emenda Constitucional nº 24 de 1999, que extinguiu a representação classista na Justiça do Trabalho. Os juízes classistas eram representantes dos empregados e empregadores e compunham as turmas dos Tribunais Regionais do Trabalho.⁶⁴

No tocante à quantidade de demandas recebidas pelo Tribunal do Trabalho sueco, o relatório anual de 2021 mostra que a Corte recebeu 123 litígios individuais (reclamatórias trabalhistas) e 182 dissídios coletivos, totalizando 305 processos recebidos. À título de comparação, no Brasil em 2020, cada desembargador do trabalho (total de 561 desembargadores do trabalho no Brasil) recebeu cerca de 1.320 novos casos.⁶⁵

Os casos individuais advêm da Justiça Comum e são julgados em via ordinária, diferentemente dos dissídios coletivos, que fazem parte da competência originária do Tribunal. Assim, no tocante às reclamações trabalhistas, há o juízo de admissibilidade recursal - o que

⁶⁰ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.164-165.

⁶¹ ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>> Acesso em 22/04/2022.

⁶² ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.165.

⁶³ ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=10&lngLangID=1>> Acesso em 26/04/2022.

⁶⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.152.

⁶⁵ ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=19&lngLangID=1>> Acesso em 26/04/2022.

também ocorre no Brasil. Destas 123 reclamações individuais recebidas no ano de 2021, 88 passaram pelo juízo de admissibilidade, dentre as quais somente 26 foram admitidas (30%). É importante ressaltar que a decisão do juízo de admissibilidade recursal é IRRECORRÍVEL.⁶⁶

3. MICROCOMPARAÇÃO

Nesta segunda parte do trabalho será abordado o direito do trabalho e as formas de dispensa. Primeiramente analisando a estrutura legal geral e, posteriormente, a demissão e seus efeitos no Brasil e na Suécia.

3.1 O DIREITO DO TRABALHO

Conforme ensina Mauricio Godinho, o Direito do Trabalho, em sentido *lato*, que compreende tanto o Direito Individual como também o Coletivo, é o "complexo de princípios, regras, e institutos jurídicos que regulam a relação empregatícia de trabalho e (...) também as relações coletivas entre trabalhadores e tomadores de serviços, em especial através de suas associações coletivas."⁶⁷ Ele ressalta que o núcleo essencial do Direito do Trabalho é a relação empregatícia, e que regras, princípios e institutos se formarão a partir deste núcleo.⁶⁸ Tais normas são essenciais no Estado Democrático de Direito, pois "o trabalho constitui o valor principal da Ordem Econômica e Social, o instrumento agregador e disciplinador da sociedade",⁶⁹ tendo como "escopo a progressividade da proteção da dignidade humana e das condições sociais, econômicas, culturais e ambientais dos trabalhadores".⁷⁰

Conforme Axel Adlercreutz e Birgitta Nyström, especialistas em Direito do Trabalho na Suécia, o Direito do Trabalho envolve a relação entre empregados e empregadores (Direito

⁶⁶ ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=48&lngLangID=1>> Acesso em 26/04/2022.

⁶⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.52.

⁶⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.56.

⁶⁹ DE LIMA, Francisco Meton Marques; DE LIMA, Francisco Pércles Rodrigues Marques. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**, 2019, p. 25.

⁷⁰ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.44.

Individual do Trabalho), bem como as interrelações das organizações sindicais e dos sindicatos com os empregados (Direito Coletivo do Trabalho).⁷¹

No contexto do Direito do Trabalho Individual, existem dois atores principais na relação laboral, quais sejam, o empregador e o empregado, havendo uma tensão evidente entre os interesses de cada um. Se por um lado, o empregador deseja o crescimento de seu negócio e o consequente aumento da produtividade, por outro, ele também precisa ver o empregado como um ser humano e, portanto, sujeito de direitos e proteções da relação de emprego. Assim também, apesar de o empregado ter direito a garantias no emprego, ele também faz parte da organização da empresa, e, portanto, deve adequar-se à esta.⁷²

Contudo, há uma diferenciação social tangível entre estas partes, tendo em vista ser a empresa, em geral, mais poderosa. Desse modo, o Direito do Trabalho surge para proteger os trabalhadores - uma vez que são a parte mais frágil - buscando equilibrar juridicamente a relação contratual estabelecendo direitos mínimos a estes, bem como limitando o poder empresarial.⁷³ Não se pode esquecer que a legislação trabalhista também impõe deveres e diretrizes para o empregado.

3.1.1 Princípios gerais do direito do trabalho

Os princípios de direito do trabalho possuem uma função singular na hermenêutica das normas trabalhistas. Segundo Américo Plá Rodriguez, os princípios de direito do trabalho são "linhas diretrizes que informam algumas normas e inspiram direta ou indiretamente uma série de soluções", tais como a interpretação de casos e a formulação de novas regras.⁷⁴

O Ministro Mauricio Godinho exalta os princípios de direito do trabalho, referindo que sem sua presença "compromete-se a própria noção de Direito do Trabalho em certa sociedade histórica concreta".⁷⁵

Nesse contexto, o direito do trabalho no Brasil, diferenciando-se da maioria dos ramos do direito, parte do princípio de que as partes da relação são desiguais e, portanto, faz-se

⁷¹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p. 32.

⁷² Ibidem.

⁷³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.229.

⁷⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.16.

⁷⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.231.

necessário proteger a parte mais frágil (trabalhador), por meio da formulação e aplicação da norma mais favorável a este, a fim de equilibrar juridicamente a relação (princípio da proteção).⁷⁶ O contrato de trabalho, buscando oportunizar crescimento econômico-social ao obreiro, também deve buscar a duração prolongada da relação (princípio da continuidade da relação de emprego),⁷⁷ o que conforme veremos, não é aplicado no Brasil. Outrossim, o empregados, em regra, não podem abdicar dos direitos mínimos a ele concedidos, como o salário e a jornada de trabalho digna (princípio da irrenunciabilidade).⁷⁸ Por fim, o contrato de trabalho privilegia a realidade dos fatos ao que foi acordado entre as partes (princípio da primazia da realidade).⁷⁹

No direito sueco, o princípio da negociação coletiva, apesar de não ser um princípio de direito individual do trabalho, talvez seja o de maior importância, pois os sindicatos têm papel crucial nas relações individuais. Exemplo disso é que a lei trabalhista sueca regulou direitos e deveres laborais que já haviam sido acordados entre os sindicatos.⁸⁰

Nessa linha, dois princípios são de suma relevância, quais sejam, os direitos de gerência e o princípio da continuidade da relação de emprego - que é uma limitação ao poder de gerência. Os poderes de gerência incluem o direito do empregador de organizar e distribuir o trabalho aos empregados, bem como de contratar trabalhadores conforme bem entender. O princípio da continuidade do vínculo empregatício, por sua vez, traz uma limitação ao direito empresarial de demitir, estabelecendo poucas hipóteses válidas para a demissão. Ressalta-se que ambos os princípios foram acordados por representantes de empregados e empregadores e, posteriormente, transformados em lei.⁸¹

O direito do trabalho no Brasil é baseado em princípios e normas estabelecidos pelo Estado. Aqui, desde o início da década de 1920, houve intervenção estatal para regular as

⁷⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.28.

⁷⁷ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.44,129-130.

⁷⁸ Idem, p.129.

⁷⁹ O contrato de trabalho difere do contrato civil nesse ponto. O contrato laboral só produz efeitos jurídicos se a obrigação acordada for cumprida. A força do contrato civil, por outro lado, está no que foi acordado entre as partes (*pacta sunt servanda*). (PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.217)

⁸⁰ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.122-123.

⁸¹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.88,122.

tensões entre os interesses laborais.⁸² Já na Suécia, tendo em vista que a organização dos empregados logrou acordos com os empregadores, a intervenção estatal não foi tão necessária.⁸³

3.1.2 Legislação Trabalhista

O direito do trabalho na Suécia não está agrupado em um Código, como o do Brasil, porém em leis esparsas. Subdivide-se em leis de direito individual e leis de direito coletivo. As principais leis trabalhistas são: a Lei de Proteção ao Emprego (LAS - *Lagen om anställningsskydd*),⁸⁴ a Lei de Disputas trabalhistas,⁸⁵ a Lei de Férias,⁸⁶ a Lei de Tempo de Trabalho,⁸⁷ a Lei do Emprego Público,⁸⁸ a Lei de Co-determinação (MBL).⁸⁹

A lei de co-determinação na vida profissional regulamenta o direito coletivo do trabalho, garantindo direitos ao empregado e seus sindicatos, tais como, direito à negociação, direito à informação, prioridade sindical e veto sindical, a fim de regular as condições para um acordo coletivo.⁹⁰

Os direitos coletivos versam, principalmente, sobre os sindicatos, bem como sobre acordos coletivos. O modelo sueco, como já visto, é muito mais prático e razoável, deixando uma ampla liberdade para que as partes contratantes, através dos sindicatos, acordem regras para o setor.⁹¹ Os sindicatos e os acordos coletivos são essenciais na Suécia, tanto que há juízes representantes dos empregadores e dos empregados no Tribunal do Trabalho.

Portanto, o foco do sistema regulatório laboral sueco sempre foram os acordos coletivos entre as partes. Tendo o Estado Sueco, antes do surgimento de leis individuais trabalhistas, se pronunciado no sentido de que uma legislação coercitiva poderia gerar efeitos

⁸² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.593.

⁸³ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p. 52.

⁸⁴ SUÉCIA. Lei sobre proteção ao emprego (1982). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1982:80>> Acesso em 26/04/2022.

⁸⁵ SUÉCIA. Lei sobre o julgamento em conflitos trabalhistas (1974). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1974:371>> Acesso em 26/04/2022.

⁸⁶ SUÉCIA. Lei de férias (1977). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1977:480>> Acesso em 26/04/2022.

⁸⁷ SUÉCIA. Lei de tempo de trabalho (1982). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1982:673>> Acesso em 26/04/2022.

⁸⁸ SUÉCIA. Lei sobre emprego público (1994). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1994:260>> Acesso em 26/04/2022.

⁸⁹ SUÉCIA. Lei sobre co-determinação na vida profissional (1976). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1976:580>> Acesso em 26/04/2022.

⁹⁰ Ibidem.

⁹¹ CAMARGO, Ricardo Antonio Lucas. **A constituição do reino da Suécia**. Joaçaba, v. 18, n. 2, maio/ago. 2017, p.366.

negativos e diminuir a influência da negociação entre as partes do mercado laboral.⁹² Entretanto, nos anos 70 e 80, a Suécia positivou diversos direitos trabalhistas, trazendo uma mudança deste paradigma, bem como assegurando maior proteção ao emprego.⁹³

A legislação trabalhista brasileira é muito mais extensa do que a sueca. Há um código para regular as relações laborais no setor privado, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que apresenta a base do direito do trabalho individual e coletivo, bem como do direito processual do trabalho.

A Consolidação (CLT) é dividida em 11 títulos, dos quais se destacam: o título I, que apresenta os preceitos e conceitos fundamentais da relação laboral; o título II, que trata das normas gerais de tutela do trabalho, estabelecendo a carteira de trabalho, a duração de trabalho, o salário mínimo, as férias anuais e a segurança do trabalho; o título III, que dispõe sobre as normas especiais da tutela do trabalho, protegendo diversos profissionais específicos, o menor de idade e a mulher; o título IV, normatizando a remuneração, a rescisão e as verbas rescisórias e a estabilidade, etc.; o título V, regulando a organização sindical e o título VI, a convenção coletiva de trabalho (acordos envolvendo a relação de trabalho entre empregados e empregadores por meio de representação sindical); o título VIII ao XX regulamentando a Justiça do Trabalho, o Ministério Público e o processo judiciário trabalhista.⁹⁴

As leis complementares esparsas versam sobre: empregado doméstico; estagiários; trabalho rural; adicionais de insalubridade e periculosidade; estabilidade; direito de greve; Fundo de Garantia por tempo de serviço (FGTS); 13º salário; inspeção do trabalho; repouso remunerado; salários; profissões regulamentadas; férias; seguro-desemprego; trabalho temporário; processo do trabalho; correção monetária.

A Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, alterou cerca de 100 dispositivos na CLT e trouxe uma transformação paradigmática ao direito do trabalho, flexibilizando normas protetivas do empregado e favorecendo a empresa.⁹⁵

3.1.3 Direitos básicos do empregado

⁹² STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution.** Economic and Industrial Democracy, 2021, p.2.

⁹³ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden.** Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p. 132.

⁹⁴ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

⁹⁵ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.38.

Quanto ao horário de trabalho, no Brasil a regra é 44 horas semanais, enquanto na Suécia é de 40 horas semanais. Na Suécia há uma limitação para realizar horas extras, o tempo máximo mensal é de 50 horas extras, contudo, há um limite anual, o qual não pode computar mais do que 200 horas extras.⁹⁶ De outra banda, no Brasil há previsão legal de realizar 02 horas diárias extras, ou seja, em média, 44 horas extras mensais e 484 horas anuais (art. 59, CLT).

A CLT prevê o salário mínimo nacional (art. 76, CLT; art. 7º, IV, da CF). O valor do salário é determinado segundo as variáveis: despesas diárias, habitação, alimentação, vestuário, higiene e transporte (art. 81, *caput*, CLT). No ano de 2022, o salário mínimo foi atualizado para o importe de R\$ 1.212,00.⁹⁷

A Suécia não possui salário mínimo nacional, concedendo às partes contratantes o direito de acordar sobre o salário. Porém, a porcentagem de acordos coletivos que regulam o salário é baixa, menos de 30% dispõe sobre isso. No entanto, a média salarial mensal no ano de 2022 foi de R\$ 14.300,00, enquanto no Brasil ficou próximo dos R\$ 2.000,00.⁹⁸

No tocante às férias e licenças, cabe fazer algumas menções. Na Suécia, as férias são anuais remuneradas e duram 25 dias úteis (aproximadamente 05 semanas),⁹⁹ havendo um acréscimo remuneratório neste período, semelhante ao direito brasileiro que, todavia, concede 30 dias de férias (art. 134, CLT).

Quanto à licença-maternidade/paternidade há um longo período de licença, sendo que o empregador não precisa remunerar o empregado, mas o Estado cobre essa licença. A Suécia é um dos países no mundo com a legislação mais favorável aos pais. O casal recebe direito a um total de 480 dias de licença para ser dividida por ambos, sendo que é obrigatório usufruir 90 dias de licença. A mãe possui o direito aos primeiros 60 dias. Apesar de previsto em lei, as partes precisam acordar o período desta licença.¹⁰⁰

⁹⁶ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.98.

⁹⁷ GOV.BR. **Salário mínimo**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/novo-salario-minimo-2022-veja-como-registrar-o-reajuste-no-esocial-domestico>> Acesso em 22/04/2022.

⁹⁸ PRECIOSMUNDI. **Suécia**. Disponível em: <<https://pt.preciosmundi.com/suecia/preco-casa-salarios>> Acesso em 26/04/2022; UOL. **Salário médio dos trabalhadores brasileiros**. Disponível em: <https://cultura.uol.com.br/economia/noticias/2022/03/11/58_salario-medio-dos-trabalhadores-brasileiros-diminui-r-2439-de-2021-para-2022.html> Acesso em 26/04/2022.

⁹⁹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.102.

¹⁰⁰ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.117-118.

Em relação ao auxílio-doença, o empregador paga 80% do salário nos 14 primeiros dias, e depois disso, o Estado resguarda a remuneração do empregado.¹⁰¹ Semelhantemente ao Brasil, em que o empregador é responsável pelo pagamento do salário dos primeiros quinze dias, sendo de responsabilidade da Previdência Social o período subsequente (Art. 59, da Lei 8.213/91).

3.1.4 Deveres do empregado

O trabalhador na Suécia possui muitos direitos, mas também, muitos deveres. O Professor Emérito da Universidade de Lund (Suécia), Reinhold Fahlbeckt, refere que, de acordo com o direito sueco, “o empregado possui um amplo dever de lealdade para com o seu empregador”.¹⁰² Seu conceito não está expresso na legislação, mas sim na jurisprudência.¹⁰³ No caso AD 1993 n° 18, o Tribunal do Trabalho referiu que o empregado está sob uma obrigação de colocar os interesses da empresa acima dos seus interesses, bem como de agir de tal forma que não prejudique o empregador.¹⁰⁴

O Professor Fahlbeckt argumenta que a confiança é um fator basilar na relação empregador-empregado. A perda desta confiança, que é resultado da quebra do dever de lealdade por parte do empregado, pode produzir a demissão por justa causa, embora ele considere que tal situação é rara. Ele classifica como sendo os principais deveres de lealdade, (i) o rendimento satisfatório no trabalho, (ii) o respeito a confidencialidade, (iii) não criticar o empregador ou empresa além dos limites, (iv) não competir com o empregador, (v) ser cuidadoso e prudente, (vi) informar sobre os perigos do ambiente de trabalho e (vii) se comportar com integridade.¹⁰⁵

Outro dever dos empregados é a pontualidade. O atraso, ainda que decorra de força maior, acarreta em diminuição salarial, e pode levar, em caso de comportamento reiterado (de natureza grave), à demissão por justa causa. No AD 1977 n° 202, o tribunal decidiu que a

¹⁰¹ Idem, p.113-114.

¹⁰² Tradução livre. No original: "Under Swedish law, employees have a far-reaching obligation to be loyal to their employers." FAHLBECKT, Reinhold. **Employee loyalty in Sweden**. HeinOnline. Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 20, no. 2, Winter 1999, p.297.

¹⁰³ Idem. p.298.

¹⁰⁴ A meu ver, a Jantelagen parece influenciar neste conceito. A jantelagen são os "10 mandamentos" suecos, que fazem parte de sua maneira de viver. Uma dessas normas sociais diz que nenhum indivíduo deve se considerar acima de todos. Essas normas rejeitam totalmente o individualismo. (FAHLBECKT, Reinhold. **Employee loyalty in Sweden**. HeinOnline. Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 20, no. 2, Winter 1999, p.298.)

¹⁰⁵ FAHLBECKT, Reinhold. **Employee loyalty in Sweden**. HeinOnline. Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 20, n° 2, Winter 1999, p.297-298.

empresa tinha o direito de reduzir o salário de empregados que haviam se atrasado em razão de uma tempestade de neve.¹⁰⁶

Ele conclui referindo que a quebra da lealdade por parte do empregado pode levar à demissão por justa causa, porém, na prática, como se verá, isso é muito difícil ocorrer.¹⁰⁷

3.1.5 Contrato de emprego¹⁰⁸

A relação empregatícia é baseada no contrato de emprego, que, para o direito sueco, é um acordo entre o empregador e o empregado, por meio do qual, este tem a obrigação de laborar para aquele.¹⁰⁹ É evidente que a ênfase aqui está na obrigação do obreiro, e não na do empregador.¹¹⁰

Na legislação brasileira, o conceito de contrato empregatício não está presente na CLT, o que abriu espaço para que a doutrina desenvolvesse seu conceito. Vale destacar, por sua plenitude, a definição de Elson Gottschalk e Orlando Gomes: "o contrato de trabalho é a convenção pela qual um ou vários empregados, mediante certa remuneração e em caráter não eventual, prestam trabalho pessoal em proveito e sob a direção do empregador".¹¹¹ Observe que o conceito de Russomano, mais se assemelha ao conceito de contrato de trabalho sueco, referindo que contrato empregatício "é o vínculo obrigacional que une, reciprocamente, o trabalhador e o empresário, subordinando o primeiro às ordens legítimas do segundo".¹¹²

No setor privado sueco, não há muitas formalidades para a contratação, sendo que, muitas vezes, o contrato é verbal. No entanto, a partir de 1993, a Lei de Proteção ao Emprego começou a exigir que o empregador apresente informações escritas acerca das condições de

¹⁰⁶ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.113.

¹⁰⁷ FAHLBECKT, Reinhold. **Employee loyalty in Sweden**. HeinOnline. Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 20, nº 2, Winter 1999, p.318-319.

¹⁰⁸ Para este trabalho os termos "contrato de emprego" e "contrato de trabalho" são correspondentes.

¹⁰⁹ "The contract of employment is a contract between an employer and an employee, whereby the employee undertakes to perform work for the employer." (ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.33.)

¹¹⁰ Ibidem.

¹¹¹ Ainda, os artigos 2º e 3º, *caput*, da CLT, descrevem os conceitos de empregador e empregado, respectivamente. Art. 2º: Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. Art. 3º: Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

¹¹² LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.446.

trabalho e das respectivas funções do empregado dentro de 30 dias do início do labor.¹¹³ No Brasil, o empregador é obrigado a assinar a Carteira de Trabalho do empregado em, no máximo, 05 dias do começo da prestação de serviços.¹¹⁴

Tanto no Brasil, quanto na Suécia, ainda que não cumpridas as formalidades do contrato, não há invalidade do mesmo, importando a realidade dos fatos ocorridos (princípio da primazia da realidade).¹¹⁵

Quanto à capacidade, a lei sueca determina que são capazes para contratar aqueles acima de 18 anos. Abaixo de 18 anos, é necessário consentimento dos pais ou responsáveis para laborar. Ainda, a lei restringe o trabalho dos menores de 16 anos ou àqueles que não tenham terminado a educação básica, concedendo, contudo, exceções quando se tratar de trabalho não prejudicial à saúde ou à frequência escolar. Apesar disso, é comum que os estudantes busquem trabalhos temporários durante o período das férias.¹¹⁶

Tanto no direito sueco quanto no brasileiro, a regra é o contrato por prazo indeterminado, havendo restrições à proliferação dos contratos por prazo determinado.¹¹⁷ Na Suécia, geralmente há um período de contrato de experiência, o qual pode se estender por, no máximo, seis meses (no Brasil, não pode exceder 90 dias).¹¹⁸

No que tange ao contrato por prazo determinado, relativamente à legislação sueca, tais contratos findam quando o serviço contratado for concluído ou ao final do período contratado, salvo acordo em contrário, ou conversão em contrato por prazo indeterminado (artigos 4º ao 6º da Lei de Proteção ao Emprego).¹¹⁹

No Brasil, o contrato por prazo determinado que for prorrogado por mais de uma vez passa a ser considerado indeterminado, bem como quando um contrato determinado suceder a outro dentro de 06 meses (arts. 451, 452, CLT). Já na Suécia, o prazo para transformação em

¹¹³ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer, p.86.

¹¹⁴ Art. 29 da Lei 13.874/2019, de 20 de setembro de 2019.

¹¹⁵ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer, p.119; LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.448.

¹¹⁶ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer, p.86.

¹¹⁷ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.497; ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer, p.83.

¹¹⁸ Atualmente, o Projeto de Lei 2002/21, em tramitação na Câmara dos Deputados, visa ampliar este período para 120 dias. CÂMARA. Trabalho, previdência e assistência. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/799875-projeto-amplia-prazo-dos-contratos-de-experiencia-para-ate-120-dias/> - Acesso em 09/04/2022.

¹¹⁹ SUÉCIA. Lei sobre proteção ao emprego (1982). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1982:80>> Acesso em 26/04/2022.

contrato por tempo indeterminado somente ocorre se o obreiro laborou, para o mesmo empregador, por mais de 02 anos dentro de um período de 05 anos.¹²⁰

Neste tópico, a proteção ao emprego sueca é menos consistente do que a brasileira, uma vez que possibilita que os contratos por prazo determinado se prolonguem por um longo período, incentivando esta modalidade de contratação. Apesar disso, a Suécia possui forte proteção contra a despedida arbitrária no que concerne aos contratos por prazo indeterminado, o que não ocorre no Brasil.

3.2 PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA NO BRASIL

3.2.1 O Princípio da continuidade e a garantia de emprego

A proteção ao emprego contra a despedida arbitrária deriva do princípio da continuidade, que significa que a relação de emprego deve possuir "a mais ampla duração, sob todos os aspectos".¹²¹ Nas palavras de Manuel Alonso Olea, "o contrato de trabalho é um negócio jurídico de extrema vitalidade, de uma grande dureza e resistência em sua duração".¹²²

O princípio da continuidade da relação de emprego é o fundamento da garantia de emprego.¹²³ Nesse sentido, "a relação empregatícia não é efêmera, mas pressupõe uma vinculação que se prolonga".¹²⁴ Em razão disso, a legislação trabalhista privilegia os contratos por prazo indeterminado, estabelecendo-os como regra geral para contratar. Outrossim, na hipótese de dúvida em relação à duração do contrato, presume-se que este é por prazo indeterminado.¹²⁵

Interessante ressaltar que no século XIX, na época do código napoleônico - o qual influenciou tanto o Brasil quanto a Suécia - a maioria dos contratos eram por prazo determinado,

¹²⁰ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer, p.120.

¹²¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.141.

¹²² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.140.

¹²³ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.129.

¹²⁴ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.138.

¹²⁵ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.130.

bem como se proibia a contratação por toda a vida, devido ao temor da escravidão e da servidão, na medida em que tal legislação apregoava o princípio da liberdade.¹²⁶

Entretanto, não demorou muito até que percebessem que o perigo de fato era a insegurança social, e não o contrato de duração indeterminada.¹²⁷

Atualmente, a extensão da garantia de emprego a todos os trabalhadores têm sido um tema amplamente discutido em decorrência da crise mundial de desemprego que tem assolado até mesmo as nações desenvolvidas.¹²⁸

A garantia (estabilidade, *lato sensu*)¹²⁹ da relação de emprego é a proteção legal assecuratória, "de que o empregado não mais poderá ser despedido pela livre vontade do empregador, nem mesmo mediante o pagamento de indenizações",¹³⁰ somente em casos excepcionais permitidos por lei, tais como a falta grave do empregado e a força maior.¹³¹

O Brasil, "durante anos, ocupou posição excepcional, de pioneirismo autêntico, no que concerne à estabilidade (*lato sensu*) do trabalhador".¹³² Na década de 1920, o Presidente da República, Arthur Bernardes, ampliou a estabilidade - anteriormente usufruída unicamente pelos funcionários públicos - para a categoria dos ferroviários e portuários que possuíssem no mínimo 10 anos de serviço.¹³³ As décadas de 1930 e 1940 também foram de conquistas aos trabalhadores; nas palavras de Russomano, "a era redentora do empregado nacional", chegando ao apogeu em 1943, quando da promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho.¹³⁴

Não obstante, a posição vanguardista brasileira foi sendo perdida gradativamente "no mapa do Direito Comparado moderno."¹³⁵ Até mesmo países com formação capitalista, como Espanha, Alemanha, Espanha e México, adotaram sistemas de proibição a despedida sem justa

¹²⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978, p.138.

¹²⁷ *Ibidem*.

¹²⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.728.

¹²⁹ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 42. ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2019, p.292; RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.593.

¹³⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.593.

¹³¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.706.

¹³² RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.594.

¹³³ O instituto brasileiro da estabilidade decenal chamou a atenção de maneira positiva da Itália, França e Espanha. (RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.594.)

¹³⁴ *Idem*, p.593.

¹³⁵ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. - Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.594.

causa, e os mantiveram. No entanto, o Brasil, aos poucos, foi reduzindo tais direitos. Nas palavras de Russomano, "não é difícil de se ver, pois, que nós, brasileiros, fomos ficando para trás (...)".¹³⁶

A partir de 1966/67, com o advento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), por meio da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966, "a figura da estabilidade enfraqueceu-se significativamente, sendo que praticamente desapareceu do mercado privado após a Constituição de 1988".¹³⁷

O FGTS é um sistema de recolhimentos pecuniários mensais (8% da remuneração do empregado) depositados pelo empregador em conta bancária vinculada do obreiro. Este só poderá sacar o recurso em hipóteses legalmente previstas, dentre elas, quando da despedida arbitrária. Surgiu a fim de eliminar o regime de estabilidade já em 1966, uma vez que, apesar de, legalmente, ser uma alternativa à estabilidade, na prática, as empresas inseriam a opção pelo FGTS nos contratos de trabalho, e o empregado, sem poder de barganha, anuía. Mas, foi só a partir da Constituição Federal de 1988, transformada em regime único para todos os trabalhadores.¹³⁸

Portanto, a permissão da despedida arbitrária, conforme Russomano, é símbolo da defasagem brasileira, em primeiro lugar, em face do Direito Comparado, que evoluiu para proibir tal dispensa, bem como em face da Constituição Federal/1988 que vedou a despedida arbitrária.¹³⁹

3.2.2 Proteção Constitucional no Brasil

A partir da CLT/1943, todos os textos constitucionais brasileiros trataram do tema da estabilidade.¹⁴⁰ As Constituições Federais de 1946,¹⁴¹ 1967¹⁴² e a Emenda Constitucional nº 1,

¹³⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.594.

¹³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.1314-1315.

¹³⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.732-739.

¹³⁹ Art. 7º, I, da Constituição Federal do Brasil/1988.

¹⁴⁰ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990, p.593.

¹⁴¹ Constituição Federal de 1946, art. 157 - *A legislação do trabalho e a da previdência social obedecerão nos seguintes preceitos, além de outros que visem a melhoria da condição dos trabalhadores: XII - estabilidade, na empresa ou na exploração rural, e indenização ao trabalhador despedido, nos casos e nas condições que a lei estatuir;*

¹⁴² Constituição de 1967, art. 158 - *A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social: XIII - estabilidade, com indenização ao trabalhador despedido, ou fundo de garantia equivalente;*

de 1969 - possuindo a mesma redação que a Constituição de 1967 - previam estabilidade aos casos previstos em lei. Entretanto, a redação da Constituição de 1967 possibilitou a adoção do fundo de garantia ao trabalhador despedido como uma alternativa à estabilidade, flexibilizando a norma.

A Constituição Federal de 1988 foi, aparentemente, mais ousada do que todas as outras neste aspecto. Ela garantiu como um direito aos trabalhadores urbanos e rurais a proteção da relação de emprego contra a despedida sem justa causa, nestes termos: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...): relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos” (art. 7º, I, CF/1988).

A discussão doutrinária e jurisprudencial se deu em virtude do trecho "nos termos de lei complementar". Esta regulamentaria a proteção da relação de emprego ou o conceito do que seria despedida sem justa causa? Somente o texto constitucional poderia assegurar a aplicabilidade da proteção da relação contra a dispensa arbitrária?

José Afonso da Silva argumenta que sim, asseverando que a Constituição protege a relação de emprego e, portanto, seguiria o princípio da continuidade da relação e não de sua substituição.¹⁴³ Ele acrescenta que o artigo 5º, parágrafo 1º, da CF/1988, assegura aplicação imediata aos direitos e garantias fundamentais, e, tendo em vista que o artigo 7º regula direitos fundamentais, seria norma de eficácia contida, ou seja, imediatamente aplicável.¹⁴⁴

Porém, nem as cortes trabalhistas, nem o Tribunal Superior do Trabalho (TST), nem sequer o Supremo Tribunal Federal (STF) acolheu tal argumento. Nem mesmo no período de vigência da Convenção 158 da OIT no Brasil, a jurisprudência pátria adotou tal entendimento.¹⁴⁵

O entendimento que foi pacificado pela jurisprudência é no sentido de que, uma vez que não há lei complementar, deve ser aplicado o disposto no art. 10, inciso I, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da CF/1988, que elevou a indenização

¹⁴³ SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 42. ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2019, p.293.

¹⁴⁴ As normas constitucionais de eficácia contida produzem todos os efeitos quando da entrada em vigor da Constituição. Já as normas de eficácia limitada, necessitam de uma norma regulamentadora infraconstitucional ou emenda constitucional para produzirem seus efeitos. (LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado**. 22. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p.236,239; SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 42. ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2019, p.293).

¹⁴⁵ Tribunal Superior do Trabalho - ED-AIRR - 565-71.2014.5.17.0002, de 16 de maio de 2018; Supremo Tribunal Federal – Acórdão com o nº ADI 1480-MC/DF, de 4 de setembro de 1997. Relator Celso de Mello. STOPASSOLA, Ariel. **Contrato de trabalho e despedida arbitrária: uma análise luso-brasileira**. Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 3, jan./jun. 2020, p.63.

rescisória de 10% para 40% do valor do FGTS, bem como o art. 18, §1º, da Lei n. 8.036 de 11 de maio de 1990, os quais dificultaram a despedida arbitrária.¹⁴⁶ A CF estabeleceu apenas alguns casos de garantia provisória no emprego, quais sejam: o dirigente sindical; o dirigente comissões internas de prevenção de acidentes (CIPA) e a empregada gestante.¹⁴⁷

Parece irônico que a tão chamada Constituição Cidadã de 1988 - que trouxe o reflorescimento das garantias políticas e sociais do cidadão - acabou por, de certa forma, iludir o trabalhador. Primeiramente assegurou, como um direito fundamental, a proteção contra a despedida arbitrária. No entanto, sujeitou tal disposição a criação de legislação complementar, a qual até hoje não foi editada.

3.2.3 Convenção 158 da OIT

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) é uma agência da Organização das Nações Unidas (ONU) e foi fundada em 1919 a fim de oportunizar a homens e mulheres trabalho digno. Assim, esta organização formula, por meio de Convenções internacionais, normas e princípios fundamentais acerca do trabalho.

É interessante ressaltar que além da participação dos Estados-membros através dos representantes de governo, a organização também é formada por representantes de empregados e empregadores, com vistas à formulação de soluções para os problemas que afetam estes segmentos.¹⁴⁸

Nesse contexto, a Convenção 158 da OIT, aprovada em Genebra, no ano de 1982 - e tendo começado a vigorar no plano internacional em 1985 - versou sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador.¹⁴⁹ Esta Convenção prevê a proteção contra a dispensa arbitrária, regulando que o empregador necessitaria de uma causa justificada referente à capacidade ou comportamento do trabalhador ou às necessidades de funcionamento da empresa para demitir um empregado.¹⁵⁰

¹⁴⁶ Art. 18, §1º, da Lei n. 8.036 de 11 de maio de 1990. ADCT, art. 10, *caput*: *Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição: I - fica limitada a proteção nele referida ao aumento, para quatro vezes, da porcentagem prevista no art. 6º, "caput" e § 1º, da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966;*

¹⁴⁷ CF, Art. 8º, inciso VIII; art. 10, inciso II, alíneas "a" e "b".

¹⁴⁸ OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/comece-a-oiit/lang--pt/index.htm>> Acesso em 15 de abril de 2022.

¹⁴⁹ OIT. **C 158**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm> Acesso em 15 de abril de 2022.

¹⁵⁰ *Ibidem*. Artigo 4 da Convenção 158 da OIT, — *Não se dará término à relação de trabalho de um trabalhador a menos que exista para isso uma causa justificada relacionada com sua capacidade ou seu comportamento ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço.*

Em 1992, o Congresso Nacional brasileiro aprovou a Convenção 158 da OIT, que foi posteriormente promulgada no Decreto 1.855/1996 pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso. Entretanto, pouco mais de alguns meses da sua entrada em vigor, a Convenção foi denunciada pelo mesmo Presidente, em evidente violação constitucional, pois o artigo 49 da CF prevê que tal ação é de competência exclusiva do Congresso Nacional. Então, em 1997, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) ajuizou ação direta de inconstitucionalidade (ADI 1.625) perante o Supremo Tribunal Federal (STF) buscando a inconstitucionalidade da denúncia feita por Fernando Henrique.¹⁵¹

Ora, a ADI 1.625 foi ajuizada em 1997,¹⁵² há 24 anos, e ainda 05 ministros não votaram.¹⁵³ Nessa média, a previsão para o trânsito em julgado do processo é para o ano de 2041, ou seja, aproximadamente 44 anos para resolução de uma questão tão crucial.¹⁵⁴ Infelizmente, há problemas jurídicos que necessitariam de solução imediata, mas devido a interesses desconhecidos, acabam por serem esquecidos, e outros que, podendo ter sua análise postergada, são julgados imediatamente.

3.2.4 Garantia (estabilidade) no emprego

A Convenção 158 da OIT estabelecia a garantia permanente no emprego a todos os empregados, o que inexistia no Brasil atualmente em virtude da sua rejeição. No entanto, há garantias (estabilidades) provisórias para certos empregados, bem como estabilidade permanente para três situações. Além destas hipóteses, o legislador brasileiro proibiu a dispensa discriminatória de qualquer empregado.

3.2.4.1 Estabilidade provisória

¹⁵¹ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.728-731.

¹⁵² STF. **Processos**. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>>. Acesso em 14 de abril de 2022.

¹⁵³ PAUTA. **Retirada unilateral do Brasil da Convenção 158 da OIT**. Disponível em: <<http://pautanoponto.info/arquivos/2288>>. Acesso em 14 de abril de 2022.

¹⁵⁴ Nesse sentido, enunciados da 1ª Jornada de Direito do Trabalho, promovida em 2007 - 2. Direitos fundamentais. Força normativa. I - art. 7º, I, da Constituição da República. Eficácia plena. Força normativa da Constituição. Dimensão objetiva dos direitos fundamentais e dever de proteção. A omissão legislativa impõe a atuação do Poder Judiciário na efetivação da norma constitucional, garantindo aos trabalhadores a efetiva proteção contra a dispensa arbitrária.

As garantias provisórias no emprego são destinadas aos empregados que, devido a situação especial, tem sua relação empregatícia protegida contra a dispensa sem justa causa enquanto durar tal condição. Bezerra Leite acrescenta que, "cessada a causa especial que garantia provisoriamente a manutenção do contrato de trabalho, o empregado poderá ser despedido, sem necessidade de motivação do empregador".¹⁵⁵

Há dois grupos de garantias de emprego: as sujeitas a inquérito judicial para a apuração de falta grave e as não sujeitas a inquérito. Nessa linha, se algum empregado em gozo de qualquer das garantias sujeitas à inquérito cometer falta grave, o empregador não poderá demiti-lo até que o fato seja devidamente comprovado por meio de inquérito judicial.¹⁵⁶

Quanto aos sujeitos a inquérito, são enquadrados: o dirigente sindical; o dirigente de sociedade cooperativa de empregados (art. 55 da Lei nº 5.764/71); o empregado membro do Conselho Nacional de Previdência Social (art. 3º, §7º, da Lei 8.213/91); o empregado membro do Conselho Curador do FGTS (art. 3º, §9º da Lei nº 8.036/90); o representante dos empregados nas comissões de conciliação prévia (art. 625-B, §1º da CLT). A lei concede estabilidade no emprego ao rol supramencionado até um ano após o final do mandato, salvo se cometerem falta grave nos termos da lei, apurada em inquérito judicial.

Apesar de previsto em lei, a única dessas garantias em que a jurisprudência é pacífica no sentido da necessidade de inquérito judicial para a dispensa por justa causa do empregado, é a do dirigente sindical, conforme súmula 379 do TST. Outrossim, possui previsão constitucional.¹⁵⁷

O motivo destas estabilidades provisórias é porque estes empregados, frequentemente, agem de forma contrária ao interesse do empregador, em decorrência da posição que ocupam,¹⁵⁸ seja por apoiarem os interesses dos empregados ou do Estado. Destarte, o poder potestativo patronal teve de ser limitado.

Quanto às não sujeitas a inquérito estão inclusos: o empregado de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); a empregada gestante; o empregado acidentado; e o

¹⁵⁵ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.711.

¹⁵⁶ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.712.

¹⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1489; CF, Art. 8º, inciso VIII: - *é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.*

¹⁵⁸ MIGALHAS. **O cooperativismo e a estabilidade de emprego**. 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/329575/o-cooperativismo-e-a-estabilidade-de-emprego>> Acesso em 20/04/2022.

representante da comissão de empregados. Para estes, porém, não é necessário a apuração da falta grave por inquérito judicial.

Tanto o empregado da CIPA, quanto a empregada gestante são protegidos constitucionalmente, nestes termos:

Art. 10 do ADCT

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Com relação à empregada gestante, houve divergência jurisprudencial sobre o significado do termo "desde a confirmação da gravidez". A jurisprudência majoritária firmou o entendimento de que, ainda que a empregada não tenha o conhecimento de que estava grávida quando da dispensa, é devido indenização em relação ao período estabilitário.¹⁵⁹

Ainda, o empregado que ficou afastado por mais de 15 dias do labor e que tenha gozado benefício previdenciário em virtude de acidente do trabalho, tem garantida a manutenção do seu contrato na empresa, pelo prazo mínimo de doze meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário (art. 118 da Lei 8.213, de 1991 e Súmula 378, II, TST). Outrossim, a Súmula 378 do TST aduz que caso o empregado demitido comprove que adquiriu doença ocupacional, caberá estabilidade (matéria amplamente discutida em ações judiciais; se comprovado o nexo causal, será reintegrado ou perceberá indenização substitutiva)¹⁶⁰.

3.2.4.2 Estabilidade permanente

A estabilidade permanente assegura ao empregado a manutenção do vínculo empregatício, ressalvada a dispensa por falta grave apurada por inquérito judicial, bem como por motivo de força maior, vedando a dispensa imotivada pelo empregador.¹⁶¹

¹⁵⁹ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.720.

¹⁶⁰ RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. DOENÇA OCUPACIONAL. REINTEGRAÇÃO OU INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0021630-78.2019.5.04.0271 ROT, em 10/03/2022, Desembargador Alexandre Correa da Cruz)

¹⁶¹ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.705.

Há somente 03 casos de estabilidade permanente, quais sejam, a estabilidade decenal, o servidor público celetista não concursado com 05 anos no emprego quando da Constituição de 1988 e o servidor público celetista concursado (desde que aprovado no estágio probatório - art. 37, II, e 41 da CF).¹⁶² Contudo, este último é praticamente o único ainda aplicável.

Ocorre que o antigo sistema de estabilidade decenal, que concedia estabilidade permanente aos empregados que contassem com mais de 10 anos de serviço na mesma empresa, foi substituído pelo Regime único do FGTS. Porém, a Lei do FGTS de 1990, resguardou aqueles trabalhadores que, à data da promulgação da Constituição Federal já possuíam o direito à estabilidade, ou seja, já laboravam na mesma empresa há pelo menos 10 anos. Assim, é raro alguém que continue, até hoje, laborando sob este regime.

3.2.4.3 Dispensa discriminatória¹⁶³

A Lei 9.029/1995 protege a relação empregatícia de qualquer ato discriminatório ao longo do contrato, bem como na despedida. Caso haja dispensa discriminatória, cabe ao empregado a reintegração com o ressarcimento de todo o período de afastamento, ou indenização em dobro relativo ao período de afastamento.

Nesse sentido, cabe observar a súmula 443 do TST: “Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego”.

Por fim, consoante art. 4º, I, II, da referida lei, é devido o pagamento da indenização por danos morais quando da dispensa discriminatória.

3.3 PROTEÇÃO CONTRA A DESPEDIDA ARBITRÁRIA NA SUÉCIA

3.3.1 Gênese

¹⁶² LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.706-707.

¹⁶³ Enunciados da 1ª Jornada de Direito do Trabalho, promovida em 2007 - 2. Direitos fundamentais. Força normativa. II - Dispensa abusiva do empregado. Vedação constitucional. Nulidade. Ainda que o empregado não seja estável, deve ser declarada abusiva e, portanto, nula a sua dispensa quando implique a violação a algum direito fundamental, devendo ser assegurada prioritariamente a reintegração do trabalhador.

Na Suécia, no final do século XIX e começo do século XX, iniciou-se uma nova era no mercado laboral, com o surgimento dos sindicatos dos empregados (1898) e dos empregadores (1902).¹⁶⁴ Anteriormente, os contratos de trabalho eram geralmente por prazo determinado. Porém, com o crescimento da influência dos sindicatos dos trabalhadores, o contrato por prazo indeterminado começou a ser reivindicado, uma vez que facilitava movimentos de greve e a busca por maiores direitos empregatícios.¹⁶⁵

Em 1938, os sindicatos dos empregadores e o sindicato dos trabalhadores realizaram um acordo (The Basic Saltsjöbaden Agreement), que transformou as relações laborais suecas. Este acordo previa a limitação do poder empresarial para demitir, tendo o mesmo que justificar a demissão. Porém, não havia regulamentação legal quanto à proteção empregatícia e o poder para demitir ainda estava nas mãos do empregador.¹⁶⁶ Nas palavras de Olof Ruin, Professor Emérito da Universidade de Estocolmo, a coesa organização dos sindicatos também levou ao crescimento do mercado laboral sueco:

*"Ambas as partes se encontravam fortemente organizadas, o que facilitou o estabelecimento de diversos acordos, sendo o Acordo de Saltsjöbaden de 1938 o mais importante deles. Os acordos visavam promover tranquilidade e eficiência do mercado de trabalho. Desta forma, o capital podia contar com uma força de trabalho bem qualificada e os trabalhadores obtinham como contrapartida salários relativamente altos."*¹⁶⁷

Em contraposição ao Brasil, que começava a flexibilizar normas estabilidárias, a Suécia, na década de 1960, começou a proteger a relação empregatícia contra a despedida arbitrária. Entretanto, não foi por meio de legislação estatal, mas sim, através de acordo coletivo entre os sindicatos das empresas e dos trabalhadores (chamado de emenda ao Acordo de Saltsjöbaden, em 1964),¹⁶⁸ adotando um modelo que limitava a despedida pelo empregador a hipóteses de justa causa ou redução da empresa, e cujo litígio seria resolvido por meio de arbitragem. Mas foi somente em 1974, através da Lei de Proteção ao Emprego (emendada em

¹⁶⁴ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.39-42

¹⁶⁵ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.121.

¹⁶⁶ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.51-53, 121-123.

¹⁶⁷ RUIN, Olof. **O desenvolvimento do modelo sueco**. Lua nova n° 24, Set. 1991. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0102-64451991000200011>> Acesso em 21/04/2022, p.218.

¹⁶⁸ The Basic Saltsjöbaden Agreement. (ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.52.)

1982), que a Suécia obteve seu primeiro marco regulatório legal trabalhista sobre a proteção de emprego, assegurando ainda mais direitos aos trabalhadores.¹⁶⁹

3.3.2 Lei de Proteção ao emprego

No tocante à proteção individual do emprego, o Direito do Trabalho sueco se apresenta, em princípio,¹⁷⁰ de maneira mais igualitária, pois as regras previstas na Lei de Proteção ao Emprego são aplicáveis tanto a empregados do setor privado, quanto aos do público, diferentemente do que ocorre no direito brasileiro, em que a CLT é somente aplicável aos empregados do ramo privado, havendo legislação própria para os servidores públicos. O setor público sueco representa cerca de 33% da população ativa e o privado, 67%.¹⁷¹

Cabe aqui breve exposição da Lei de Proteção ao Emprego (LAS), que é o instrumento mais importante de proteção individual de emprego da Suécia.¹⁷² A lei versa sobre o contrato de trabalho, sobre as formas de rescisão, aviso prévio, sobre o processo de demissão, sobre as disputas no tocante à validade de demissões e sobre o prazo prescricional para ajuizar uma ação trabalhista.

Ela é aplicável tanto ao setor público quanto ao privado, porém, de acordo com o artigo 1º, são excluídos de sua aplicação (i) os empregados com cargo de chefia, (ii) os empregados que pertençam à família do empregador, (iii) os empregados domésticos, (iv) os empregos para

¹⁶⁹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.123.

¹⁷⁰ Diga-se em princípio, pois se considerarmos a igualdade no sentido aristotélico, i.e., tratar os iguais igualmente e os desiguais desigualmente, podemos constatar que os empregados do setor público laboram em condições diversas das do setor privado, e, portanto, mereceriam tratamento diferenciado, o que não ocorre na Suécia. No direito brasileiro podemos constatar esta diferenciação. Um exemplo disso se encontra na finalidade da Administração Pública, cujo propósito final é a correta gerência da *res publica*, devendo, assim, respeitar os princípios do direito administrativo brasileiro. Nessa linha, o servidor público deve obedecer o princípio da legalidade, ou seja, somente pode fazer o que a lei permitir. De outra banda, no setor privado, encontramos que seu objetivo é a obtenção de lucro e vigora o princípio da autonomia da vontade, isto é, o particular pode fazer tudo o que a lei não proíbe. No que concerne à demissão, o sistema brasileiro entende que deve haver uma proteção muito maior aos servidores públicos, uma vez que a Administração Pública não pode estar sujeita aos arbítrios de qualquer governo. Dessa maneira, é necessário que o empregado que trabalhe neste setor esteja protegido, para não existir o risco de um governo autoritário remover todos os funcionários da Administração que são contrários ao seu regime. Já no setor privado, pode haver uma maior flexibilidade, tendo em vista a liberdade de empreender do empregador. Contudo, como veremos, a proteção ao emprego também é necessária, em uma medida, no setor privado.

¹⁷¹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.29.

¹⁷² SUÉCIA. Lei sobre proteção ao emprego (1982). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1982:80>> Acesso em 26/04/2022.

desenvolvimento profissional e (v) os empregos de aprendizagem secundária. A estes é aplicável legislação especial (art. 1º, LAS).

O artigo 2º da LAS aduz que caso um contrato individual de trabalho restrinja direitos do empregado previstos nesta lei, será considerado inválido. Refere ainda que os sindicatos possuem liberdade para negociarem alguns tópicos desta lei em acordo coletivo, bem como de que este acordo coletivo pode ser aplicado a um empregado não sindicalizado (art. 2º, LAS).

Quanto aos contratos por prazo indeterminado, podem ser rescindidos pelo empregado ou pelo empregador. Contudo, para o empregador rescindir o contrato é necessário que haja uma motivação relevante (art. 7, 18, LAS).

Em ambos os casos é necessário aviso prévio, havendo previsão de indenização em caso de descumprimento (art. 38, LAS), mas o artigo 4º regula exceções a essa regra. Trata-se da rescisão indireta e da demissão imediata. Se o empregado houver violado grosseiramente as suas obrigações, o empregador pode demiti-lo sem concedê-lo prévio aviso (justa causa imediata). Assim também, se o empregador violar materialmente suas obrigações, pode o empregado rescindir o contrato sem aviso-prévio (rescisão indireta). O empregador também pode despedir o empregado em gozo de auxílio-doença (art. 4º, A, LAS).

A rescisão pelo empregador deve ser por escrito e deve ser objetivamente justificada (art. 7, LAS). Se o trabalhador solicitar as circunstâncias que levaram à sua demissão, o empregador é obrigado a indicá-las (art. 9, LAS). Ainda, quando o empregado for sindicalizado, deve o empregado notificar o sindicato, o qual possui 01 semana para consultar o empregador sobre a demissão. Se houver essa inquirição, o empregador não poderá demiti-lo até que esse procedimento tenha findado.

O período de aviso prévio é o seguinte (art. 11, LAS): período mínimo - 01 mês. Se laborou de 02 a menos de 04 anos, tem direito a 02 meses de aviso prévio. Se laborou de 04 a menos de 06 anos, 03 meses de aviso. Se laborou de 06 a menos de 08 anos, tem direito a 04 meses de aviso. Se laborou de 08 a menos de 10 anos, tem direito a 05 meses de aviso. Se laborou pelo menos 10 anos, tem direito ao período máximo de aviso prévio, qual seja, 06 meses.

Durante esse período de aviso, são devidas ao empregado as verbas salariais e outros benefícios decorrentes do emprego (art.12, LAS). Interessante notar que se o empregador permitir, o empregado pode aceitar um novo emprego em outra empresa durante o período de

aviso-prévio. Ocorre que a empresa ainda será responsável por remunerá-lo, podendo, entretanto, abater as prestações salariais dos rendimentos percebidos no novo emprego.¹⁷³

Outrossim, a legislação sueca (art. 14, LAS) refere que, durante o período de aviso prévio, cujo conceito é semelhante ao direito brasileiro,¹⁷⁴ deve existir um tempo razoável para que o empregado procure outro emprego. O artigo não prevê um período específico, como na legislação brasileira - 02 horas diárias a menos ou 07 dias sem labor (art. 488, *caput* e parágrafo único, CLT) - uma vez que o direito trabalhista sueco é baseado na negociação individual e coletiva, podendo as partes deliberarem sobre esta questão (art. 14, LAS).

Cabe ressaltar que o empregador não é obrigado pela lei sueca a pagar uma indenização quando da rescisão. Não obstante, os acordos coletivos preveem tal pagamento.¹⁷⁵ De outra banda, no Brasil são devidas verbas rescisórias quando há demissão sem justa causa.

Um dos motivos justificáveis para a demissão é conhecido como "*work shortage*"/"falta de trabalho", em razão de redução da empresa ou falência da mesma, o que conseqüentemente gera demissões. O sistema sueco adotou um modelo conhecido como LIFO ("*Last in, first out*"), em que há uma prioridade para os mais antigos no emprego (art. 22, LAS), e sucessivamente, aos mais antigos por idade (art. 22, LAS). Caso o empregado rejeite esta oferta, ele perde o seu direito de preferência (art. 27, LAS).

Há também uma prioridade para aqueles que possuírem qualificações para reassumir uma nova função. O artigo 23 prevê um direito de preferência àqueles que tiverem sua capacidade laboral reduzida.

O mercado de trabalho sueco favorece os trabalhadores que foram demitidos por falta de trabalho (*work shortage*), garantindo um direito preferencial à reinserção em outro emprego na função que anteriormente exercia (art. 25, LAS). Contudo, o pré-requisito para essa preferência é que o empregado tenha laborado para o empregador por mais de 12 meses em um período de 03 anos.

A parte final da Lei de Proteção ao Emprego (LAS) versa sobre as disputas de validade da demissão (art. 34, LAS). Tendo em vista que o modelo sueco protege o obreiro contra a dispensa arbitrária, havendo o litígio, o juiz pode declarar inválida a despedida sem uma

¹⁷³ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.126.

¹⁷⁴ "Ele objetiva possibilitar ao trabalhador condições de obtenção de outro emprego antes do desligamento definitivo da empresa." (SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 42. ed., rev. e atual., São Paulo: Malheiros, 2019, p.294.)

¹⁷⁵ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.126.

justificativa válida. Assim, o empregado deverá retornar ao emprego e/ou ser indenizado. Ocorre que durante toda a tramitação processual, o vínculo empregatício discutido continua ativo, o que por um lado, protege o trabalhador, mas por outro onera a empresa, dificultando o seu desenvolvimento.

Por fim, o prazo prescricional para ajuizar uma ação trabalhista na Suécia é curto se comparado ao Brasil. Lá o empregado ou empregador possui 04 meses para contestar a validade de uma demissão ou reclamar uma indenização, contados a partir do momento da notificação da rescisão contratual (art. 41, LAS). Se a ação não for proposta no prazo, a parte perde o direito de ajuizar a ação.

3.4 QUANTO À DEMISSÃO NA SUÉCIA

A demissão por parte do empregador somente ocorre quando há um motivo justificável. Essas razões válidas para a dispensa são divididas em dois grupos: (i) *redundancy* (falta de trabalho), provocada pela redução ou falência da empresa/órgão público e (ii) demissão justificável (*personal reasons*) (a lei é vaga, porém a Corte do Trabalho estabeleceu as hipóteses: a. Negligência; b. Crime; c. Doença de longa duração; d. Performance baixa no trabalho; e. Trabalho alcoolizado)¹⁷⁶. A estas hipóteses são previstas o aviso-prévio.

Contudo, antes da demissão justificável, é necessário seguir um procedimento disciplinar para sanar tal comportamento, por meio de advertências e realocação para outro local de trabalho. Se a atitude persistir, considera-se válida a demissão por razões pessoais, semelhante à demissão por justa causa no Brasil.¹⁷⁷

Em caso de redução de empresa/órgão público, antes de demitir o empregado, o empregador precisa dar a ele a chance de realocação em outro posto de trabalho. Se, contudo, o empregador demonstrar que tentou realocar, mas não foi possível, daí sim é justa a demissão.¹⁷⁸

Ainda, pode ocorrer a chamada *summary dismissal*/dispensa imediata, em que é dispensado o aviso-prévio em virtude da gravidade do fato. Quanto ao pagamento de verbas

¹⁷⁶ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution**. *Economic and Industrial Democracy*, 2021, p. 3.

¹⁷⁷ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.128.

¹⁷⁸ *Ibidem*.

rescisórias quando do término do contrato, embora não haja previsão legal, os acordos coletivos entre os sindicatos asseguram seu pagamento.¹⁷⁹

3.4.1 Reestruturação da empresa

Quanto à falta de trabalho, pode ocorrer quando a empresa está reduzindo algum setor, em decorrência de dificuldades financeiras ou reestruturação, tendo de reduzir sua força de trabalho. Contudo, a dispensa por falta de trabalho não pode ser fictícia, hipótese em que não há base válida para a despedida. Em havendo incerteza sobre a verdadeira causa do despedimento, pode o obreiro ajuizar reclamatória requerendo a invalidade da despedida (art. 40, LAS). Neste caso, o Tribunal do Trabalho avaliará se o motivo para o rompimento do vínculo empregatício originou-se por razões de reestruturação da empresa ou por razões pessoais. Se for em decorrência deste último, o Tribunal invalidará a despedida (AD 2004 n° 52;¹⁸⁰ AD 2012 n.° 11¹⁸¹).

Em caso de redução da empresa, o empregado mais antigo tem o direito de permanecer na empresa (*longest seniority*). Desse modo, deve o mesmo ser transferido para outra função, se for possível o treinamento dele em tempo razoável¹⁸² para aprender a nova função. O tamanho da empresa também influenciará se haverá ou não a realocação.

3.4.2 Justa causa com aviso-prévio

Quanto à dispensa por razões relacionadas ao empregado (justa causa), pode ocorrer em casos de negligência, dificuldades de cooperação, embriaguez, doença, crime, violação do dever de lealdade ou falta de capacidade em virtude da idade.¹⁸³ Atrasos reiterados, desobediência ao comando empresarial e falta ao trabalho também podem ser motivos válidos,

¹⁷⁹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.126.

¹⁸⁰ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2004 n° 52**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2004:52>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁸¹ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2012 n° 11**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2012:11>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁸² O Tribunal do Trabalho sueco definiu tempo razoável como sendo de 03 a 06 meses. (STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution**. Economic and Industrial Democracy, 2021, p.3).

¹⁸³ Comentários da Legislação Sueca de Proteção ao Emprego (lagen.nu)

se forem de natureza grave.¹⁸⁴ No direito sueco as hipóteses de justa causa são exemplificativas, enquanto no Brasil, são taxativas (artigo 482 da CLT). O procedimento para justa causa na Suécia é semelhante ao da despedida sem justa causa no Brasil, pois são devidas indenizações e aviso-prévio.

Na hipótese de doença, o empregador deve buscar reabilitar o empregado, realocando-o em outra função, se o mesmo possuir capacidade e qualificação profissional.¹⁸⁵ No caso AD 2011 nº 41, o tribunal concluiu que a demissão havia sido objetivamente justificada, na medida em que a obreira tivera suas capacidades permanentemente reduzidas em razão de doença, e a empresa cumpriu sua obrigação de realocar e reabilitar. A empregadora contratou uma empresa de saúde ocupacional para mapear a capacidade de trabalho e as condições de reabilitação da reclamante. Contudo, não foi encontrada função a que a obreira pudesse ser realocada, tendo em vista que não possuía qualificação profissional para o exercício do trabalho. Assim, a demissão foi considerada válida pelo tribunal.¹⁸⁶

A contratação que gera prejuízos ao empregador e a qualificação profissional insuficiente do empregado também podem ser causas válidas para a dispensa. No julgado AD 1978 nº 13,¹⁸⁷ o tribunal concluiu pela validade da demissão de um vendedor viajante que despendia mais custos para empresa do que produzia lucro. O tribunal do trabalho também considerou como válidas as justificativas de demissão de um contador que, por cerca de 02 meses, obteve mau desempenho no trabalho (AD 1975 nº 68), bem como de uma fisioterapeuta que além das qualificações insuficientes, não aceitou treinamento oferecido pela empresa (AD 1986 nº 13).¹⁸⁸

O empregado também pode ser dispensado por indisciplina séria, em que revele que o mesmo não se adequa mais para aquele trabalho, bem como em casos de atrasos, ausências injustificadas e recusa em submeter-se a ordem do empregador, devem ser de natureza grave e contumaz.¹⁸⁹ Entretanto, a Lei sobre a Co-determinação na vida profissional (art. 59) prevê que

¹⁸⁴ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.130.

¹⁸⁵ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.129.

¹⁸⁶ SUÉCIA. **Casos legais - AD 2011 nº 41**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2011:41>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁸⁷ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.129.

¹⁸⁸ *Ibidem*.

¹⁸⁹ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.130.

o empregador não pode penalizar o empregado que, com a aprovação do sindicato, tenha se recusado a cumprir ordem do empregador.¹⁹⁰

No seguinte julgado (AD 2006 Nº 121), o reclamante havia violado regras internas da empresa em 04 ou 05 ocasiões durante os 16 anos de contrato de trabalho. Contudo, no ano de sua demissão, recebeu 03 advertências verbais do empregador, que o alertou de a possibilidade de sua conduta levar à demissão. Apesar da empresa não haver realocado o empregado, o Tribunal considerou objetivamente justificada a despedida, uma vez que este administrou mal seu tempo de trabalho em diversas situações, bem como utilizou o celular da empresa para uso privado. O tribunal ponderou, ainda, que várias decisões judiciais têm "ênfase (...) que a negligência deve ser considerada mais grave se for repetida após advertências".¹⁹¹

No Brasil, a negligência também pode ser causa de demissão por justa causa, a qual é enquadrada no artigo 482, alínea "e", da CLT, como desídia. A desídia é a imperícia, imprudência ou negligência no desempenho das atividades laborais.¹⁹² Godinho acrescenta, como sendo "a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais."¹⁹³ O acórdão nº 1000619-92.2016.5.02.0446 do TRT da 2ª Região também refere que a "desídia não se caracteriza por um ato único, mas por uma somatória de procedimentos faltosos, e principalmente pela reincidência nos mesmos erros". No caso acima, o obreiro após inúmeras faltas injustificadas foi demitido por justa causa, e o Tribunal considerou-a válida, pois a empresa já o havia advertido inúmeras vezes.¹⁹⁴

¹⁹⁰ SUÉCIA. Lei sobre proteção ao emprego (1982). **Lagen**. Disponível em: <<https://lagen.nu/1982:80>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁹¹ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2006 nº 121**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2006:121>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁹² LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.675.

¹⁹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.1425.

¹⁹⁴ *JUSTA CAUSA. DESÍDIA COMPROVADA. A justa causa é o ato faltoso que autoriza a ruptura do contrato de trabalho sem maiores ônus para o empregador. Sendo a penalidade de maior gravidade passível de ser imposta ao empregado, a justa causa deve estar cabalmente caracterizada. A doutrina nos diz que a falta praticada deve ser grave, atual e, inequivocamente, o elemento acarretador da dispensa (nexo de causalidade). Oportuno lembrar que o contrato de trabalho se pauta pela confiança existente entre empregador e empregado, quando tal harmonia é quebrada o relacionamento entre as partes deixa de ser salutar, em prejuízo do próprio empreendimento. Em geral, a justa causa é o elemento que elide tal confiança. No caso, dos documentos anexados aos autos e do depoimento da testemunha da ré, constata-se que as faltas injustificadas eram constantes no decorrer do contrato de trabalho, tendo o autor sido punido com advertência e suspensões. Evidente, pois, a desídia. Sobreleve-se que a desídia não se caracteriza por um ato único, mas por uma somatória de procedimentos faltosos, e principalmente pela reincidência nos mesmos erros, o que ficou suficientemente comprovado nos autos. Atente-se que o próprio empregado confessou, em seu depoimento pessoal, ter faltado injustificadamente. Nego provimento ao apelo do autor. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000619-92.2016.5.02.0446; Data: 01-12-2021; Órgão Julgador: 1ª Turma - Cadeira 3 - 1ª Turma; Relator(a): MOISES DOS SANTOS HEITOR*

3.4.3 Justa causa sem aviso-prévio

Há casos, entretanto, que a dispensa é imediata (*summary dismissal or discharge*), ou seja, sem aviso-prévio, em razão da gravidade do ato faltoso praticado pelo empregado.¹⁹⁵ O §18 da Lei de Proteção ao Emprego prevê tal situação de forma genérica, oportunizando à jurisprudência a formulação das normas em cada caso (art.18, LAS). No Brasil, a justa causa é semelhante a esta modalidade (despedida imediata/*summary dismissal*), uma vez que não necessita de aviso-prévio, nem são devidas indenizações.

Eventos de violência ou uma ameaça de violência são enquadrados como demissão imediata, bem como outros crimes de roubo premeditado. Conforme o Tribunal do Trabalho no julgamento do AD 2010 nº 11, a demissão imediata "deve ser uma questão de tal procedimento intencional ou negligente que não deve ser tolerado em qualquer relação legal".¹⁹⁶ É necessário também avaliar a posição hierárquica do empregado envolvido nestas situações.

No AD 2021 Nº 21, um policial fez uma viagem de férias, cujo período era de 23 de outubro a 27 de outubro de 2019. Em 28 de outubro, comunicou seu chefe que estava doente, porém estava em viagem, e só retornou ao trabalho em 04 de novembro de 2019. Após retornar ao trabalho, ele foi demitido de seu emprego por falta ilegal. A Justiça do Trabalho entendeu que a demissão foi legalmente justificada.¹⁹⁷

No Brasil, o caso supramencionado poderia ser classificado como ato de insubordinação (art. 482, alínea "h", da CLT) que é a desobediência a uma ordem direta do empregador, cumulada com a ocorrência de faltas injustificadas no trabalho.¹⁹⁸

O Tribunal do Trabalho do Rio Grande do Sul julgou caso semelhante em que o reclamante faltou injustificadamente nos dias 2, 3 e 5 de maio; recebeu advertência por escrito por reiterada falta na data de 15/05/2014; foi suspenso "por faltas não justificadas e insubordinação, prejudicando o trabalho dos colegas", no dia 26/05/2014. Por fim, em 02/06/2014, foi demitido por justa causa.¹⁹⁹ Note que no AD 2021 Nº 21, o policial, que laborou

¹⁹⁵ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.131.

¹⁹⁶ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2010 nº 11**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2010:11>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁹⁷ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2021 nº 21**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2021:21>> Acesso em 26/04/2022.

¹⁹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.1428.

¹⁹⁹ DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FALTAS INJUSTIFICADAS. Demonstrada a ocorrência de sucessivas faltas injustificadas ao trabalho, de atos de insubordinação, bem como a aplicação de gradativas penalidades

por 40 anos na força policial, foi demitido devido a somente um ato faltoso, enquanto que neste caso, o reclamante recebeu diversas advertências até a demissão por justa causa.

A embriaguez em serviço foi considerada válida somente em casos em que a segurança e/ou reputação da empresa foi ameaçada. No julgado AD 2009 N° 22, o tribunal considerou como juridicamente justificável a demissão de um funcionário municipal depois que o mesmo ingeriu álcool no exercício das suas funções, bem como conduziu um automóvel - com o *logo* da empresa - com uma concentração de álcool de 1,2 por mil litros no sangue.²⁰⁰

Semelhantemente, no Brasil a embriaguez em serviço é considerada como hipótese de demissão por justa causa, de acordo com o art. 482, alínea "f", CLT. No processo n° 1000780-18.2020.5.02.0073, julgado pelo Tribunal do Trabalho do Estado de São Paulo, o empregado dirigiu embriagado automóvel da própria empresa durante o horário de trabalho. O Tribunal considerou como válida a justa causa, tendo em vista que tais fatos foram comprovados.²⁰¹

Em julgados de demissão imediata em virtude de o empregado ter cometido assédio sexual (AD 1996 n° 82 e 85; AD 1999 n° 29; e AD 2021 n° 10),²⁰² a demissão foi considerada válida pelo Tribunal do Trabalho sueco.

O assédio sexual é prática intolerável praticada por superior hierárquico contra seu subordinado, e nunca o contrário.²⁰³ No Brasil, tal situação resulta em demissão por justa causa, consoante art. 482, alínea "b", da CLT, bem como à vítima, é devido indenização por danos morais. No caso abaixo, a prática de um ato de assédio sexual foi o suficiente para ensejar a justa causa, conforme aduz a Desembargadora, a conduta de assédio sexual ainda que "adotada

disciplinares ao empregado, é válida a sua despedida por justa causa. (TRT da 4ª Região, 2ª Turma, 0020706-53.2014.5.04.0203 ROT, em 15/06/2018, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel)

²⁰⁰ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2009 n° 22**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2009:22>> Acesso em 26/04/2022.

²⁰¹ *Justa causa. Configuração. Embriaguez. A justa causa, como fato extintivo do direito do empregado, deve ser robustamente comprovada, ônus que recai sobre o empregador. Ademais, é uma penalidade que pode macular a vida profissional do trabalhador, o que exige cuidado na análise dos fatos que a configuram. Se a falta grave se funda em embriaguez durante o expediente de trabalho e, ainda assim, na condução de veículo da própria empresa, ao menos esta falta deve ser provada. É o que exatamente se verificou e se comprovou à evidência no caso em tela. Recurso Ordinário do autor não provido. (TRT da 2ª Região; Processo: 1000780-18.2020.5.02.0073; Data: 14-05-2021; Órgão Julgador: 14ª Turma - Cadeira 2 - 14ª Turma; Relator(a): DAVI FURTADO MEIRELLES)*

²⁰² SUÉCIA. **Casos legais – AD 1996 n° 82**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/1996:82>> Acesso em 26/04/2022; SUÉCIA. **Casos legais – AD 1999 n° 29**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/1999:29>> Acesso em 26/04/2022; SUÉCIA. **Casos legais – AD 2021 n° 10**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2021:10>> Acesso em 26/04/2022.

²⁰³ Para mais exemplos que trataram sobre o tema: (TRT da 4ª Região, 4ª Turma, 0020119-39.2018.5.04.0252 ROT, em 25/02/2022, Desembargadora Maria Silvana Rotta Tedesco); (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020255-06.2016.5.04.0123 ROT, em 14/11/2019, Desembargador Fernando Luiz de Moura Cassal)

de forma isolada, é prática inaceitável no ambiente de trabalho, sendo grave o bastante para ensejar a despedida por justa causa".²⁰⁴

Quanto a condutas agressivas, no julgado abaixo (AD 2010 nº 8), um funcionário agarrou um supervisor e o empurrou contra uma geladeira após do mesmo. No caso, o Tribunal sueco decidiu que não havia razões para a demissão imediata e nem mesmo para a demissão com aviso-prévio, pois avaliando o histórico do empregado concluíram que não havia crítica alguma sobre ele antes deste acontecimento.²⁰⁵

Em caso semelhante do judiciário brasileiro (TRT da 4ª Região, Processo nº 0020895-75.2015.5.04.0662),²⁰⁶ o reclamante alegou que seu superior hierárquico o havia intimidado, através de gritos, com o rosto próximo a sua face e, por isso, o empregado empurrou seu chefe. Contudo, o Tribunal considerou a despedida como motivada, uma vez que restou comprovada a agressão física do reclamante, de acordo com a alínea "k" do art. 482, CLT.²⁰⁷

Semelhantemente às outras causas de rescisão contratual pelo empregador, a empresa possui até 02 meses após o cometimento do ato grave para despedir o obreiro sumariamente.²⁰⁸ Tal regra somente poderá ser objeto de exceção nos casos em que se trate de uma condição permanente, em oposição a uma série de eventos, como por exemplo repetidas ausências ou casos consecutivos de recusa em realizar o trabalho designado (AD 2013 nº 12).²⁰⁹

No Brasil há ainda outras hipóteses para a justa causa, tipificadas no artigo 482 da CLT, tais como, i) ato de improbidade: ato faltoso do trabalhador visando a obtenção de vantagem para si ou para outrem, causando danos ao patrimônio da empresa.²¹⁰ ii) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço; iii)

²⁰⁴ TRT da 4ª Região, 3ª Turma, 0020500-24.2019.5.04.0701 ROT, em 11/11/2021, Desembargadora Maria Madalena Telesca – Relatora.

²⁰⁵ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2010 nº 8**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2010:8>> Acesso em 26/04/2022.

²⁰⁶ JUSTA CAUSA. AGRESSÃO FÍSICA. Situação em que restou comprovada a ocorrência de agressão física desferida pelo empregado contra superior hierárquico. Caracterizada a falta grave passível de despedida por justa causa. Previsão na alínea k do art. 482 da CLT. Recurso do reclamante parcialmente provido para condenar a reclamada ao pagamento de férias proporcionais com 1/3 e 13º salário proporcional. (TRT da 4ª Região, 6ª Turma, 0020895-75.2015.5.04.0662 ROT, em 17/02/2017, Desembargador Jose Felipe Ledur)

²⁰⁷ CLT, Art. 482 - *Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:*

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

²⁰⁸ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.132.

²⁰⁹ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2013 nº 12**. Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2013:12>> Acesso em 26/04/2022.

²¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p. 1422.

violação de segredo da empresa; iv) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena; v) violação de segredo da empresa; vi) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem; vii) prática constante de jogos de azar; viii) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado; e ix) constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Ao analisar a Lei de Proteção ao Emprego é visível o forte liame formado entre empregador e empregado, bem como a dificuldade da dissolução deste vínculo.²¹¹ Pode-se dizer que o título desta Lei - da Proteção do Emprego - condiz com a realidade. Pois, para que haja demissão, é necessário um justo motivo, diferentemente do Brasil.

3.4.4 Efeitos da demissão na Suécia para o empregado

Ora, na ocorrência da demissão, o aviso-prévio é de, no mínimo, 30 dias e, no máximo, 06 meses, além de perceber um ótimo seguro-desemprego. Além disso, a Suécia possui um sistema de auxílio ao desempregado através dos sindicatos, que pode durar até 5 anos.²¹² Por meio de psicoterapias, os desempregados também recebem ajuda mental e psicológica, possibilitando superar o momento difícil e, até mesmo trabalhar com as habilidades pessoais daquele indivíduo, possibilitando, em vários casos, um emprego melhor do que o anterior. Por todo exposto, nota-se que os empregadores suecos estão cientes de que o cumprimento das normas trabalhistas gera confiança na relação laboral, e a confiança gera produtividade. Isso também é um incentivo ao cumprimento das normas trabalhistas.

Nessa linha, Natali Sial, assessora do Ministério Público da Suécia, aduz que “se um trabalhador tem seus direitos desrespeitados, se ele tem medos e inseguranças, isto cria instabilidade, e conseqüentemente reduz a sua produtividade. E se você verificar o nível de

²¹¹ CAMARGO, Ricardo Antonio Lucas. **A constituição do reino da Suécia**. Joaçaba, v. 18, n. 2, maio/ago. 2017, p.366.

²¹² BBC NEWS BRASIL. **Suécia, o país onde perder o emprego pode ser uma coisa boa**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-50861789>> Acesso em 22/04/2022.

produtividade na Suécia, que garante uma generosa proteção aos direitos dos trabalhadores, poderá constatar que é um índice extremamente alto”.²¹³

Em relação ao pagamento das verbas rescisórias, observa-se que o empregador cumpre a legislação e, por isso, o empregado não precisa recorrer à Justiça para exigir seus direitos. Assim, nota-se que a Lei de Proteção ao Emprego resguarda a relação laboral e, conseqüentemente, elimina muitos litígios trabalhistas, aliviando o Poder Judiciário, tornando-o mais célere. Nesse sentido, os dados estatísticos do Tribunal do Trabalho da Suécia aduzem que recebem, em média, de 400 a 450 casos por ano²¹⁴, em comparação com os cerca de 3 milhões²¹⁵ de casos novos que a Justiça do Trabalho brasileira recebe anualmente.²¹⁶

Outro fator que influencia na diminuição dos processos trabalhistas são o grande número de litígios que são resolvidos por meio de mediação e formas alternativas de resolução de conflitos²¹⁷. A mediação é amplamente utilizada na justiça sueca, possibilitando a solução amigável do conflito. Pelo exposto anteriormente, na abordagem histórica, observa-se que a solução dos conflitos tem por premissa a praticidade, que é adotada pelos juízes, sendo também uma característica da sociedade em geral.

Portanto, conclui-se que o cumprimento da lei gera menos litígios, bem como incentiva a confiança. A confiança é a base para uma sociedade saudável, pois incentiva os negócios, gera maior competitividade na empresa, uma vez que os empregados se sentem livres para trabalhar e dar o seu melhor, sabendo que estão salvaguardados pela proteção ao emprego. Desse modo, temos um ciclo virtuoso em que o cumprimento da lei gera confiança, a qual se espalha para todas as relações sociais.

3.4.5 Efeitos da demissão na Suécia para o empregador

²¹³ CUT BRASIL. **Suécia: leis trabalhistas protetoras geram competitividade**. 2017. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/suecia-leis-trabalhistas-protetoras-geram-alta-competitividade-1e7f>> Acesso em 22/04/2022.

²¹⁴ ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>> Acesso em 22/04/2022.

²¹⁵ JUSTIÇA DO TRABALHO. **Relatório geral da JT**. 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatoriogeral#:~:text=Em%202019%2C%20a%20For%C3%A7a%20de,inferior%20ao%20do%20ano%20anterior>>. Acesso em 22/04/2022.

²¹⁶ Ibidem. “A cada 100.000 habitantes do País, 1.454 pessoas ingressaram com pelo menos uma ação ou recurso na Justiça do Trabalho.”

²¹⁷ ORTON, Frank. **Processo Civil Sueco**. R. EMERJ, Rio de Janeiro, v. 14, n. 54, abr.-jun. 2011, p.10-14.

A Professora de Sociologia da Universidade de Estocolmo, Charlotta Stern, realizou pesquisa²¹⁸ analisando como pequenas empresas de manufatura (de 20 a 100 empregados), percebem, na prática, a Lei de Proteção ao Emprego no tocante à demissão. Esta lei conhecida como Lei de Proteção ao Emprego (LAS) foi promulgada em 1974, e cerca de 50% dela é semi-coercitiva, i.e., é mais flexível do que o texto legal sugere, permitindo a negociação das normas através de acordos coletivos promovidos pelos empregadores e sindicatos.²¹⁹

Na análise de Stern, a proteção ao emprego é vista com bons olhos pelos empregadores, referindo que isso é importante para gerar uma relação de confiança entre empregado-empregador, bem como um mínimo de estabilidade a fim de que o obreiro possa laborar sem o temor de ser demitido a qualquer momento.²²⁰ O juslaboralista mexicano González Blanco corrobora, nessa perspectiva, aduzindo que só é possível exigir dos trabalhadores dedicação e empenho em suas atribuições, se a tranquilidade domina as suas consciências.²²¹ Outrossim, os entrevistados referiram que não é vantajoso um mercado de trabalho em que o empregado está sempre procurando por melhores propostas laborais.

Nessa lógica, a continuidade no emprego, além de trazer tranquilidade e segurança ao trabalhador, traz benefícios ao empregador, tendo em vista que o obreiro adquire maior experiência e conhecimentos com o prolongamento da relação, favorecendo o crescimento econômico empresarial, assim como melhorando o vínculo entre as partes. Ademais, a empresa poupa tempo e recursos sem precisar ensinar continuamente novos trabalhadores.²²²

Apesar disso, para os gerentes e administradores da empresa, a forma como esta lei regula a proteção empregatícia causa muitos empecilhos ao crescimento do negócio.²²³ O

²¹⁸ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution.** *Economic and Industrial Democracy*, 2021, p.1-24.

²¹⁹ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution.** *Economic and Industrial Democracy*, 2021, p.1.

²²⁰ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution.** *Economic and Industrial Democracy*, 2021, p.17.

²²¹ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p. 139. apud BLANCO, González. *La estabilidad en las Relaciones Laborales.* Revista argentina "Derecho del Trabajo", 1962, pág. 401.

²²² PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho.** Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978. p.139, 141.

²²³ ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden.** Edição do Kindle. Wolters Kluwer. p.130-131.

resultado da pesquisa foi de que a legitimidade da lei nessas empresas é baixa, produzindo, às vezes, um efeito inverso daquele esperado pela lei.²²⁴

Os empregadores reclamam do tempo e recursos expendidos na dispensa de um empregado que realmente cause danos ao ambiente de trabalho. Caso o empregado demitido não concorde com a dispensa, pode ajuizar ação trabalhista e, até a resolução do litígio, a empresa terá de remunerá-lo. Conforme já analisado nos casos judiciais no tópico da "demissão", é evidente que o procedimento até a demissão é moroso e dispendioso. O caso abaixo demonstra isso:

No julgado AD 2014 N° 9, uma secretária médica foi demitida por negligência de natureza grave, e assim ajuizou reclamatória trabalhista buscando a invalidade da demissão. Ao longo do seu contrato laboral, a empregadora (Câmara Municipal) tomou diversas providências em relação à atitude da empregada que restaram ineficazes. Ela foi transferida por dificuldades de cooperação no ambiente laboral em 2002, 2008, maio de 2009 e setembro de 2009 (ressalte-se que a transferência é um passo anterior à demissão). Em 2006, a reclamante havia sido demitida, porém a demissão foi revogada. Até que, em 2011, a obreira recebeu duas advertências por escrito, e posteriormente, em novembro de 2011, foi demitida por se recusar a laborar. A empregada era grosseira com os pacientes, tratando-os de modo inaceitável, bem como causava embaraços na sua equipe de trabalho. Além disso, se recusou a trabalhar e alterou os registros do cartão-ponto, rompendo a confiança com o empregador. O Tribunal do Trabalho entendeu que a negligência foi tão grave que a Câmara Municipal teve motivos legítimos para demitir a reclamante sem aviso-prévio.²²⁵

Ora, o rígido procedimento do direito sueco no âmbito da demissão não só prejudica o empregador, mas também o ambiente laboral. Como observado no caso acima, não só os colegas sofriam com as atitudes da empregada, como também todas as pessoas que recebiam os serviços prestados por ela. Acrescente-se que tal situação perdurou por aproximadamente 10 anos. Desse modo, é indubitável que o resultado desta segurança demasiada no emprego para um trabalhador que age de má-fé, pode resultar em inseguranças e diversos prejuízos que perduram por anos àqueles que agem de boa-fé.

²²⁴ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution.** *Economic and Industrial Democracy*, 2021, p.17.

²²⁵ SUÉCIA. **Casos legais – AD 2014 n° 9.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2014:9>> Acesso em 26/04/2022.

Nesse sentido, a demasiada proteção empregatícia - a qual torna praticamente impossível a demissão - pode originar, por vezes, ações inconsequentes por parte do trabalhador, uma vez que a punição final dificilmente é aplicada. Obviamente que o trabalhador deve cumprir com suas atribuições em decorrência de um dever de boa-fé e comprometimento para com o empregador. Porém, quando este falhar, o temor reverencial²²⁶ de perder o emprego em decorrência de um mau comportamento deve entrar em ação.

Cabe ressaltar, ainda, que há uma visão no mercado laboral sueco de que todo aquele que foi demitido, foi devido à falta grave (com exceção da demissão causada por reestruturação da empresa). Nesse sentido, a empresa pode hesitar em contratar alguém que já perdeu um emprego, tendo em vista o estigma sobre esta pessoa. Portanto, se não houvesse tantos impedimentos legais para a demissão, também seria mais fácil obter um novo emprego.²²⁷

No Brasil, por haver maior liberdade para a empresa demitir um empregado, é mais fácil de alguém desempregado conseguir um novo emprego, tanto por ser comum a demissão, como também porque, mesmo em um caso de demissão por justa causa, essa informação é protegida, pois a justa causa não é anotada na carteira de trabalho. Assim, em princípio, um candidato a uma vaga em novo emprego que tenha sido demitido do anterior, tem mais chance de ser contratado no Brasil do que na Suécia.

A partir desta pesquisa da Professora Charlotta Stern e das negociações dos sindicatos suecos que levaram o Parlamento a modificar a legislação de proteção ao emprego, observa-se que a proteção demasiada ao empregado causa prejuízos no ambiente laboral e para a empresa. Outro exemplo que ilustra esta situação foi uma lei em Portugal de 1975 que restringiu a dispensa por iniciativa do empregador a 02 situações (justa causa disciplinar e despedimento coletivo). Isto causou o aumento dos contratos por prazo determinado, diminuindo a segurança no emprego, ou seja, produziu efeitos contrários aos que o legislador esperava. Desse modo, em 1989, o Decreto-Lei 64-A/89 ampliou as hipóteses de despedida por iniciativa do empregador, assegurando, no entanto, a proteção contra a despedida arbitrária.²²⁸

²²⁶ Tal disposição se encontra no artigo 100 do Código Civil de 1916, bem como no artigo 153 do CC de 2002. Clovis Bevilacqua comenta sobre o temor reverencial: "Não sendo acompanhado de ameaças e violências, nem assumindo a forma de força moral irresistível, é influencia incapaz de viciar o acto. Não tolhe a liberdade ao agente; apenas actuará para que proceda, reflectidamente, depois de ponderar nas vantagens e desvantagens do acto." (Clovis Bevilacqua em *Código Civil dos Estados Unidos do Brasil, comentado por Clovis Bevilacqua*. Edição histórica. Rio de Janeiro, Ed. Rio. p. 350-351)

²²⁷ STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution**. *Economic and Industrial Democracy*, 2021, p.16.

²²⁸ STOPASSOLA, Ariel. **Contrato de trabalho e despedida arbitrária: uma análise luso-brasileira**. *Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre*, v. 2, n. 3, jan./jun. 2020, p. 43-76.

Atualmente, uma nova legislação trabalhista está em tramitação na Suécia, em que haverá maior flexibilidade para demissão.²²⁹ Ela trará flexibilização nas regras de despedida por justa causa, ampliando os casos de despedidas válidas, bem como reduzirá os custos demissionais para a empresa. Ainda, nos casos em que o empregado ajuíze ação trabalhista a fim de declarar a invalidez da despedida, prevê que a empresa não será mais obrigada a remunerar o empregado até à extinção do processo, mas sim até o final do aviso-prévio. Além disso, haverá um suporte educacional e de treinamento maior aos empregados. Esta nova legislação começará a vigorar no final de 2022 e em 2023.²³⁰

3.5 QUANTO À DEMISSÃO NO BRASIL

3.5.1 Demissão sem justa causa

A demissão sem justa causa ou despedida arbitrária é a rescisão²³¹ contratual por ato do empregador, ou seja, este tem o direito potestativo de romper o vínculo sem qualquer motivo socioeconômico relevante, e o trabalhador, tão logo recebe tal declaração, tem de se submeter, ressalvadas as hipóteses de dispensa discriminatória ou gozo de estabilidade provisória.²³²

Como já mencionado neste trabalho, o Brasil permitiu esta modalidade de dispensa, quando decidiu denunciar a Convenção 158 da OIT sobre a proteção ao emprego contra a despedida arbitrária. Além disso, pelo fato de não haver legislação complementar para regulamentar a vedação à dispensa sem justo motivo prevista na Constituição Federal, inexistente garantia permanente no emprego no mercado laboral brasileiro.

Assim, o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) previu indenização rescisória no valor de 40% do saldo do FGTS - anteriormente este percentual era de 10% -, a fim de buscar obstaculizar a dispensa arbitrária. Além desta indenização, está previsto o pagamento das seguintes verbas rescisórias quando da demissão: saldo salário (dias trabalhados

²²⁹ SWEDISH LABOUR MARKET. **Agreement on work life security, transition, and employment protection in the Swedish labour market.** 2021. Disponível em: <https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/3p53bq_210204-final-swedish-labour-market-cleanpdf_1165693.html/210204+FINAL+Swedish+Labour+Market+clean.pdf> Acesso em 22/04/2022.

²³⁰ CHAMBERS AND PARTNERS. **Employment 2021.** Sweden. Disponível em: <<https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/employment-2021/sweden/trends-and-developments>> Acesso em 22/04/2022.

²³¹ No direito do trabalho significa "extinção do contrato de trabalho".

²³² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: LTr, 2018, p.1368.

no mês da rescisão), aviso prévio (caso não seja trabalhado), multa de 40% sobre o saldo do FGTS, 13º salário proporcional (Lei 4.090/62), férias vencidas e proporcionais (arts. 146 e 147, CLT).²³³

O décimo terceiro salário, as férias e o saldo de salário não são previstos na CLT como parte das verbas rescisórias. E, conforme argumenta Homero Batista, estas parcelas não integram a indenização rescisória - que é a compensação pecuniária pelo rompimento do vínculo empregatício - mas sim fazem parte do "acerto de contas que se instala por força do término do contrato de trabalho".²³⁴ A multa de 40% sobre o saldo do fundo de garantia seria a única indenização rescisória propriamente dita, consoante art. 18 da Lei 8.036/90 e art. 10, I, do ADCT.

Todavia, os tribunais trabalhistas, através de máximas extraídas da experiência, atribuíram ao significado de verbas rescisórias, àquelas que são "tipicamente pagas no acerto de contas da rescisão", ou seja, as parcelas acima referidas.²³⁵

Quanto ao aviso-prévio, ele projeta o término do contrato de trabalho para a data final do aviso e "deve ser dado com antecedência mínima de 30 dias".²³⁶ Este aviso encontra fundamento na CLT, porém, a Constituição Federal ampliou este instituto, acrescentando o aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço (art. 7º, inciso XXI, CF). Dessa maneira, o aviso prévio será concedido na proporção de 30 dias aos empregados que possuam até 01 ano de serviço na mesma empresa, sendo que a cada ano de serviço prestado, haverá um acréscimo de 03 dias, limitados a 90 dias de aviso-prévio (art. 1º da Lei 12.506/2011).

O artigo 477, §6º, da CLT estabelece uma multa de um salário mínimo ao empregador, caso o mesmo não cumpra o prazo de 10 dias para pagamento das verbas, contados da data da rescisão contratual. Outrossim, o artigo 467 *caput* da CLT aduz que, havendo controvérsia quanto ao montante das verbas rescisórias, o empregador é obrigado a pagar ao trabalhador o valor incontroverso, quando comparecer à Justiça do Trabalho.

²³³ BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado** - Vol. 2 - Ed. 2021, Ed. Revista dos Tribunais, p. RB-10.1. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/270354745/v1/page/RB-10.1>>. Acesso em 22/04/2022.

²³⁴ BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado** - Vol. 2 - Ed. 2021, Ed. Revista dos Tribunais, p. RB-10.1. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/270354745/v1/page/RB-10.1>>. Acesso em 22/04/2022.

²³⁵ *Ibidem*.

²³⁶ LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021, p.751.

Ainda, quando da rescisão, ocorre a liberação do saque fundiário (FGTS) e do seguro-desemprego. Saliente-se que a partir da Reforma Trabalhista de 2017, o levantamento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço e do seguro-desemprego foi permitido pela "simples apresentação da Carteira de Trabalho com a data da saída lançada pelo empregador" (art. 477, §10, CLT).²³⁷

3.5.2 Efeitos da demissão

Há inúmeros problemas na relação empregado-empregador no Brasil, mas talvez o maior deles seja a falta de pagamento das verbas rescisórias devidas em face da despedida arbitrária. Assim, muitos recorrem à Justiça a fim de verem seu direito concretizado. Isso tem gerado uma sobrecarga de processos trabalhistas tanto para as empresas, como também para o sistema judiciário brasileiro.

Prova disso é o número de processos judiciais trabalhistas no país. O Brasil concentra, simplesmente, 98%²³⁸ de todas as ações trabalhistas do mundo. Dentre elas, a maioria versa sobre verbas rescisórias (aviso-prévio, multa de 40% do FGTS, multa prevista no artigo 477 da CLT, e multa prevista no artigo 467 da CLT).²³⁹

Em 2020, a Justiça Especializada do Trabalho recebeu aproximadamente 3 milhões de novos casos, somando um total de 4.557.513 milhões de processos em tramitação. Dados da Justiça divulgados pelo CNJ também mostram que cerca de 72%, mais de 02 milhões, de todas as novas demandas trabalhistas no Brasil no ano de 2020 versaram sobre verbas rescisórias e/ou sobre a rescisão do contrato de trabalho.²⁴⁰

Por um lado, evidencia-se um desrespeito programado às normas trabalhistas por uma parcela dos empregadores, ou seja, apesar de saberem que estão desrespeitando inúmeros direitos trabalhistas - não depositando FGTS, nem mesmo indenizando na integralidade as

²³⁷ BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado** - Vol. 2 - Ed. 2021, Ed. Revista dos Tribunais, p. RB-10.1. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/270354745/v1/page/RB-10.1>>. Acesso em 22/04/2022.

²³⁸ JUSBRASIL. **98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil**. Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>> Acesso em 22/04/2022.

²³⁹ JUSTIÇA DO TRABALHO. **Relatório geral da JT**. 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatoriogeral#:~:text=Em%202019%2C%20a%20For%C3%A7a%20de,inferior%20ao%20do%20ano%20anterior>>. Acesso em 22/04/2022

²⁴⁰ CNJ. **Justiça em números**. 2021. p.58-61,273. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>> Acesso em 22/04/2022.

verbas rescisórias ao fim do contrato - não fazem questão em pagar o que é devido, pois é mais lucrativo não pagar e esperar que o empregado ajuíze uma ação (muitos acabam não ingressando). Dessarte, somente depois de, em média, 05 anos²⁴¹ após o ajuizamento da ação, o empregador terá de indenizá-lo, isso se for sucumbente.

De outra banda, alguns trabalhadores premeditam ações trabalhistas durante o contrato laboral, reunindo provas e até criando situações inconvenientes para que, ao final do contrato, possam ajuizar uma reclamatória bem-sucedida.

Outrossim, a mora processual também é resultado da infinidade de recursos previstos no direito processual do trabalho, afetando negativamente, na grande maioria das vezes, o trabalhador. Isso geralmente ocorre quando empresas estruturadas estão no polo passivo e, por possuírem recursos financeiros, utilizam da estratégia dos recursos processuais até mesmo quando não lhes é materialmente cabível (por exemplo: um recurso de revista que recorra unicamente de matéria de fato estaria impedido pela súmula 126 do TST, que aduz não ser possível a reanálise da matéria fática nesta instância).²⁴²

Outro fator que incentiva as ações trabalhistas temerárias é a assistência justiça gratuita, uma vez que basta a declaração de hipossuficiência econômica firmada pela parte ou por seu advogado para a concessão da AJG (Súmula 463 do TST). Ainda, cumpre referir que o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADI 5766, declarou a inconstitucionalidade dos arts. 790-B, *caput* e §4º, e 791-A da CLT, que vedou o pagamento de honorários periciais e advocatícios pela parte sucumbente. Portanto, o reclamante pode ajuizar ação com pedidos duvidosos, e ainda assim, não ter de arcar com nenhum custo processual.

Ora, apesar de o princípio da ampla defesa preconizar a recorribilidade das decisões, e da justiça gratuita favorecer o trabalhador hipossuficiente, ambas, quando mal utilizadas, acabam prejudicando e sobrecarregando o funcionamento da justiça.

Logo, resta claro que a solução para os conflitos laborais tem sido buscada no Judiciário. Porém, essa deveria ser a solução de “última instância”, visto que tem se tornado uma medida paliativa e não tem alterado a relação laboral (empregador/empregado). Portanto, deve haver a busca tanto por parte da empresa como pela sociedade civil de conscientização de que o cumprimento das regras trabalhistas gera a confiança, e a confiança, produtividade, bem

²⁴¹ JUSTIÇA DO TRABALHO. **Tempo de tramitação na Justiça do Trabalho**. 2020. Disponível em: <<https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos>> Acesso em 22/04/2022; CNJ. **Justiça em números**. 2021. p.58-61,273. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>> Acesso em 22/04/2022.

²⁴² Conhecida informalmente na prática da advocacia trabalhista como "ius esperiandi", tendo em vista que o objetivo final do recurso é prolongar indevidamente o processo.

como de que o empregado leal e empenhado possui mais chances de permanecer em um emprego e crescer profissionalmente.

É necessário, pois, cautela ao implementar leis que limitem totalmente o direito potestativo do empregador de demitir sem justa causa, podendo causar um efeito inverso ao esperado, como ocorreu quando a gestante ganhou estabilidade no contrato por prazo determinado, gerando rejeição à contratação da mulher no mercado laboral.²⁴³

Por isso, antes de buscar a garantia permanente no emprego, é imprescindível que o Brasil cumpra as leis trabalhistas básicas, como o pagamento das verbas rescisórias decorrentes da despedida arbitrária.

²⁴³ MIGALHAS. **Excesso de proteção pode aumentar a rejeição do mercado de trabalho ao trabalho da mulher**. 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/303167/excesso-de-protecao-pode-aumentar-a-rejeicao-do-mercado-de-trabalho-ao-trabalho-da-mulher>> Acesso em 22/04/2022.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A proteção da relação de emprego no Brasil e na Suécia gera tensões advindas das partes vinculadas pelo contrato de trabalho. Na Suécia, a crítica vem do lado empresarial, pregando-se que deve existir uma maior liberdade e autonomia para o empregador demitir. Já no Brasil, a crítica vem da perspectiva do trabalhador, buscando limitar o direito potestativo que o empregador possui para despedir arbitrariamente o obreiro.

A Suécia possui uma proteção da relação laboral mais consistente do que a do Brasil, tendo em vista a proibição da despedida arbitrária, possibilitando ao empregado maior segurança no emprego. Nesse sentido, além do Estado sueco proteger o empregado por meio de lei contra demissão imotivada, o empregador também cumpre com suas obrigações contratuais empregatícias, gerando confiança nesta relação. Apesar disso, os problemas suecos se manifestam de modo contrário ao Brasil, na medida em que a demasiada proteção ao emprego pode causar atritos no ambiente laboral que podem perdurar por longo tempo.

No caso do Brasil, apesar de haver regulamentação constitucional que protege a relação de emprego, essa não é aplicável por falta de norma regulamentadora, bem como pela passividade do Supremo Tribunal Federal. Assim, o empregador brasileiro pode despedir o empregado sem justa causa, salvo algumas exceções, indenizando-o com as verbas rescisórias. Porém, há uma cultura empresarial de não pagamento integral das verbas trabalhistas, resultando em desconfiança na relação laboral, e também em inúmeras ações trabalhistas.

À vista disso, o Brasil pode aprender com o exemplo de cumprimento da legislação de proteção ao emprego da Suécia. Sobretudo, os empregadores necessitam ver que o cumprimento das normas trabalhistas gera confiança na relação laboral e, conseqüentemente, competitividade.

Por fim, é necessário cautela na busca por uma solução imediata no que concerne a garantia de emprego no Brasil, a fim de que não haja rejeição das novas propostas pelo poder empresarial. Por isso, é essencial uma cuidadosa análise das instituições legais e administrativas de outros países, a fim de avaliar os impactos positivos e negativos da proteção ao emprego contra a despedida arbitrária e, a partir disso, tomar decisões equilibradas de acordo com a realidade brasileira.

REFERÊNCIAS

ADLERCREUTZ, Axel; NYSTRÖM, Birgitta. **Labour Law in Sweden**. Edição do Kindle. Wolters Kluwer.

ARBETSDOMSTOLEN. **Presentation Of The Swedish Labour Court**. Disponível em: <<http://www.arbetsdomstolen.se/pages/page.asp?lngID=7&lngLangID=1>> Acesso em 22/04/2022.

BATISTA, Homero. **Direito do Trabalho Aplicado**. Vol. 2, Ed. Revista dos Tribunais, 2021, p. RB-10.1. Disponível em: <<https://proview.thomsonreuters.com/launchapp/title/rt/monografias/270354745/v1/page/RB-10.1>>. Acesso em 22/04/2022.

BBC NEWS BRASIL. **Suécia, o país onde perder o emprego pode ser uma coisa boa**. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-50861789>> Acesso em 22/04/2022.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Constituição (1946). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm> Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Constituição (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao67.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l4090.htm> Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5107.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 5.764, de 16 de dezembro de 1971. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCiViL_03/Leis/L5764.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8036consol.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 9.029, de 13 de abril de 1995. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9029.HTM>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112506.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Lei nº 13.874, de 20 de setembro de 2019. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13874.htm> Acesso em 22/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 126**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-126>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 378**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-378>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula no 379**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_351_400.html#SUM-379>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula no 443**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_401_450.html#SUM-443>. Acesso em: 22/04/2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula no 463**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_451_600.html#SUM-463>. Acesso em: 22/04/2022.

CAMARGO, Ricardo Antonio Lucas. **A constituição do reino da Suécia**. Joaçaba, v. 18, n. 2, maio/ago. 2017.

CÂMARA. **Trabalho, previdência e assistência**. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/noticias/799875-projeto-amplia-prazo-dos-contratos-de-experiencia-para-ate-120-dias/> - Acesso em 09/04/2022.

CHAMBERS AND PARTNERS. **Employment 2021**. Sweden. Disponível em: <<https://practiceguides.chambers.com/practice-guides/employment-2021/sweden/trends-and-developments>> Acesso em 22/04/2022.

CNJ. **Justiça em números**. 2021. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/relatorio-justica-em-numeros2021-12.pdf>> Acesso em 22/04/2022.

COUNTRY ECONOMY. **Compare a Economia dos países: Brasil vs. Suécia**. Disponível em: <<https://pt.countryeconomy.com/paises/comparar/brasil/suecia>> Acesso em 20/04/2022.

CUT BRASIL. **Suécia: leis trabalhistas protetoras geram competitividade**. 2017. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/noticias/suecia-leis-trabalhistas-protetoras-geram-alta-competitividade-1e7f>> Acesso em 22/04/2022.

DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. São Paulo: Martins Fontes, 1986.

DE LIMA, Francisco Meton Marques; DE LIMA, Francisco Péricles Rodrigues Marques. **Elementos De Direito Do Trabalho E Processo Trabalhista**. 17. ed. — São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. atual. e ampl. — São Paulo: LTr, 2018.

EUROSTAT. **Sweden**. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eurostat/cros/content/statistics-sweden-sweden_en> Acesso em 22/04/2022.

EUROPEAN E-JUSTICE. **Legislação nacional: Suécia**. 2020. Disponível em: <https://e-justice.europa.eu/content_member_state_law-6-se-pt.do?member=1> Acesso em 22/04/2022.

FAHLBECKT, Reinhold. **Employee loyalty in Sweden**. HeinOnline. Comparative Labor Law and Policy Journal, vol. 20, no. 2, Winter 1999.

GOV.BR. **Salário mínimo**. Disponível em: <<https://www.gov.br/esocial/pt-br/noticias/novo-salario-minimo-2022-veja-como-registrar-o-reajuste-no-esocial-domestico>> Acesso em 22/04/2022.

IBGE. **Desemprego**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/explica/desemprego.php>> Acesso em 22/04/2022.

IBGE. **População 2017**. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/rs/panorama>> Acesso em 22/04/2022.

ISTO É DINHEIRO. **Taxa de informalidade.** Disponível em: <<https://www.istoedinheiro.com.br/pais-tem-taxa-de-informalidade-de-406-no-trimestre-ate-setembro-diz-ibge/>> Acesso em 21/04/2022.

JUS. **Practising law in Sweden.** Disponível em: <http://www.jus.unitn.it/cardozo/obiter_dictum/vox03.htm> Acesso em 22/04/2022.

JUSBRASIL. **98% dos processos trabalhistas de todo o planeta estão no Brasil.** Disponível em: <<https://espaco-vital.jusbrasil.com.br/noticias/458885251/98-dos-processos-trabalhistas-de-todo-o-planeta-estao-no-brasil>> Acesso em 22/04/2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **TRT4.** Disponível em: <<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/estrutura#:~:text=NO%20RIO%20GRANDE%20DO%20SUL&text=Na%20capital%20Porto%20Alegre%20est%C3%A3o%20sediadas%2030%20Varas%20do%20Trabalho>>. Acesso em 22/04/2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **Relatório geral da JT.** 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/relatoriogeral#:~:text=Em%202019%2C%20a%20For%C3%A7a%20de,inferior%20ao%20do%20ano%20anterior>>. Acesso em 22/04/2022.

JUSTIÇA DO TRABALHO. **TST - Tempo de Tramitação na Justiça do Trabalho.** 2020. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/prazos>> Acesso em 22/04/2022.

LAGRUMMET. **Case law.** 2021 <Disponível em: <https://www.lagrummet.se/rattsinformation/rattspraxis>> Acesso em 22/04/2022.

LEITE. Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho.** 13. ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LENZA, Pedro. **Direito constitucional esquematizado.** 22. Ed. - São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MIGALHAS. **Excesso de proteção pode aumentar a rejeição do mercado de trabalho ao trabalho da mulher.** 2019. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/303167/excesso-de-protecao-pode-aumentar-a-rejeicao-do-mercado-de-trabalho-ao-trabalho-da-mulher>> Acesso em 22/04/2022.

MIGALHAS. **O cooperativismo e a estabilidade de emprego.** 2020. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/329575/o-cooperativismo-e-a-estabilidade-de-emprego>> Acesso em 20/04/2022.

MY NEW DESK. **Divisão de poder no estado sueco.** Site. Disponível em: <<https://www.mynewsdesk.com/se/foersaekringsjuristerna-stockholm/news/maktdelning-i-det-svenska-statsskickat-107826>> Acesso em 22/04/2022.

NEVIN, Susanne. **Academic Law Libraries in Scandinavia**. HeinOnline, 1986.

NETO, Pacheco. **Sistema político na Suécia: uma reflexão**. Rede Nossa São Paulo, Instituto Ethos, Rede de Ação Política pela Sustentabilidade (RAPS). Disponível em: <<https://www.nossasaopaulo.org.br/2016/06/08/sistema-politico-da-suecia-poderia-servir-de-inspiracao-para-mudancas-necessarias-no-brasil/>>. Acesso em 07/01/2022.

ODY, Lisiane Feiten Wingert. **Direito Escandinavo - Aula de Direito Comparado**. Faculdade de Direito, UFRGS, 2021.

OECD. **Better life index: educação**. Disponível em: <<https://www.oecdbetterlifeindex.org/pt/quesitos/education-pt/>> OECD. Acesso em 21/04/2022.

OIT. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>> Acesso em 15 de abril de 2022.

OIT. **C 158**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236164/lang-pt/index.htm> Acesso em 15 de abril de 2022.

ORTON, Frank. **Processo Civil Sueco**. R. EMERJ, Rio de Janeiro, v. 14, n. 54, abr.-jun. 2011.

ORTWEIN, Bernard Michael. **The Swedish Legal System: An Introduction**. HeinOnline. Indiana International & Comparative Law Review, vol. 13, nº 2, 2003.

PAUTA. **Retirada unilateral do Brasil da Convenção 158 da OIT**. Disponível em: <<http://pautanoponto.info/arquivos/2288>>. Acesso em 14 de abril de 2022.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr. Ed. da Universidade de São Paulo, 1978.

PRECIOSMUNDI. **Suécia**. Disponível em: <<https://pt.preciosmundi.com/suecia/preco-casa-salarios>> Acesso em 26/04/2022.

RIKSDAGEN. Disponível em: <<https://www.riksdagen.se/en/how-the-riksdag-works/what-does-the-riksdag-do/makes-laws/>> Acesso em 22/04/2022.

RUIN, Olof. **O desenvolvimento do modelo sueco**. Lua nova nº 24, Set. 1991. Disponível em <<https://doi.org/10.1590/S0102-64451991000200011>> Acesso em 21/04/2022.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 13. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Ed. Forense, 1990.

SNYGG, Ebba Walberg; OGARD, Thomas. **Employer in Sweden - A crash course in Swedish employment law and the FIKA experience**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=Rz_j0jtDzYg> Acesso em 22/04/2022.

STERN, Charlotta. **Employment Protection Legislation in Sweden** – Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=3hRBgUl6zcl&t=499s>> Acesso em 22/04/2022.

STERN, Charlotta; WEIDENSTEDT, Linda. **Managers on balancing employment protection and what's good for the company: Intended and unintended consequences of a semi-coercive institution.** Economic and Industrial Democracy, 2021.

STF. **Processos.** Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=1675413>>. Acesso em 14 de abril de 2022.

STOCKHOLMS UNIVERSITET. Disponível em: <https://cloud.timeedit.net/su/web/stud1/s.html?tab=8&type=courseevent&h=t&object=cevt_29527&startdate=20210118&enddate=20210606> Acesso em 22/04/2022.

STOCKHOLMS UNIVERSITET. **Juristprogrammet.** Disponível em: <<https://www.su.se/sok-kurser-och-program/jjupg-1.411373?semester=HT21&eventcode=29700&open-collapse-boxes=program-detail>> Acesso em 22/04/2022.

STOPASSOLA, Ariel. **Contrato de trabalho e despedida arbitrária: uma análise luso-brasileira.** Rev. Esc. Jud. TRT4, Porto Alegre, v. 2, n. 3, jan./jun. 2020.

STUDY LAW IN SWEDEN. Disponível em: <<https://www.lawstudies.com/Sweden/>> Acesso em 22/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 1996 n° 82.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/1996:82>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 1999 n° 29.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/1999:29>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2004 n° 52.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2004:52>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2006 n° 121.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2006:121>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2009 n° 22.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2009:22>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2010 n° 8.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2010:8>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2010 n° 11.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2010:11>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2011 n° 41.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2011:41>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2012 n° 11.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2012:11>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2013 n° 12.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2013:12>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2014 n° 9.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2014:9>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2021 n° 10.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2021:10>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. **Casos legais – AD 2021 n° 21.** Disponível em: <<https://lagen.nu/dom/ad/2021:21>>
Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. Instrumento de governo (1974). **Lagen.** Disponível em: <<https://lagen.nu/1974:152>>
Acesso em: 25/04/2022.

SUÉCIA. Lei sobre o julgamento em conflitos trabalhistas (1974). **Lagen.** Disponível em:
<<https://lagen.nu/1974:371>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. Lei sobre co-determinação na vida profissional (1976). **Lagen.** Disponível em:
<<https://lagen.nu/1976:580>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. Lei de férias (1977). **Lagen.** Disponível em: <<https://lagen.nu/1977:480>> Acesso em
26/04/2022.

SUÉCIA. Lei sobre proteção ao emprego (1982). **Lagen.** Disponível em:
<<https://lagen.nu/1982:80>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. Lei de tempo de trabalho (1982). **Lagen.** Disponível em: <
<https://lagen.nu/1982:673>> Acesso em 26/04/2022.

SUÉCIA. Lei sobre emprego público (1994). **Lagen.** Disponível em: <
<https://lagen.nu/1994:260>> Acesso em 26/04/2022.

SVERIGES AKADEMIKER. **Jurist.** Disponível em: <<https://www.saco.se/studieval/yrken-a-o/jurist/#:~:text=Utbildning,Utbildningens%20%C3%A4ngd,180%20h%C3%B6gskolepo%C3%A4ng>> Acesso em 22/04/2022.

SVERIGES DOMSTOLAR. **Site**. Disponível em: <<https://www.domstol.se/om-sveriges-domstolar/sa-fungerar-domstolarna/sveriges-domstolars-uppdrag-och-roll/>> Acesso em 22/04/2022.

SVERIGES RIKSDAG. **Makes laws**. 2022. Disponível em: <<http://eu.riksdagen.se/vad-gor-eu/en-eu-lag-blir-till/eus-lagar-och-regler/#>> Acesso em 22/04/2022.

SVERIGES RIKSDAG. **EU laws and regulations**. Disponível em: <<http://eu.riksdagen.se/vad-gor-eu/en-eu-lag-blir-till/eus-lagar-och-regler/#>> Acesso 22/04/2022.

SWEDEN.SE. **Sweden in Brief / A political society**. Disponível em: <https://web.archive.org/web/20070303012042/http://www.sweden.se/templates/cs/CommonPage___2713.aspx> Acesso em 22/04/2022.

SWEDISH LABOUR MARKET. **Agreement on work life security, transition, and employment protection in the Swedish labour market**. 2021. Disponível em: <https://www.svensktnaringsliv.se/bilder_och_dokument/3p53bq_210204-final-swedish-labour-market-cleanpdf_1165693.html/210204+FINAL+Swedish+Labour+Market+clean.pdf> Acesso em 22/04/2022.

THE WORLD BANK. **Brasil**. 2020. Disponível em: <<https://data.worldbank.org/country/brazil?locale=pt>> Acesso em 21/04/2022.

UOL. **Salário médio dos trabalhadores brasileiros**. Disponível em: <https://cultura.uol.com.br/economia/noticias/2022/03/11/58_salario-medio-dos-trabalhadores-brasileiros-diminui-r-2439-de-2021-para-2022.html> Acesso em 26/04/2022.

VADE MECUM. **Enunciados da 1ª Jornada de Direito do Trabalho** (2007). 20 ed. – São Paulo: Saraiva Educação: 2018.

ZWEIGERT, Konrad; KÖTZ, Hein. **The Legal families of the World: The Nordic Legal Family**. Oxford: Oxford University Press, 1998.