



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

AUGUSTO ALBERTO DA SILVA

**RELAÇÃO DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU APÓS- ABERTURA
DEMOCRÁTICA DE 1994, E NO BRASIL PÓS- REFORMAS
TRABALHISTAS DE 2017**

Salvador

2023

AUGUSTO ALBERTO DA SILVA

**RELAÇÃO DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU APÓS- ABERTURA
DEMOCRÁTICA DE 1994, E NO BRASIL PÓS- REFORMAS TRABALHISTAS DE
2017**

Dissertação apresentada ao Programa de pós-graduação em direito, da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do grau de mestre em direito. Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho.

Salvador

2023

Dados internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S586 Silva, Augusto Alberto da
Relação de emprego na Guiné-Bissau após- abertura
democrática de 1994, e no Brasil pós-reformas trabalhistas de 2017 /
por Augusto Alberto da Silva. – 2023.
93 f. : il.

Orientador: Prof. Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho.
Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Bahia,
Faculdade de Direito, Salvador, 2023.

1. Relações trabalhistas - Guiné-Bissau - Brasil. 2. Reforma
trabalhista - Brasil. 3. Direito ao trabalho. I. Pamplona Filho, Rodolfo
Mário Veiga. II. Universidade Federal da Bahia - Faculdade de Direito.
III. Título.

CDD – 344.01

AUGUSTO ALBERTO DA SILVA

**RELAÇÃO DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU APÓS- ABERTURA
DEMOCRÁTICA DE 1994 E NO BRASIL PÓS- REFORMAS TRABALHISTAS DE
2017**

Dissertação apresentada como requisito parcial para
obtenção do grau de mestre em direito, do Programa de
pós-graduação em direito, da Universidade Federal da
Bahia.

Salvador, 06 de Setembro de 2023

Banca examinadora

Prof.Dr. Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho - Orientador

Mestre e Doutorado em direito das relações sociais pela Pontifícia Universidade
Católica de São Paulo (PUCSP).

Prof. Dr. Luciano Dorea Martinez carreiro

Mestre e Doutor em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela USP

Prof. Dra Cláudia Mara de Almeida Rabelo Viegas

Mestre. Doutora e Pós-doutorada em direito, pela Universidade Federal da Bahia /
UFBA

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela saúde e oportunidade que me deu, de poder cursar mestrado, junto do PPGD da UFBA.

À Edna Lima Embana da Silva esposa, que me ajudou bastante na construção do sonho e conquista do título de mestre, trata-se da mulher visionária que sabe construir e projetar o futuro. Ela procura um momento oportuno para discutir o projeto da vida. E deu sempre as contribuições importantíssimas e conselhos, na realização deste grande projeto. O sucesso ora alcançado é o somatório de sacrifícios e alegria do casal da Silva.

À Sabrina Garcia Rodrigues Balsalobre, a minha procuradora e docente das letras e língua portuguesa pela ULAB, junto de campus dos Malês, em São Francisco do Conde, pelo tanto apoio que me deu, começando pela operacionalidade de projeto de pesquisa e inscrição junto do PPGD da UFBA.

A Braima Mendes, ex-aluno da UNILAB, a quem agradeço de forma singular pelo trabalho inesquecível que tem feito na construção deste projeto. Ele é um irmão que possibilitou a exequibilidade deste grande sonho.

A Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, meu amado orientador, a quem considero uma pessoa escolhida pelo direito, e que me inspira bastante a forma como se deve construir o mundo de direito.

Aos docentes do PPGD da UFBA, que contribuíram na minha formação, tornando a minha carreira jurídica mais sólida e resiliente, possibilitando a minha integração pelo mundo jurídico Brasileiro e demais ordenamentos jurídicos espalhados pelo cosmo.

Por fim, aos amigos /as que me deram amparo, logo que coloquei os meus pés no solo brasileiro, no processo de integração, em especial Iqui Djú, que me recebeu nos primeiros momentos da minha chegada.

RESUMO

A presente dissertação tem como objetivo fundamental, realizar o estudo comparado entre o direito material trabalhista da Guiné-Bissau, à luz do seu ordenamento jurídico e o direito material do trabalho do Brasil, através do seu instrumento jurídico trabalhista. Sem prejuízo de fazer análise crítica ao sistema judiciário, olhando pela diferença, proximidade e os avanços conseguidos em cada ordenamento jurídico. A temática em análise aborda a «**relação de emprego na Guiné-Bissau após abertura democrática de 1994 e no Brasil pós-reformas trabalhistas de 2017**». À problemática que se levanta na pesquisa, visa compreender, **Em que medida e como são exequíveis as garantias fundamentais do trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil, à luz da violação da relação de emprego?** Como se sabe, não se pretende estudar todos os institutos jurídicos que constituem a materialidade do direito do trabalho, porém procura-se estudar apenas certos institutos que revelam interesse pela pesquisa, dentre os quais destaca-se os seguintes: **Proteção, segurança e higiene ao meio ambiente de trabalho, Direito ao descanso e as férias remuneradas, Liberdade sindical e direito de greve e Despedimento arbitrário ou sem justa causa.** Perante a abordagem destes institutos em comparação, compreende-se que o exercício dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores na Guiné-Bissau é bastante precário. Apesar de se registarem certos avanços no capítulo de celebração do contrato de trabalho, que não confere nenhuma margem ao empregador, quando este pretende eximir da responsabilidade contratual. Porém, pelo exposto, chega-se à conclusão que a proteção dos direitos ao trabalho e efetivação das garantias fundamentais é inexistente na Guiné-Bissau. Em relação a reforma operada em 2017 no Brasil, nota-se que a qual trouxe muitos ganhos para os empregados, reforçando de modo geral a segurança na empregabilidade, através de adoção de certas medidas claras que garantam aos empregados a estabilidade laboral. Sabe-se que o estudo comparativo vai ajudar compreender melhor o pensamento do constituinte e do legislador infraconstitucional de cada Estado, sobre a proteção de direito ao trabalho, relativamente aos institutos jurídicos em comparação. Neste estudo, adotou-se o método indutivo, o qual é associado a pesquisa bibliográfica, interpretações de textos constitucionais e demais leis ordinárias, e eventual análise de jurisprudências.

Palavras-chaves: Relação de emprego na Guiné-Bissau, exercício dos direitos e garantias fundamentais de empregado, constituinte e dispensa arbitrária ou sem justa causa e legislativo.

ABSTRACT

The main objective of this dissertation is to carry out a comparative study between the material labor law of Guinea-Bissau, in the light of its legal system and the material labor law of Brazil, through its labor legal instrument. Without prejudice to make critical analysis of the judicial system, looking at the difference, proximity and the advances achieved in each legal system. The theme under analysis addresses subordinate labor relations in Guinea-Bissau, after democratic opening in 1994 and in Brazil after labor reforms in 2017. To the problem that arises in the research, aims to understand, To what extent and how are the fundamental guarantees of the worker in Guinea-Bissau and employed in Brazil, in the light of the violation of the employment relationship? As is well known, it is not intended to study all the legal institutes that constitute the materiality of labor law, but it is sought to study only certain institutes that reveal interest in research, among which the following stand out: Protection, safety and hygiene to the work environment, Right to rest and paid vacations, Freedom of association and right to strike and Arbitrary or unjust dismissal. Given the approach of these institutes in comparison, it is understood that the exercise of the fundamental rights and guarantees of workers in Guinea-Bissau is quite precarious. Although there are certain advances in the chapter of conclusion of the employment contract, which does not give any margin to the employer, when he wants to be exempt from contractual liability. However, from the above, it is concluded that the protection of the rights to work and the implementation of fundamental guarantees is non-existent in Guinea-Bissau. In relation to the reform carried out in 2017 in Brazil, it is noted that it brought many gains for employees, generally reinforcing the security in employability, through the adoption of certain clear measures that guarantee employees job stability. It is known that the comparative study will help to better understand the thinking of the constituent and the infraconstitutional legislator of each State, on the protection of the right to work, in relation to the legal institutes in comparison. In this study, the inductive method was adopted, which is associated with bibliographic research, interpretations of constitutional texts and other ordinary laws, and eventual analysis of jurisprudence.

Keywords: Employment relationship in Guinea-Bissau, exercise of fundamental rights and guarantees of employee, constituent and arbitrary or unjust dismissal and legislative.

LISTA DE ABREVIATURA

ANP = Assembleia nacional popular

Art. = Artigo

CCT = Convenção coletiva de trabalho

CEDEAO = Comunidade económica dos Estados da África ocidental

CFB = Constituição federativa do Brasil

CLT = Consolidações das leis trabalhistas

CRG-B = Constituição da República da Guiné-Bissau

LG = Lei de greve

CT = Código de trabalho

LLS = Lei da liberdade sindical

OIT = Organização internacional de trabalho

ONU = Organizações das nações unidas.

PAIGC = Partido africano da independência da Guiné e Cabo verde

PPGD = Programa de pós-graduação em direito

UFBA = Universidade Federal da Bahia

UNILAB = Universidade de integração luso- afro-brasileiro.

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	13-16
2.	BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU, ANTES DA INDEPENDÊNCIA E PÓS ABERTURA DEMOCRÁTICA DE 1994 E NO BRASIL APÓS REFORMAS TRABALHISTAS DE 2017	17-23
3.	PANORAMA GERAL PELAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS DA GUINÉ-BISSAU E DO BRASIL, À LUZ DO DIREITO MATERIAL	23-24
3.	1 ANÁLISE PELA RELAÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVA DO EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL, À LUZ DOS INSTITUTOS JURÍDICOS COMPARADOS	24
3.	1.1 RELAÇÃO INDIVIDUAL DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL	25-28
3.	1.1.1 Abordagem pela proteção, segurança e higiene ao meio ambiente de trabalho, pelos critérios das legislações trabalhistas Guineenses e Brasileiras	29-39
3.	1.1.2 Exercício dos direitos ao repouso e as férias remuneradas, na Guiné-Bissau e no Brasil	39-43
3.	1.2 RELAÇÃO COLETIVA DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL	44-46
3.	1.2.1 Manifestação pela liberdade sindical e exercício de direito à greve, na Guiné-Bissau e no Brasil	46-55
3.	1.2.2 Papel do sindicato pela promoção do exercício de direito ao trabalho na Guiné-Bissau e no Brasil	55-69
3.	2 DISSENTIMENTO ENTRE SINDICATO E EMPREGADOR, PELA DEFESA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS, NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL	60-63
3.	3 ESTUDO PELA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR NA GUINÉ-BISSAU E EMPREGADO NO BRASIL	64-67

3.	3.1 Consequência jurídica e social pelo desligamento arbitrário ou sem justa causa, do trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil-----	67-72
4.	APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS, QUE CONSAGRAM OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL-----	73-76
4.	1 Eficácia jurídica e social das normas constitucionais, que consagram os direitos e garantias fundamentais trabalhistas na Guiné-Bissau e no Brasil-----	76- 77
4.	2 Vinculação das entidades públicas e privadas aos preceitos constitucionais, que anunciam os direitos e garantias fundamentais do trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil -----	77-80
5.	SEMELHANÇA E DIFERENÇA PELA QUALIFICAÇÃO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS COMPARADOS, À LUZ DOS SISTEMAS TRABALHISTAS DA GUINÉ-BISSAU E DO BRASIL — -----	80-82
6.	PERSPECTIVA E PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS COMPARADOS-----	82-84
7.	CONCLUSÕES-----	85, 87
	REFERÊNCIAS-----	88-93
	ANEXO: 01- CÓDIGO DE TRABALHO DA GUINÉ-BISSAU-----	94

1. INTRODUÇÃO

A presente dissertação serve para anunciar o motivo pelo qual se interessa a pesquisa, cuja temática é **relação de emprego na Guiné-Bissau, após abertura democrática de 1994 e no Brasil pós reformas trabalhistas de 2017** (grifo nosso). Da qual se procura estabelecer estudo de direito comparado pelo seu conceito mesocomparação, que consiste na comparação de dois ramos de direito, cujo ordenamento jurídico diferente.

A comparação destes dois ramos de direito, se inscreve na perspectiva do direito material trabalhista Guineense e o direito material trabalhista Brasileiro, pela sua categoria de microcomparação, por se tratar de comparação de certos institutos jurídicos. Com base nessas ponderações, analisa-se o panorama geral da disciplina da relação de emprego, a partir de uma visão crítica da relação individual e coletiva de emprego, à luz dos instrumentos jurídicos trabalhistas, que disciplinam os institutos jurídicos comparados. Ainda se salienta que o estudo comparativo, começa pelo marco temporal da pesquisa.

Em outras palavras, o que se pretende nesta abordagem, é entender o pensamento do constituinte e do legislador infraconstitucional, de cada ordenamento jurídico com relação aos dois ramos de direito, considerando os conceitos de comparação levados a cabo.

De modo geral, além da visão global do constituinte e do legislativo sobre a relação individual e coletiva de emprego, também se analisa a eficácia dos preceitos constitucionais que consagram os direitos e garantias fundamentais do trabalhador ou empregado, conforme a nomenclatura dada por cada constituinte.

Já no capítulo de contextualização temática, pela delimitação temporal e espacial da pesquisa, percebe-se que não seria necessário estudar o pretérito que não seja o marco temporal constante na temática, embora seja útil, porém não se encontra pela geografia da pesquisa.

Portanto, o recorte do marco temporal da pesquisa, deve ser entendido pela gênese do estudo comparado. Sabe-se que pelo critério legal, a pesquisa científica deve ter como premissa a geografia e o marco temporal de estudo, como forma de racionalizar o objeto de estudo ao seu contexto, e evitando de certo modo, análise pelo estudo genérico.

Com efeito, após a delimitação do objeto de estudo, procura-se encontrar a direção correta da pesquisa, que seria pertinente proceder à definição do problema pelo qual se interessa a pesquisa. Lembrando que a presente dissertação tem como objeto de estudo, ***relação de emprego na Guiné-Bissau após abertura democrática de 1994, e no Brasil pós reformas trabalhistas de 2017*** (grifo nosso).

A escolha temática, tem refletido bastante pelo contexto real da Guiné-Bissau, em que a defesa do direito ao trabalho torna-se um exercício bastante complexo, a complexidade que se anuncia inscreve-se exatamente na falta de realização do conteúdo essencial dos direitos e efetivação das garantias fundamentais trabalhistas. Em outras palavras, a exequibilidade dos direitos trabalhistas na Guiné-Bissau é menos notória, tendo em conta precarização normativa e o descumprimento permanente das leis.

Pois, à luz da experiência profissional, em matéria de assessoria jurídica, junto de algumas empresas, nota-se que a relação de emprego na Guiné-Bissau tem a proteção precária, do ponto de vista material e processual, por razão de incumprimentos grosseiro dos instrumentos jurídicos que disciplinam a relação de emprego. O próprio constituinte Guineense não deixou bem claro, a forma pela qual se deve assegurar a relação de emprego como um direito fundamental exequível, e ordenou a sua disciplina pelo legislador infraconstitucional, este por sua vez procedeu certas restrições do exercício dos direitos e garantias fundamentais do trabalhador. Guiné-Bissau. [Constituição (1984)]¹.

A problemática que se levanta neste estudo comparativo, visa essencialmente compreender: **Em que medida e como são exequíveis as garantias fundamentais do trabalhador na Guiné-Bissau e do empregado no Brasil, à luz da violação da relação de emprego?** (grifo nosso). Como é óbvio, a proteção do direito ao trabalho significa dizer muita coisa, pois não se limita apenas na obrigação remuneratória, porém tem uma leitura mais abrangente, que permita a realização dos direitos e efetivação das garantias fundamentais trabalhistas.

¹ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, av. Do Brasil, apartado 287, art.46º/1, 1984,p. 22. Perceba-se à luz destas considerações, o legislador constitucional não conseguiu infelizmente disciplinar suficientemente esta matéria, deixando a sua regulamentação pelo legislativo, que por sua vez, não foi igualmente feliz pela abordagem do conteúdo.

Em sede desta pergunta de partida, isto é, da problemática pela qual se interessa a pesquisa, coloca-se várias hipóteses, através das quais se esperam gerar soluções viáveis e resilientes pela pesquisa, por este motivo, percebe-se que o mecanismo de controle dos atos do empregador, em face da violação dos direitos fundamentais e interesses legítimos do trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil, pode ser feito pela assinatura de acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho.

A partir destas considerações procura-se perceber a forma pela qual se deve exercer as garantias fundamentais através do conceito de comparação registrado no intróito. Lembrando que o direito ao trabalho, isto é, a relação de emprego, tem constituído um temático bastante discutido nos palcos doutrinários do ramal jurídico trabalhista, o foco da discussão é gerado em torno dos institutos jurídicos que possam servir de consagração do constituinte, como direitos e garantias fundamentais do empregado.

Entretanto, é pacífico dizer que as doutrinas não foram unânimes, na forma pela qual os institutos jurídicos foram qualificados pelo constituinte. É nesta base que se procurará aferir o posicionamento de cada constituinte sobre o exercício dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas em caso de violação. Posto isto, seria útil dizer que o estudo comparativo, serve para identificar a semelhança e diferença entre os institutos decorrentes de dois ramos de direito, do qual poder-se-á retirar as conclusões que possam servir de aperfeiçoamento dos institutos jurídicos em comparação.

Já no capítulo de relevância de estudo, percebe-se que a temática em estudo tem como relevância jurídica, a promoção do exercício de direito ao trabalho, da qual poderá facilitar a exequibilidade efetiva dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas, à luz dos sistemas trabalhistas comparados. Além destes fatos notoriamente assinalados, o estudo em análise permitirá os acadêmicos a compreenderem os avanços e precariedade do ramal jurídico trabalhista Guineense e Brasileiro. Ainda se procura através de estudo, fortalecer o mecanismo de proteção do direito ao trabalho, e visando salvaguardar o conteúdo essencial do direito ao emprego.

A proteção do direito ao emprego significa dizer, recolocar a sociedade na rota de cumprimento integral das leis trabalhistas e respeito pela dignidade da pessoa humana. Através da qual se deve acompanhar a dinâmica que as entidades empregadoras produzem, com relação à defesa do direito ao trabalho. Em outras palavras, a sociedade precisa ter a certeza da exequibilidade das normas que disciplinam a relação de emprego, e bem como a proteção que o judiciário oferece na efetivação das garantias fundamentais.

Esta certeza jurídica que se fala, não deixa de ser um mero respeito pela dignidade de pessoa humana ao trabalho, isto é, respeito pelos direitos e garantias fundamentais, que «são direitos adquiridos pelo que merecem a proteção, a violação destes direitos confere aplicação imediata dos preceitos constitucionais» (LOBO, 1993, p. 645)². Dado exposto no parágrafo anterior, compreende-se o motivo pelo qual se deve estudar esta temática. Como é indubitável, o exercício do direito ao trabalho tem sido um fenômeno bastante complexo, tendo em conta a sua própria natureza jurídica. A concretização deste direito visa efetivamente contribuir na promoção do direito ao trabalho e defesa das garantias fundamentais trabalhistas. Pois, o trabalho tem sido elemento intrínseco ao homem, desde o seu primórdio, portanto merece uma bastante proteção.

Como é óbvio, num trabalho científico deve-se adotar o procedimento metodológico, que possa realmente orientar o pesquisador pelas tarefas de coleta de dados para o seu objeto de pesquisa. Por essa razão, o método utilizado na coleta de dados é a revisão bibliográfica, ela é associada ao método indutivo, sem ignorar as interpretações de textos constitucionais e demais leis ordinárias que pronunciaram sobre a matéria. Deste procedimento metodológico, pode-se afirmar que é possível efetivamente gerar os resultados profícuos, sobre a temática pela qual se interessa a pesquisa. Lembrando que a formatação da dissertação é submetida ao recurso da autoria de (LUBISCO e VIEIRA, 2019)³.

² XAVIER, Lobo Gama da Bernardo. Curso de direito do trabalho. Introdução quadro organizacionais e fontes. Lisboa / São Paulo, IV, 2 ed. Verbo, 1993. Pelas considerações do autor, os direitos subjetivos fundamentais trabalhistas são direitos adquiridos, tanto assim que não devem ser violados. A sua violação possibilita aplicação imediata das normas constitucionais que consagram esses direitos.

³ LUBISCO, Nídia Maria Lienert, VIEIRA, Sônia Chagas. Manual de estilo acadêmico: Trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses, Salvador, 6 ed. 2 imp, edufba, 2019. De acordo com as autoras, qualquer trabalho acadêmico deve ser aplicado ao sistema de chamada, autor data, embora o sistema numérico também seja reconhecido pela ABNT.

2. BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE TRABALHO NA GUINÉ-BISSAU, ANTES DA INDEPENDÊNCIA E PÓS ABERTURA DEMOCRÁTICA DE 1994 E NO BRASIL APÓS REFORMAS TRABALHISTAS DE 2017

Pelo pretérito das relações jurídicas empregatícias na Guiné-Bissau, considera-se necessário retomar a forma pela qual se celebrava os contratos de trabalho no período colonial, chamado por doutrinadores o período antes da independência.

Como é óbvio, esse período foi caracterizado por vários diplomas jurídicos, que disciplinavam as relações jurídicas trabalhistas nas Províncias de Ultramar. Lembrando que as províncias Ultramarinas que se referiam na época, são entendidas atualmente todos os países africanos de língua oficial portuguesa, designadamente PALOP. Nessa época, os instrumentos jurídicos trabalhistas eram emitidos pelo ministério do Ultramar de Portugal e produziam os seus efeitos em todas as províncias que eram da tutela do ministério do Ultramar.

Pelo que se sabe, esses regulamentos não respeitavam os direitos e garantias fundamentais trabalhistas, aliás na época não se falava dos direitos fundamentais e muito menos dos direitos humanos, na época não havia o respeito ao trabalho e a dignidade humana de quem prestava o serviço. O Exemplo clássico, fala-se exatamente de certos regulamentos que disciplinam as relações de trabalho, dentre os quais destaca-se o regulamento pelos contratos de serviçais e colonos nas províncias da África portuguesa, aprovado em 1878, este foi o primeiro instrumento jurídico que disciplinava na época as relações de trabalho, é claro tratava-se do contrato de prestação de serviço.

Pelo artigo 41º, nos termos deste regulamento, com a morte do empregador, os herdeiros necessários ou legitimários sucediam o direito contratual que já havia sido celebrado entre o decujo designado do empregador e o trabalhador, prosseguindo de modo efetivo o seu cumprimento integral, sem a possibilidade que o mesmo podia ser revisto pela iniciativa do trabalhador.

Salvo estes não se interessavam mais pelo objeto contratual. Portugal. (Regulamento, 1878, p.3)⁴. Esta realidade leva-nos acreditar que o contrato de trabalho na época tinha um estatuto vitalício, desde logo que os herdeiros necessários ou legitimários poderiam assegurar o seu cumprimento. Ainda nesta perspectiva, era proibida a contratação separada, em outras palavras, quando se fazia a contratação, celebrava-se o contrato de prestação de serviço que incluía todos membros da família, isto é, o contrato se vinculava toda família do trabalhador, nos termos do art. 34º, Portugal [Regulamento, (1878)]⁵. Outras considerações notoriamente irrelevantes pela dignidade da pessoa humana na época, viu-se que os colonos apenas podiam estudar aos domingos e dias santificados.

Este processo evolutivo das relações jurídicas trabalhistas nas províncias ultramarinas, infelizmente foi marcado pelos regulamentos que disciplinavam o trabalho dos indígenas negativamente, lembrando que os quais não respeitavam a dignidade da pessoa humana.

Em referência destaca-se o regulamento de 1899, aprovado em 9 de novembro, regulamento de 1911, aprovado em 27 de maio, regulamento de 1914, regulamento de 1928, e código do trabalho rural de 1962, respectivamente. Este último regulava as relações de trabalho rural. O qual distinguia o trabalhador efetivo e o trabalhador eventual, Portugal. [Decreto nº 44.309 (1962)]⁶. Portanto, este último instrumento jurídico era entendido como o mais razoável diploma, pelo exercício de labor em toda província Ultramarina.

⁴ PORTUGAL. (1878). Regulamento. Para os contratos de serviçais e colonos nas províncias da África. Lisboa:1878, P.3. Disponível: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1426.pdf>, em 19/08/2023. Como se percebe, no período antes da independência da Guiné-Bissau, em 24 de Setembro de 1973, o contrato de trabalho tinha estatuto vitalício. Pelo conteúdo do texto, sabe-se que o contrato de trabalho produzia os efeitos vitalício em relação ao empregador, mesmo por razão da morte, os sucessores do empregador continua deter a eficácia do contrato, nos termos desta, devendo o trabalhador cumprir os seus termos, sem poder resolver o contrato com fundamento a morte do empregador.

⁵ PORTUGAL. (1878). Regulamento. Para os contratos de serviçais e colonos nas províncias da África. Lisboa:1878, p.8 ss. Disponível em: <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1426.pdf>, em 19/08/2023. Este instrumento jurídico, não dava liberdade de escolha de trabalho, e não respeitava o exercício efetivo dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

⁶ PORTUGAL. [Decreto nº 44.309 (1962)]. Código do trabalho rural. Portugal. Lisboa: Diário do governo, série 1º nº 95, publicado em 27 de Abril, 1962, p.1. Disponível em: <https://dre.tretas.org/dre/277012/decreto-44309-de-27-de-abril>, e acesso em 19/08 2023. Olhando pelos conteúdos dos diplomas que regulamentavam o labor naquela época, compreende-se que o código de trabalho rural, produzia um diferencial do ponto de vista das relações de trabalho, em relação aos demais diplomas.

Lembrando que na época, todos os diplomas jurídicos emitidos pelo ministério de Ultramar, produziam os seus efeitos diretos e imediatos em todas as províncias de Ultramar. Em consideração a isso, percebe-se, na década de 1994 com abertura da democracia e pluralista, pela primeira vez na Guiné-Bissau, realizou-se as eleições presidenciais democráticas, que foram vencidas pelo João Bernardo Vieira Nino, suportado pelo Partido Africano da Independência da Guiné e Cabo Verde, conhecido pela sigla PAIGC, movimento que realizou a luta pela independência da Guiné e Cabo verde, que se chamava na época Guiné Portuguesa.

Sabe-se, pelo histórico da luta pela independência da Guiné e Cabo Verde, ambos países lutaram juntos pela liberdade contra a dominação portuguesa. Em outras palavras, os dois países tinham no pretérito uma visão comum e se apresentavam como um país único. Mas com a proclamação unilateral da independência da Guiné-Bissau em 24 de setembro de 1973, o país seguiu o seu destino próprio e se separou de Cabo Verde.

Como se sabe, é claro que, a ideologia política do partido que se encontrava no poder na época, não tinha visto o direito ao trabalho como um direito fundamental, isto é, não se falava da relação de emprego, porque a própria estrutura política que governava o país na época, estava imbuído do princípio da luta de libertação nacional, nessa altura a fundamentalidade dos direitos trabalhistas não era entendida como valor social e nem era prioritário, devido o sistema e o regime político adotado pelo Estado. Sabe-se que o PAIGC era visto como o partido Estado, nos termos do art. 4º da CRG-B de 1973.

À luz deste preceito constitucional, o exercício dos direitos, liberdades e garantias fundamentais dos cidadãos era nulo. Em outras palavras, as relações empregatícias nesse período eram quase inexistentes, tendo em conta as profundas restrições que haviam sido registradas naquela época. Ficou claro que nessa constituição, os direitos fundamentais eram poucos, ou seja, eram inexecutáveis, porque o próprio particular não tinha como exercer os direitos fundamentais, visto que o próprio interesse do Estado sobrepõe aos direitos subjetivos fundamentais, limitando os seus titulares as suas realizações. Pelo regime político que vigorava no país, compreende-se que nessa altura tudo pertencia ao Estado, nenhum preceito constitucional conferiu aos cidadãos liberdade do exercício dos direitos e garantias

fundamentais. Lembrando que em 1973 após a independência, criou-se a lei nº 01/73, cujo conteúdo todos diplomas jurídicos, que se vigoravam no período antes da independência, podiam produzir os efeitos jurídicos em todo território da república da Guiné-Bissau, a partir do momento em que não contrariam a independência e a soberania do país, os princípios do PAIGC, e respeitam os símbolos da república.

Já com a abertura da nova ordem constitucional que nasceu em 1984, viu-se derrubado o art. 4º da constituição de 1973, que consagrava o PAIGC como partido estado, após esta nova configuração constitucional, podia-se falar razoavelmente dos direitos, liberdades e garantias fundamentais, sobretudo de natureza trabalhista, contudo permanecia restrições.

Pouco tempo depois, isto é, em 1986 o país adotou um diploma jurídico trabalhista que se chamava de LGT, o qual disciplinava as relações de emprego, apesar de que não se tratava do ato normativo originário, por ser cópia do código rural de trabalho de 1962. Mesmo assim nota-se a violação permanente do exercício do direito ao trabalho, sobretudo no que se trata o desligamento sem justa causa, as restrições da liberdade de pensamento e de expressões em contexto juslaboral, e demais outros direitos trabalhistas. Infelizmente a violação em flagrante dos direitos trabalhistas continua presente no mundo jurídico trabalhista Guineense.

É claro, que a precarização dos direitos fundamentais trabalhistas, é indissociável de certo modo do direito consuetudinário Guineense, que tem a sua base à luz do critério da multiplicidade de grupos étnicos que o país dispõe. Como é óbvio, esta multiplicidade étnica acaba por gerar diversidade de cultura jurídica bem distinta de um pelo outro. Na qual se nasce os procedimentos culturais e regras costumeiras de natureza distintas, que a dada altura produz conflitos com o direito positivo.

Do ponto de vista sociológico, podendo cada etnia praticar de forma livre e voluntária, as regras costumeiras que lhe parece necessária e pertinente, o que torna bem provável os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores menos exequíveis, tendo em conta a conflitualidade que se regista entre o direito costumeiro e o direito positivo.

Em razão de tudo isso, chega-se à conclusão que o período antes da independência da Guiné-Bissau, as relações trabalhistas eram precárias, porque não havia o respeito pelos direitos fundamentais, embora na época não se falava da

fundamentalidade dos direitos subjetivos. Com a proclamação da independência, o país passou pela transição legislativa, a sua primeira constituição foi de 1973, esta não oferecia absolutamente nada em termos do exercício dos direitos, liberdades e as garantias fundamentais dos trabalhadores, porque vigorava nessa altura o código de trabalho rural português de 1962, isso levou adoção de um novo regime jurídico que se chamava de LGT, que infelizmente não tinha muita coisa para oferecer no mundo de labor, por ser a cópia do regime jurídico do direito de trabalho Português.

A pergunta que não quer calar, pergunta-se sempre, por que tanta cópia das legislações portuguesas? A resposta seria simples, na época após a independência da Guiné-Bissau, o país basicamente não tinha muitas pessoas formadas, sobretudo na seara do direito, que podiam provocar a produção legislativa, fato que levou o país através da lei nº 01/73 aceitar todas leis portuguesas que vigoraram no período antes da independência, podiam estas mantiveram as suas vigências em todo território nacional.

Em 2022 criou-se finalmente o novo código de trabalho designado do CT, que revogou na sua totalidade o regime jurídico anterior, no qual se ingressaram novos institutos jurídicos que no passado não eram objetos da disciplina da LGT. Embora por se tratar de novo diploma trabalhista, vê-se tantas omissões do legislativo em vários aspectos da relação de emprego, porém registra-se bastante melhoria.

À semelhança do que aconteceu na Guiné-Bissau, o legislador infraconstitucional da CLT, em 2017 operou grandes reformas pelo setor trabalhista. A partir desta notória reforma realizada pelo legislativo, houve bastante avanço no exercício dos direitos e garantias fundamentais do empregado, não obstante o estudo não se interessou pelas reformas que foram realizadas pelo legislador ordinário da CLT. Pois, o estudo limita-se apenas pela comparação de certos institutos jurídicos de dois ramos de direito, conforme se constata no intróito, embora se mencionou o pretérito das reformas de 2017.

Ainda se salienta, que as reformas operadas em 2017 pelo legislador da CLT, têm elevado a dinâmica das relações empregatícias no Brasil, embora, se registrem profundas críticas doutrinárias à volta das reformas. É bem certo que, não pode haver os avanços da ciência sem que haja opiniões parcialmente contraditórias. Pois o mundo jurídico trabalhista torna-se cada vez mais complexo, a

complexidade trabalhista que se refere consiste na própria relação de emprego. Sabe-se, que a contradição doutrinária pelas abordagens das relações trabalhistas, provocou a gênese de vários institutos jurídicos no mundo do trabalho subordinado, que estão sendo hoje regulados pelo Direito Brasileiro.

Percebe-se que, com base no embasamento teórico e nas ponderações das legislações de cada sistema, poderá se aferir a dinâmica do exercício das garantias fundamentais, bem como os avanços e precariedade de cada sistema jurídico em comparação.

É bem provável que a reforma de 2017 no Brasil, registrou pela positiva várias situações que tinham o mercado de trabalho preso, dentre as quais fala-se de jornada de trabalho, as férias e o desligamento arbitrário ou sem justa causa do empregado e demais situações. Sabe-se que este último conferia apenas ao empregador a competência privativa de dispensar o empregado quando há justa causa.

Como se sabe, o período antes da reforma o empregado não podia resolver o contrato de emprego por iniciativa própria, este direito era reservado exclusivamente pela entidade empregadora. Porém, com as reformas das relações trabalhistas, já se pode resolver o contrato de emprego pelo critério unilateral do empregado, a partir do momento em que este não revela mais o interesse pelo emprego, observando os termos previstos em lei.

Antes da reforma, percebe-se que as regras com relação a remuneração, as medidas legislativas voltadas ao plano de carreira, jornada de trabalho e demais institutos jurídicos não eram bem claras em termos de realizações. Porém estas medidas e demais outras, foram objeto de reformas pelo legislador infraconstitucional da lei nº 13.467 de 13 de Julho de 2017, que alterou a CLT, aprovada pelo decreto-lei nº 5.452/1943, e as Leis nº 6.019/1974, Lei nº 8.036/1990, e Lei nº 8.212/1991 respectivamente, tudo isso se resumiu pela adequação das legislações às novas relações de emprego. Brasil.]⁷.

Lembrando que a reforma se destinava essencialmente para flexibilizar o mercado de trabalho e promover as relações de emprego, nos termos da convenção firmada entre o empregado e empregador, sem prejuízo de ignorar as leis que

⁷ Brasil. Lei nº 13.467 [Lei nº 13.467 (2017)]. Lei nº 13.467. Brasília. DF: DOU, 2017. Esta lei alterou o regime jurídico que regulava as relações trabalhistas antes das reformas. Dando assim novo figurino jurídico na seara trabalhista.

disciplinam a relação de emprego. Através destas novas alterações legislativas, se ingressou vários institutos jurídicos e os demais foram aperfeiçoados em função dos critérios do mercado de trabalho. Sabe-se que no passado, a convenção coletiva não prevalecia sobre as leis, a jornada de trabalho não era objeto de acordo entre os sujeitos da relação de trabalho e as férias igualmente não eram parceladas, porém todos estes institutos foram objeto de reformas e obtiveram no período pós reformas bastante melhoria.

3. PANORAMA GERAL PELAS LEGISLAÇÕES TRABALHISTAS DA GUINÉ-BISSAU E DO BRASIL, À LUZ DO DIREITO MATERIAL

Perceba-se que neste setor, o escopo de pesquisa consiste apenas pelo estudo do direito material, entre dois sistemas comparatistas pelo seu conceito comparação. Embora o objeto de estudo seja o direito material, porém não se pretende realizar o estudo genérico de toda materialidade do direito trabalhista, o qual se circunscreve literalmente por certos institutos jurídicos, dentre os quais se destacam: proteção, segurança e higiene ao meio ambiente de Trabalho; direito ao descanso e as férias remuneradas; exercício da liberdade sindical e direito à greve desligamento arbitrário ou sem justa causa.

Em vista disso, seria necessário manifestar o motivo pela qual se escolheu os institutos jurídicos em referências. É claro que poderia ser outros institutos, que não sejam os que compõem o objeto de estudo, mas a escolha destas figuras jurídicas, decorrem da realidade trabalhista Guineense, o anteprojeto de mestrado foi elaborado em função da necessidade da Guiné-Bissau, partindo de premissa que o país precisa se inspirar pelo direito Brasileiro.

Diferentemente da Guiné-Bissau, os institutos jurídicos em análise, possuem a sua materialidade em prática. Como se sabe, o Brasil tem sido o exemplo pelo resto do mundo em matéria trabalhista, quiçá tenha sido um único país que detém a jurisdição trabalhista com privativa competência própria. Considerando esta experiência, pode-se afirmar com toda propriedade, que há exequibilidade destes institutos no direito trabalhista Brasileiro.

Portanto, compreende-se que este estudo do conceito mesocomparação, poderá de certa forma dar direção ao constituinte da Guiné-Bissau para disciplinar de modo correto o exercício dos direitos e efetivação integral das garantias fundamentais do trabalhador.

3.1 ANÁLISE PELA RELAÇÃO INDIVIDUAL E COLETIVA DO EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL, À LUZ DOS INSTITUTOS JURÍDICOS COMPARADOS

No capítulo da defesa do direito ao trabalho, o legislador constituinte Guineense tem anunciado vários direitos fundamentais trabalhistas, tendo cada um a sua configuração própria distinta de outro, após o anúncio dos direitos consagrados, conferiu a disciplina destes direitos subjetivos fundamentais ao legislador infraconstitucional, conforme se segue pelo estudo detalhado nos capítulos subsequentes.

Aliás o constituinte limitou-se apenas a tipificar os direitos, porém não se interessou pelas suas regulamentações, deixando esta responsabilidade disciplinar ao legislativo ordinário. O que significa dizer, os direitos fundamentais anunciados pelo constituinte, não têm a eficácia plena e contida na esfera jurídica dos seus destinatários.

Já na seara do direito material Brasileiro, procura-se compreender a leitura possível e correta pela qual o constituinte Brasileiro faz da relação de emprego, à luz do período pós reformas trabalhistas operadas em 2017.

À semelhança das interpretações dos textos constitucionais e das leis infraconstitucionais do direito material trabalhista da Guiné-Bissau, percebe-se também que seria útil aferir a visão do constituinte e bem como o pensamento do legislador infraconstitucional Brasileiro, pelo ramo da árvore jurídica do direito do trabalho.

3.1.1 RELAÇÃO INDIVIDUAL DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL

Percebe-se que a relação individual de emprego, possui a sua gênese a partir do contrato do emprego, sendo este elemento fundamental para a sua existência. Na verdade, falar do direito material trabalhista na Guiné-Bissau, seria necessário abordar o modo pelo qual as relações individuais de emprego produzem os seus efeitos jurídicos. Como se sabe, o contrato de emprego pressupõe encontro de vontade entre os sujeitos da relação de emprego. Lembrando que o contrato de emprego nasce por convenção inter-humana, através da qual os sujeitos da relação jurídica se contratam a forma pela qual serão realizadas as prestações (MARTINEZ, 2021, p. 182)⁸. Pelo legislador ordinário do CT, o contrato de trabalho firmado entre o empregador e o trabalhador seria um instrumento imprescindível na estabilização da relação empregatícia.

Como regra, o contrato de trabalho deve ser escrito, salvo tratar-se de uma tarefa específica, em que a sua execução não exceda os trinta dias, nos termos do nº 1, do art. 23º conjugado com o art. 19º ambos do código do trabalho. Importa salientar que, a partir do momento em que o contrato de emprego é celebrado entre os sujeitos da relação de emprego, por via de regras, deve o empregador assinar a carteira do trabalho e de previdência social do trabalhador, dentro de um prazo record, nos termos legais da lei trabalhista. Esta assinatura que se refere, independe da vontade do empregador, portanto ela é imposta por lei, e deve ser feita independentemente da natureza do trabalho e a sua temporalidade, (MARTINEZ, 2021, p. 340)⁹.

⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.182. Pelas considerações do autor, o contrato de emprego é o instrumento jurídico pelo qual as partes se convencionam a tipologia de prestação que deve ser realizada. Porém a convenção deve necessariamente ser feita nos termos gerais das leis que disciplinam as relações trabalhistas. Sabe-se que a vontade das partes contratantes é o elemento indispensável pelo direito privado, a partir do momento em que não se registra o vício na celebração do contrato.

⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.340. Na visão do autor, a assinatura de carteira de trabalho independe de natureza de trabalho, ela é entendida como a identidade do trabalhador, por isso a lei determina a sua obrigatoriedade, não podendo o empregador pelo seu critério recusar o seu cumprimento. Portanto, qualquer que seja a natureza da relação de trabalho, deve a entidade empregadora proceder à assinatura da carteira de trabalho, dentro do prazo previsto por lei.

Porém, esta matéria não foi objeto de abordagem pelo legislador do CT, perante esta omissão percebe-se que não há estabilidade na relação de emprego na Guiné-Bissau, contudo o legislador infraconstitucional do CT, tem afirmado que a falta de forma no contrato de trabalho, não coloca em causa a sua validade, desde logo que tenha visto a indicação dos critérios constantes do nº 4 e 6 do art. 23º do CT Guiné-Bissau Lei nº 7 (2022) (MARTINEZ, 2021, p. 182)¹⁰.

Semelhantemente das considerações do legislador do CT, a relação individual de emprego tem sido uma matéria muito importante pela visão do legislador da CLT. Segundo o qual, percebe-se que a relação de emprego começa pelo contrato de emprego, através do qual as partes se convencionam como serão as prestações contratuais. «**Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego¹¹**» (grifo nosso). Sabe-se que a relação de emprego é celebrada pelo empregado e o empregador, ambos são tecnicamente designados de sujeitos da relação jurídica subordinada.

Portanto, esta relação individualista de emprego tem suscitado bastante críticas por muitos doutrinadores. Começando pela formação de contrato, a sua assinatura e extinção do próprio contrato de emprego. Por essa razão, procura-se fazer uma análise exaurida pelos institutos jurídicos em comparação.

Não obstante alguns institutos jurídicos apresentam certas características de ambiguidade no que tange a relação individual ou coletiva de emprego. Porém, mormente pretende-se abordar a relação individual de emprego, conforme se segue o estudo.

Para Martinez (2021), a relação de emprego é um conjunto necessário de requisitos cumulativos que devem estar presentes pelas atividades jurídicas subordinadas. Entretanto, a cumulatividade dos requisitos que se referem consiste na pessoalidade, onerosidade, duração contínua ou não eventual, não assunção do empregado pelos riscos de atividade do tomador de serviço e subordinação.

¹⁰ GUINÉ-BISSAU. [Lei nº 7 (2022)]. Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, p.5-6. Lembrando que o legislativo do CT, determinou que o contrato de trabalho deve respeitar a forma, isto é, por regra, ser escrito. Porém a falta da forma em nenhum momento colocará a sua validade em causa. Desde logo que existam os elementos sinalizados pelos art. 26º do CT.

¹¹ Brasil. Consolidação das leis do trabalho (1943). Consolidação das leis do trabalho. Brasília, p.81. pelo conteúdo do conceito, o contrato de emprego pode ser expresso e bem como tácito, respeitando fielmente as normas que disciplinam a sua formação, os seus efeitos e a sua extinção.

Portanto, estes requisitos são de suma importância pela celebração do contrato de emprego, visto que basta ausentar um dos requisitos acima mencionado, fala-se de um tipo contratual diverso da relação de emprego¹². Com efeito, após assinatura do contrato de trabalho, nos termos legais da lei trabalhista, pelo critério do legislador da CLT, deve o empregador proceder à assinatura de carteira de trabalho e de previdência social do empregado, dentro do prazo estabelecido por lei.

Como é óbvio, a assinatura da carteira de trabalho e de previdência social é obrigatória, ela não se interessa pelo período temporal do contrato ou a natureza jurídica de trabalho, desde logo que seja a prestação de atividades que estejam na órbita do trabalho subordinado, (MARTINEZ, 2021, p. 340)¹³

Apesar da carteira de trabalho pode servir de identidade pessoal do empregado ou elemento probatório de vínculo empregatício entre os sujeitos da relação de emprego. Da qual se faz as anotações à luz do § 2 do art. 29º da CLT.

A semelhança da carteira de trabalho e da previdência social, entende-se que há outros benefícios importantes na relação individual de trabalho, como é o caso do fundo de garantia do tempo de serviço, designado pela sigla FGTS. O que se pretende explicar nesta formulação, seria compreender bem o modus operandi de garantias do emprego. Sabe-se que a garantia do emprego é o mecanismo de proteção do direito ao emprego, contra a rescisão unilateral operada pela iniciativa do empregador.

¹² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p. 174. Pelo que se sabe dos critérios de formação do contrato de emprego, deve nele constar todos os elementos que caracterizam a existência de um determinado contrato de trabalho, sob pena de ser visto como um tipo contratual que não seja o contrato do trabalho subordinado. Como é óbvio, o contrato de trabalho é intuitu persona, o que significa dizer que, a personalidade do contrato não deve ser confundida em nenhum momento com o contrato de prestação do serviço. Em outras palavras, quem celebra o contrato de trabalho, não pode pelo seu critério designar outra pessoa para cumprir as prestações no seu lugar, ainda que esteja impossibilitada para o exercício do seu objeto. Lembrando que a sua prestação é sempre habitual, de modo a subordinar as orientações do dador de trabalho, em contraprestação de serviço, o empregado recebe a retribuição pecuniária.

¹³ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p. 174. Lembrando que a falta de assinatura da carteira de trabalho e previdência social consagrada pela lei, configura na violação do direito ao trabalho. A carteira de trabalho representa o vínculo estabelecido entre os sujeitos da relação jurídica no mundo do trabalho, da qual se realiza todas as notações de do período temporal de contrato, e demais benefícios que um empregado tem direito.

Conforme Luciano Martinez (2021), a garantia do emprego pode configurar em duas componentes, de um lado, fala-se da garantia básica de emprego, que se destina para impedir ação de desligamento do empregado. E de outro lado, se aborda a garantia especial, chamada por majoritária de estabilidade definitiva, que é um verdadeiro mecanismo de obstáculo para operar a rescisão pela iniciativa unilateral da entidade patronal contra o empregado¹⁴. Como é óbvio, a sua violação confere o direito indenizatório ao empregado nos termos legais das leis trabalhistas.

Diante do exposto, compreende-se que a relação individual de emprego pela realidade Brasileira, tem efeitos notórios, estes efeitos começam com a celebração do contrato de emprego e conseqüentemente com assinatura de carteira de trabalho e previdência social, sem ignorar os demais benefícios conferidos ao empregado. Infelizmente esta realidade não é matéria de abordagem pelo legislador infraconstitucional da Guiné-Bissau. Este qualificou a forma pela qual deve ser feito o contrato de trabalho, ainda assegurou que a falta da forma não invalida de jeito nenhum a sua vigência.

Pelas reflexões oferecidas por cada legislativo nesta matéria, nota-se que na Guiné-Bissau, a relação individual de emprego é de certa maneira bastante precária sem nenhuma segurança ou estabilidade empregatícia. Esta realidade não acompanha a dinâmica que o mundo laboral reclama. Mas, ficou notório que esta relação individual se consolidou pelo Direito Brasileiro, porque o próprio sistema colocou à disposição do empregado inúmeros benefícios, que possam produzir os efeitos na esfera jurídica do empregado, com a celebração do contrato de emprego.

¹⁴ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p. 853. O autor assegura que há duas modalidades de garantias de emprego, dentre as quais sinalizou a garantia básica, que consiste na proibição do desligamento do empregado. E garantia especial, chamada pela doutrina da garantia definitiva, na qual se encontram os obstáculos que impeçam a entidade empregadora, pela sua iniciativa proceder o desligamento do empregado.

3.1.1.1 Abordagem pela proteção, segurança e higiene ao meio ambiente de trabalho, pelos critérios das legislações trabalhistas guineenses e brasileiras

No que concerne à relação de emprego na Guiné-Bissau, como é óbvio, esta matéria tem constituído um fenómeno bastante complexo, do qual se nasce o equívoco no conteúdo essencial do direito material guineense. Este complexo que se trata, decorre da própria abordagem do constituinte. Na qual, estabelece nos termos do nº 1 do art.46º a seguinte expressão «**aquele que trabalha tem direito à proteção, segurança e higiene no trabalho**» GUINÉ-BISSAU.Constituição (1984, p.22)¹⁵.

Para assegurar o direito ao trabalho, parece logo à partida que o próprio legislador constituinte, pretende qualificar todas as modalidades ou espécies de trabalho humano. A interpretação que se faz a partir do anúncio desta expressão utilizada pelo constituinte, torna cada vez mais difícil determinar o exato sentido e alcance de espírito do texto constitucional.

Olhando pelo conteúdo do direito ao trabalho, isto leva a uma compreensão lógica, que o legislador constituinte Guineense, reconhece apenas o trabalhador (gênero) como sujeito da relação jurídica individual de trabalho, o que significa dizer opera-se aceitação tácita de várias modalidades do exercício de labor humano. Ficando nitidamente excluído aquilo que seria o foco do estudo do direito trabalhista, que é a relação de emprego.

Este pensamento legislativo constitucional, foi aceite de forma integral pelo legislador ordinário, tendo este assinalado nos termos do nº 1, 1ª do art. 7º do CT o conceito do trabalhador, afirmando que o trabalhador é uma pessoa singular, pela convenção se coloca a disposição de outrem, e presta a sua atividade mediante uma

¹⁵ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984,p. 22. Pelo conteúdo do trecho do texto constitucional, quando o constituinte assegura «aquele que trabalha tem direito à proteção, segurança e higiene no trabalho» este anúncio é entendido como o conteúdo que produz ambiguidade, aliás não se consegue perceber a proteção que se refere, nem a defesa pela qual o trabalhador possui e muito à higiene no ambiente de trabalho. Mais interessante, é que o legislador constitucional não qualificou a categoria do trabalhador que se refere. Sabe-se que a regulamentação desta matéria é deficitária, em outras palavras, compreende-se que há negação do exercício deste direito fundamental porque a sua disciplina foi relegada para o legislador infraconstitucional do CT, que infelizmente deixou de abordar como exercer este direito fundamental.

retribuição,¹⁶ Guiné-Bissau. Lei nº 7 (2022). Ainda salientou que o CT é aplicável ao contrato de trabalho doméstico, de trabalho portuário, de trabalho a bordo e demais tipologias constantes no art. 21º do mesmo diploma,¹⁷ Guiné-Bissau. Lei nº 7 (2022). De acordo com o anúncio do legislativo do CT no seu art. 21º, ficou claro que certos trabalhos que não eram de regulamentação do diploma anterior, foram finalmente atingidos e disciplinados pelo legislativo.

No entanto, durante esta perquirição, compreende-se que o legislador constituinte falou pouco sobre a matéria, ou está em sede da ignorância deste ramo da árvore jurídica, tão importante para vida social. Porque não é basta dizer, **é assegurada a proteção, segurança e higiene a quem trabalha** (grifo nosso), isso leva ao entendimento genérico das modalidades de trabalho, que não se limita apenas no trabalho subordinado, que é objeto de estudo do direito trabalhista, porém, também ao trabalho autônomo, eventual, avulso e voluntário respetivamente.

O constituinte, pela construção que faz do direito do trabalho, não consegue diferenciar o sujeito da relação do trabalho, caracterizado pelo trabalhador (género), e o sujeito da relação de emprego chamado pela doutrina majoritária de empregado que é uma espécie de trabalhador. «Trabalhador é gênero. O termo abrange todas as formas de trabalho humano». Empregado é uma espécie de trabalhador, ou seja, é apenas uma das modalidades de relação de trabalho. O empregado está inserido no gênero trabalhador» (CALVO; 2020, p.29)¹⁸.

A proteção anunciada pelo constituinte, configura-se em situação de natureza diversa, à semelhança dos outros direitos fundamentais previstos na constituição.

¹⁶ GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, p.5. Ainda na caminhada deste pensamento, percebe-se que o próprio legislador ordinário do CT, não soube infelizmente qualificar esta matéria com a precisão necessária.

¹⁷ GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, p.5. Semelhantemente do diploma anterior, designado pela LGT, o CT fez ingressar mais institutos jurídicos, que eram objetos de disciplina pelo legislador ordinário revogado.

¹⁸ Calvo, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo :Saraiva Educação, 2020, p.39. Pelo que se sabe, o termo trabalhador é o gênero do empregado, como se sabe, este é a espécie. Por isso, quando o constituinte da Guiné-Bissau fala do trabalhador, entende-se que não se circunscreveu pelo trabalho subordinado, mas sem a generalidade das espécies de trabalho. SANTOS, Oliveira Edilton Meireles de. Corte interamericana de direitos humanos e a garantia de emprego no Brasil. Revista de Direito Brasileira, 2020, p.387. Com efeito, a proteção do trabalhador decorre do princípio da constitucionalidade, embora não se revele suficientemente a sua regulamentação.

O direito ao trabalho é um direito intrínseco à dignidade da pessoa humana, ele merece uma proteção do constituinte, ou seja, o mecanismo de proteção dos direitos fundamentais decorre do próprio princípio da constitucionalidade. Visto que, o princípio-regra do direito ao trabalho ou ao pleno emprego é muito mais do que uma simples declaração retórica ou programática. Do qual se extrai basicamente, as seguintes obrigações, dentre as quais se destacam a proteção contra o desemprego involuntário, promoção do emprego, limitação da despedida e a implementação de programas de orientação e formação profissional (SANTOS,2020, p.387)¹⁹

Além do princípio da constitucionalidade, há mecanismo de proteção dos direitos fundamentais que se configura na dupla dimensão, dentre as quais destaca-se: Proteção jurisdicional, que estabelece a possibilidade de um particular socorrer-se do judiciário, contra os atos de poder público ou de qualquer entidade que viole os seus direitos subjetivos fundamentais, nos termos do art. 32º. Guiné-Bissau Constituição (1984)²⁰.

Na lógica desta proteção jurisdicional, o titular dos direitos fundamentais trabalhistas, que não se sentir conforto com o conteúdo de acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, poderá à luz do direito comunitário, recorrer-se para o tribunal da CEDEAO competente em razão da matéria para fazer valer o seu direito violado.

A proteção do direito ao trabalho confere ao trabalhador a estabilidade empregatícia, da qual se impede o empregador a rescindir o contrato de trabalho por iniciativa própria, se o fizer será obrigado, nos termos da lei, proceder à reintegração do trabalhador no posto pelo qual se ocupava. Portanto, a estabilidade empregatícia veda o despedimento sem justa causa. (MARTÍNEZ, 2020)²¹.

¹⁹ SANTOS, Oliveira Edilton Meireles de. Corte interamericana de direitos humanos e a garantia de emprego no Brasil. Revista de Direito Brasileira, 2020, p.387. Com efeito, a proteção do trabalhador decorre do princípio da constitucionalidade, embora não se revele suficientemente a sua regulamentação.

²⁰ GUINÉ-BISSAU. constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.17. Por regra, a proteção jurisdicional possibilita qualquer particular a impetração de ação judicial junto de um tribunal competente em razão da matéria, pela violação do seu direito fundamental.

²¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho. São Paulo, Saraiva, 2020. O conteúdo essencial que se detenha pela fala do autor, é que a proteção do direito ao trabalho, confere de certa maneira a estabilidade nas relações trabalhistas.

Ainda nesta ordem de ideia, pode-se falar igualmente da proteção política, que é feita junto da assembleia nacional popular, designada pela sigla ANP, através da comissão especializada para área dos direitos fundamentais. Caberá comunicar o judiciário da violação dos direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores. Entretanto, a proteção dos direitos fundamentais, destinam-se a efetivar a realização do direito ao trabalho, em outras palavras, o direito ao trabalho torna-se exequível, quando há defesa dos direitos fundamentais.

Posto isto, o princípio de proteção da relação de emprego, visa efetivamente a tutela do trabalhador, que se apresenta como a parte hipossuficiente. Nestes termos, o direito do Trabalho procura garantir uma proteção jurídica possível ao empregado, estabelecendo um equilíbrio na relação jurídica contratual, isto é, o contrato de emprego firmado entre o empregador e o empregado, (BAIOCCO e ROCHA, 2021,p. 453)²².

Como se não bastasse, o espírito da limitação do exercício dos direitos e garantias fundamentais continua sendo visto, o legislador constitucional simplesmente confessou a sua rejeição ou impedimento à proteção do direito ao trabalho. Esta confissão foi revelada através do anúncio por ele feito no art. 58º, o parágrafo único, quando utiliza a expressão «o Estado criará progressivamente as condições necessárias à realização integral dos direitos de natureza económica e social reconhecidos neste título» Guiné-Bissau. Constituição (1984)²³.

Perante este termo de difícil compreensão, não se consegue entender para quando será criada as condições necessárias, à satisfação dos direitos essencialmente sociais, e particularmente direitos fundamentais trabalhistas. Entretanto, enxergando pelo preceito enunciado, percebe-se que o ramal jurídico protetivo destes direitos fundamentais ficou numa previsão ilimitada. O que significa dizer em outras palavras, a declaração emitida pelo constituinte, configura-se em

²² BAIOSCO, Julia de Carli, ROCHA, Cláudio Jannotti da. O contrato de teletrabalho e o princípio da proteção. Bahia,página e, 2021, p.453. Lembrando que o trabalhador se apresenta como a parte hipossuficiente na relação jurídica trabalhista.

²³GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287,1984, p.25. Pela fala do legislador constitucional, vê-se uma clara limitação do exercício dos direitos de natureza sociais, por que não se sabe para quando será criada as condições necessárias para a exequibilidade destes direitos fundamentais. Portanto, a conclusão a que se chega, é a renúncia da responsabilidade.

eximir ou excusar da sua responsabilidade, relativamente à defesa do direito ao emprego.

Pelo exposto, à luz da visão do legislador constituinte, pode-se concluir que, o edifício jurídico Guineense em matéria de promoção e proteção do direito ao trabalho está bastante precário, isto é, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais trabalhistas é relativamente negado pelo próprio constituinte.

Em relação à segurança e higiene no local ou posto de trabalho, anunciado pelo constituinte nos termos do art. 46º nº 01 in fine da Constituição. Guiné-Bissau. Constituição (1984)²⁴, gerou o equívoco na compreensão do conteúdo, porque não se sabe exatamente a natureza jurídica de segurança e higiene que se pretende abordar. Porque o termo segurança requer inúmeras situações, quer do ponto de vista laboral, e tanto como jurídico- social.

A expressão segurança não deve ser entendida apenas, como a relação que um trabalhador estabelece com os recursos por ele usados no labor, mas ela vai além disto. A segurança não deixa de ser uma previsão legal, pela qual o estado laboral de um trabalhador deve merecer uma normatização, sobretudo no âmbito da segurança social, em que este tem o direito de ser inscrito e a obrigação de ser descontado, com objetivo de acautelar eventual cenário que o possa levar a dependência do instituto da segurança social, ou em situação da sua aposentadoria.

Além deste perímetro da segurança, fala-se em segurança interna da empresa, isto é, local ou posto de trabalho. A qual se destina para evitar os eventuais riscos que os trabalhadores possam conhecer ao longo do exercício das suas funções laborativas. Sabe-se que o trabalhador tem o direito de prestar a sua atividade laboral em condições de higiene, saúde e segurança, nos termos do nº 1 al. a do art. 48º conjugado com o nº 1 do art. 181º ambos do CT, Guiné-Bissau. Lei nº 7 (2022)²⁵. Como se sabe, é útil dizer que o empregador deve tomar as

²⁴ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil no apartado 287,1984, p.14. Na verdade, nos termos do conteúdo revelado pelo constituinte, não se sabe efetivamente o tipo de segurança e higiene que refere, como é óbvio, existem várias tipologias de segurança, por isso percebe-se que as considerações do legislador constitucional gerou um equívoco em relação à sua compreensão.

²⁵ GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022. Este preceito sinalizado pelo legislativo, não traz muita novidade em relação à segurança, higiene e saúde, por que não há indicação clara pela qual se pode exercer estes direitos fundamentais.

providências necessárias para evitar os eventuais riscos que possam provocar lesão à integridade física e mental do trabalhador, isto é, fala-se do direito ao meio ambiente do trabalho, que deve ser adequado para a exequibilidade do trabalho.

As providências sinalizadas pelo legislador ordinário não deixam de ser medidas constantes do nº 3 do art. 181º do CT, GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022)²⁶ Ainda nesta região de abordagem, a segurança e higiene no local de trabalho, tem representado enorme preocupação pelos sujeitos da relação de emprego.

Por esta razão seria importantíssima adotar um conjunto de medidas, que passam necessariamente pela aquisição de materiais adequados para executar o trabalho, sem prejuízo de delinear o roteiro de manutenção permanente dos mesmos.

As normas de saúde, higiene e segurança laboral, conquistaram o espaço interessante nas relações de emprego, considerando que a entidade empregadora além de se vincular a contraprestação do trabalhador, deve se manter responsável pela saúde e bem-estar dos seus trabalhadores. Caso não o fizer, provocando danos materiais e imateriais pela omissão, será civilmente responsabilizado nos termos da lei civil, (MARTINEZ, 2021, p. 398)²⁷. Mas, esta previsão destacada pelo professor Martinez, não foi objeto de análise do legislador constituinte e nem do legislador ordinário do CT, porque este último deixou a disciplina dessa matéria para norma especial a ser criada num futuro próximo.

O conceito da segurança e saúde no trabalho abarca diversas dimensões e saberes com vista à melhoria das condições de trabalho, através da eliminação ou redução dos riscos e das suas consequências, mediante a criação de programas eficazes de prevenção e a criação de estruturas adequadas ao cumprimento dos objetivos consagrados na lei e nas boas práticas BRASIL. (2018). Inspeção-geral das atividades em saúde²⁸.

²⁶ GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022, p. 35-36. É conveniente salientar que o empregador deve adotar as providências cabíveis nos termos gerais da lei, para se acautelar sobre eventuais riscos de acidente de trabalho.

²⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12ª ed. Saraiva, 2021, p.398. Pela fala do autor, quando o empregador não criar as condições necessárias para garantir atividade de laboração condignamente, e se constatar a ocorrência de risco pela negligência do empregador, poderá ser civilmente responsabilizado pelos danos provocados.

²⁸ BRASIL. Manual de segurança e saúde no trabalho. 2018,p.7. Sabe-se que o conceito de segurança à saúde, importa adoção de medidas cabíveis que possam reduzir o eventual risco na laboração.

Ainda se pode qualificar o termo segurança, como respeito pelos instrumentos jurídicos trabalhistas. Porque o cumprimento das normas confere aos empregados uma segurança ao emprego e estabilidade do vínculo empregatício, chamado por outros a proteção efetiva dos trabalhadores. «Esta função protetora do direito ao trabalho cabe ao dever estatal». (GOMES,2008, P.106)²⁹ [...].

Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. Hoje, a agenda de trabalho decente da OIT ajuda a avançar rumo à conquista de condições econômicas e de trabalho que ofereçam a todos os trabalhadores, empregadores e governos uma participação na paz duradoura, na prosperidade e no progresso. (CONVENÇÃO Nº 155 DA OIT, apud AGUIAR, p. 68)³⁰

Nesta lógica, vê-se que o constituinte Guineense, deixou a disciplina da proteção, segurança e higiene do trabalhador ao critério do legislador infraconstitucional, porém, esta regulamentação foi efetivamente assegurada por este, embora com uma certa deficiência, nos termos do art. 181º do CT. Guiné-Bissau.Lei nº 7 (2022)

Diante do exposto, chega-se à conclusão que o exercício destes direitos e liberdades fundamentais trabalhistas não são exequíveis na Guiné-Bissau, apesar de existir uma previsão legislativa, mas a sua prática é menos notória. Este direito tão importante para o trabalhador na execução das suas tarefas, está cada vez mais adiado, porque o próprio legislador do CT não soube disciplinar cabalmente o exercício desse direito, e acabou por delegar a sua regulamentação para legislação especial, à luz do art. 185º do CT, GUINÉ-BISSAU Lei 7 (2022)³¹.

Portanto, pela lei trabalhista Guineense, sabe-se que não tem uma entidade responsável pela gestão dos riscos no ambiente de trabalho, essa competência fica imputada à entidade empregadora, a fim de criar todos procedimentos cabíveis para

²⁹ GOMES, Fábio Rodrigues. O direito fundamental ao trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmática analítica. Rio de Janeiro,Lumen juris,2008,p.106.

³⁰ AGUIAR, Carlos Antonio. Convenção 155 da oit: sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho. Ratificação pelo Brasil – decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.

³¹ Guiné-Bissau.Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento,Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022, p.26.

assegurar a segurança, higiene e saúde pelo local de trabalho. Ainda nesta região de segurança, não se sabe claramente de um eventual adicional pecuniário, que poderá um trabalhador que esteja exposto às atividades insalubres e bem como às atividades perigosas a receber. Sabe-se que, por regra, deve o trabalhador receber um adicional em função do nível de periculosidade ou da insalubridade em que esteja exposto.

Entretanto, o adicional é pago a partir do momento em que se confirmou pelo laudo pericial, de existência de um agente nocivo à saúde do trabalhador, ou vê-se o nível alto de periculosidade de atividade exercida pelo trabalhador. Infelizmente esta realidade, contudo foi referenciada pelo legislativo do CT, porém não tem uma determinação percentual pelo qual qualquer trabalhador que esteja numa das situações acima indicada possa beneficiar do adicional.

Em relação ao Brasil, pelas considerações do legislador constitucional, a defesa ao exercício dos direitos fundamentais trabalhistas, é a matéria de capital importante da qual o legislador constitucional Brasileiro assegura nos termos do art. 7º inciso XXII 1ª parte, da CF, que é preciso proceder a «redução dos riscos inerentes ao trabalho», BRASIL. Constituição (1988)³².

Percebe-se que está exercendo a defesa do direito ao trabalho. Esta redução dos riscos abordados pelo constituinte, reflete efetivamente na defesa do empregado no seu local de trabalho. Em outras palavras, percebe-se que o constituinte tem conferido a tarefa ou dado advertência ao empregador, para que tome as providências necessárias e adequadas sobre eventual risco que possa ocorrer no local de trabalho. É claro, que a adoção de medidas eficientes, que garantam a exequibilidade do trabalho com total tranquilidade, gera uma produção considerável no serviço.

Na sequência da lógica do parágrafo anterior, vê-se que a segurança e higiene ao meio ambiente de trabalho, são matérias bastante indispensáveis no exercício de labor. Não obstante o legislador constituinte tem qualificado este direito fundamental com menor precisão.

³² BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, p.10.

É óbvio, que o qual relegou a responsabilidade da disciplina destes direitos fundamentais ao legislativo, fato que vem declarando a vulnerabilidade do exercício destes direitos fundamentais. Visto que nos termos desta lógica, o constituinte assegura que a saúde, higiene e segurança podem ser regulamentadas por lei, isto mostra claramente que ele se eximiu da responsabilidade de amparo do exercício destes direitos subjetivos fundamentais. BRASIL. Constituição (1988)³³.

Contudo, estes direitos fundamentais não são da aplicação imediata e direta por não se constarem do capítulo primeiro do título segundo da CF. Não obstante têm os efeitos jurídicos, porém produzem eficácia social da natureza contida, que depende necessariamente da aprovação ulterior da lei infraconstitucional, para facilitar de certo modo a exequibilidade dos direitos subjetivos fundamentais em causa.

Por seu turno, o legislativo Brasileiro nos termos do art. 157º da lei nº 6.614 de 22.12/1977 que altera o capítulo quinto da CLT. Aborda sobre as obrigações, com que se devem as empresas assumir à luz da medicina de trabalho. Brasil. Lei nº 6.614. (BRASIL, 1977)³⁴. Na mesma linha de pensamento, vê-se que os empregados ficam obrigados a observar as normas pelas quais se disciplinam a segurança e a medicina do trabalho.

Dado o exposto, percebe-se que a segurança no local do trabalho, revela um conjunto de medidas que devem ser tomadas pela entidade empregadora nos termos da lei, visando acautelar os eventuais riscos que possam provocar os efeitos adversos, na vida dos empregados.

³³ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: DOU, 1988, p.10. O legislador constitucional consagrou apenas os direitos fundamentais, porém as suas disciplinas sob a responsabilidade do legislativo infraconstitucional.

³⁴ Brasil. Lei nº 6.614. [Lei 6.614 (1977)]. Lei nº 6.614. Brasília, DF: DOU, p.30. Esta lei alterou o capítulo V da CLT, que fala das medidas que devem ser adotadas para garantir um ambiente de trabalho bom. Ou seja, para ter segurança, saúde e higiene no local de trabalho é preciso o engajamento dos empregadores.

Os locais de trabalho devem atender às exigências mínimas legais trabalhistas, independentemente daquelas municipais por meio do Código de Obras, e vão da altura do pé-direito das edificações aos pisos, às aberturas nos pisos e paredes, escadas, rampas de acesso, passarelas, corredores [...] a adequada iluminação, seja natural ou artificial, sempre levando em consideração a natureza da atividade, em moldes a evitar sombras, reflexos incômodos, contrastes excessivos e ofuscamento. [...] (LEITE, 2020, p.1332)³⁵

Com estas considerações do legislador infraconstitucional, em adotar as medidas preventivas no local do trabalho, compreende-se que o exercício da proteção do direito ao trabalho, está sendo realmente assegurado. A relação empregatícia firmado entre as partes em contrato de emprego deve necessariamente respeitar o chamado princípio de boa-fé.

Este princípio decorre do postulado ético que deve reinar nas relações jurídicas em geral, mormente as de natureza trabalhista, tendo em vista a função tutelar do direito do trabalho. Há, pois, deveres recíprocos das partes para o fiel cumprimento das condições e obrigações ajustadas antes, durante e após a extinção do contrato de trabalho. O princípio da boa-fé, antes limitado a ser princípio geral do direito [...], o princípio da boa-fé pode e deve ser amplamente aplicado no direito do trabalho (LEITE, 202, p.178)³⁶.

Embora pode-se compreender o termo segurança em vários domínios, sobretudo na perspectiva do regime jurídico da seguridade e previdência social, que estabelece as obrigações e os benefícios posteriores ao empregado, do qual se procura acautelar de forma condigna a sua aposentadoria.

Como é lógico, o local pelo qual se trabalha deve respeitar o padrão recomendável pelas autoridades sanitárias, por forma a assegurar a integridade física e mental dos empregados, nos termos da lei. Por esta razão, seria útil afirmar que a segurança ao meio ambiente do trabalho, implica as medidas amplamente consideráveis que possam evitar acidentes de trabalho, a inobservância das quais confere a responsabilidade civil ao empregador. **«Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está**

³⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo, 12. Ed. Saraiva Educação, 2020, p. 1332. Para o autor, o ambiente do trabalho deve, nos termos gerais da lei, possuir as condições básicas, para assegurar o exercício de atividade laborativa.

³⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo, ed. 12ª saraiva educação, 2020, p. 178. Ainda se falou que no contrato de emprego, deve prevalecer a boa-fé, sabe-se que este princípio tem revelado o engajamento e a responsabilidade das partes em relação ao conteúdo do contrato celebrado.

obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa» (grifo nosso), BRASIL. Constituição (1988)³⁷.

Perante os expostos, chega-se à conclusão que o exercício destes direitos subjetivos fundamentais, é exequível. Porque há regulamentação suficiente, na qual os direitos e as garantias fundamentais devem ser realizados. Lembrando que pela CLT, vê-se previsão clara sobre o adicional que poderá um empregado receber, quando esteja eventualmente exposto a um agente nocivo ou esteja perante o nível alto de periculosidade de atividade por ele realizada, sem, no entanto, ignorar o laudo pericial.

3.1.1.2 Exercício dos direitos ao repouso e as férias remuneradas, na guiné-bissau e no brasil

Em conformidade com o edifício jurídico-constitucional Guineense, o direito ao repouso e as férias remuneradas, não são objetos de consagração pelo constituinte. Em outras palavras, este não os qualificou como direitos fundamentais, contudo foram objetos de regulamentação pelo legislador ordinário do CT, ao abrigo do art.123º. Para Martinez (2021), «toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas»³⁸.

Percebe-se que o período de descanso compreende vários momentos, preferencialmente indica-se os três momentos chamados por doutrina majoritária de intervalos, esses intervalos podem ser apelidadas de intrajornada que são concedidas no curso de cada laboração, os intervalos interjornada que são caracterizados entre turnos e finalmente fala-se de intervalos intersemanais conhecido por leigos, descansos semanais.

³⁷ BRASIL.Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, p.7. Mais uma vez, o empregador é responsabilizado pela negligência na adoção de medidas corretivas, que possam evitar os riscos por acidentes de trabalho. Esta responsabilidade que se anuncia, consiste efetivamente à luz do direito civil, mas pode igualmente assumir o direito indenizatório, de acordo com a gravidade e a determinação da lei.

³⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12ª ed. Saraiva, 2021, p.513. Com efeito, qualquer empregado nos termos da lei tem o direito ao descanso e à remuneração, portanto, estes pelo que se percebe na realidade Brasileira são perfeitamente exequíveis.

Entretanto, a questão não se levanta sobre o direito ao repouso, parece ser pacífica pelo entendimento da sociedade empregadora na Guiné-Bissau, mas, a colocação que se faz configura-se pelas férias remuneradas. Este assunto tem constituído uma preocupação enorme pela sociedade em geral. Como é perceptível, o legislador infraconstitucional nos termos do art. 126º e ss do CT, não apontou a possibilidade pela qual em condições normais, poderá o trabalhador receber a remuneração a que tem direito e mais subsídio de férias. Mais uma vez nota-se a omissão grosseira pelo legislativo ordinário, Guiné-Bissau. Lei nº 7 (2022)³⁹

Olhando pelo texto exposto no parágrafo anterior, percebe-se que há uma desconsideração clara e abusiva pelo legislador ordinário do CT, sobre este direito internacionalmente aceite pelos instrumentos jurídicos internacionais que disciplinam a relação de emprego. Sabe-se que o trabalhador só pode tirar férias, após ter completado o período aquisitivo de férias. Porém o que se questiona neste capítulo em concreto é o direito remuneratório do trabalhador, que, no entanto, foi negado pelo constituinte e conseqüentemente pelo legislador infraconstitucional pela omissão na sua regulamentação.

Conforme Calvo (2020, p.312) [...] «todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração»⁴⁰ Pelo legislativo Guineense, as férias remuneradas são entendidas como salário base, o seu gozo não confere as vantagens pecuniárias nenhuma. Por outras palavras, o direito às férias não conta com quaisquer benefícios que poderá um trabalhador obter com o poder aquisitivo e concessivo de férias. Infelizmente vê-se a rejeição liminar pelo direito amparado pela convenção nº 132 de 1970, da organização internacional do trabalho, designado pela sigla OIT.

³⁹ GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022, p.126. Nos termos do art. 126 do CT, vê-se que o legislador ordinário não fez nenhuma sinalização em como poderá o trabalho ter o direito às férias remuneradas, apesar de que não se trata do direito fundamental, porque falta a consagração constitucional. Portanto, constata-se uma omissão cometida pelo legislador constitucional.

⁴⁰ CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. 5. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.312. Conforme o autor, todos trabalhadores devem tirar férias, a partir do momento em que são titulares do direito aquisitivo de férias. A titularidade do período aquisitivo de férias, começa efetivamente quando o empregado ter completado os doze meses, ou falar de férias proporcionais. Sabe-se que, por regra, as férias são basicamente acompanhadas pelas remunerações correspondentes.

Como é notório em Guiné-Bissau, independentemente de não consagração do direito às férias pelo constituinte, as entidades empregadoras desaplicam simplesmente este exercício, cumprindo apenas o pagamento de salário base, conforme o anúncio feito pelo legislador ordinário.

Perante tudo isso, constata-se que o direito às férias remuneradas tem sido elemento de controverso no mundo de laboração Guineense. Em outras palavras, este direito não é exequível tendo em conta a ambiguidade do discurso do legislador ordinário do CT.

Ao contrário da Guiné-Bissau, para o constituinte Brasileiro o descanso e as férias remuneradas são direitos subjetivos fundamentais trabalhistas, pelo que o exercício destes direitos é de suma importância. O próprio legislador constituinte, nos termos do art. 7º, inciso XV da CF, assegura que o empregado tem direito a descanso ao domingo (BRASIL,1988)⁴¹.

De acordo com o critério do constituinte, a dinâmica deste direito fundamental deve ser acompanhada com remuneração.

[...] Todo empregado tem direito ao repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas,preferentemente aos domingos e, nos limites das exigências técnicas das empresas, nos feriados civis e religiosos, de acordo com a tradição local.Portanto, não há dúvidas de que o RSR e feriados são considerados como hipóteses interruptivas do contrato de trabalho, (CALVO, 2020, p.312)⁴².

O legislador da CLT, ao abrigo do art. 67º determina que **«Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de [...] vinte e quatro horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte»** [(grifo nosso (BRASIL,1943))⁴³.

⁴¹ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, p.7. Pelas considerações do legislador do Brasil, o repouso e as férias são direitos fundamentais, pelo que devem ser respeitados pelas entidades patronais.

⁴² CALVO, Adriana. Manual de direito do trabalho. São Paulo, 5 ed. Saraiva educação, 2020,p.312. Pela visão do autor, deve o empregado exercer o direito às férias e as mesmas devem ser pagas, desde logo que tenha completado o período aquisitivo das férias.

⁴³ BRASIL. A consolidação das leis do trabalho (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1943,p.16. Todo trabalhador tem direito ao repouso e remuneração, independentemente da natureza do trabalho.

O legislador da CLT, à luz do art. 71, estabelece a configuração do exercício do direito ao descanso. Em outras palavras, revela a forma pela qual se deve realizar este direito fundamental, no mundo jurídico trabalhista.

O repouso semanal remunerado é, na verdade, o reconhecimento de que existe um direito à jornada semanal de trabalho. Não obstante o termo jornada, oriundo de giorno, giornata, seja empregado normalmente para designar a jornada diária, o certo é que o nosso ordenamento jurídico consagra literalmente a expressão jornada semanal [...]. Trata-se de um direito fundamental social dos empregados urbanos e rurais [...] estendido aos trabalhadores avulsos, aos trabalhadores domésticos e aos servidores públicos. [...] (LEITE, 2020, p.1064)⁴⁴.

Como é óbvio, não se levanta muita questão em relação ao direito ao descanso, esta matéria não suscitou grande debate doutrinário, embora serviu-se de abordagem por vários autores, como forma de assinalar a exequibilidade deste direito subjetivo fundamental. Portanto, isto faz com que se possa afirmar que há entendimento passífico em torno do exercício deste direito.

Já no capítulo do exercício de direito às férias remuneradas, o legislador constituinte assegurou ao empregado nos termos do XVII do art. 7º da CF o «**gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal**» (grifo nosso) (BRASIL, 1988)⁴⁵.

De acordo com as declarações do constituinte, compreende-se que não há engajamento claro e sério na realização deste direito fundamental. Visto que, **quando o legislador constitucional utiliza o termo pelo menos, um terço a mais do que o salário normal** (grifo nosso), vê-se que o exato sentido e o alcance do espírito do texto constitucional, revela uma faculdade no cumprimento deste acréscimo, pelo qual poder-se-á o empregado beneficiar, quando atinge o período aquisitivo do direito às férias remuneradas.

Com base nestas considerações, percebe-se que o critério de pagar um terço a mais do que o salário normal, depende do empregador. Por razão muito

⁴⁴ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo, ed. 12ª saraiva educação, 2020, p.1064. O descanso remunerado é entendido como o reconhecimento de vínculo e jornada de trabalho, pela qual o trabalhador exerceu.

⁴⁵ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, p.7. Nos termos do art. 7º da CF, entende-se que não há engajamento claro sobre o reconhecimento e o exercício do direito às férias remuneradas. Havendo uma declaração duvidosa, que produz a incerteza pelo seu conteúdo, não se pode acreditar que a lei obriga o empregador ao cumprimento integral do direito às férias remuneradas.

simples, porque a própria expressão pelo menos um terço, mostra que o cumprimento de um terço pelo empregador independente da lei. Esta afirmação do constituinte só seria obrigatória quando tivesse deixado claro que o gozo das férias remuneradas deve ter um terço a mais do que o salário normal. O que poderia de certa maneira obrigar a entidade empregadora a não eximir da responsabilidade.

Conforme o legislador da CLT, ao abrigo do art.129º «Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração» (BRASIL,1943)⁴⁶. A questão central não se coloca no período aquisitivo das férias.

Em outras palavras, não há problema sobre o salário normal do empregado, quando estiver de férias. Porém o equívoco encontra-se pela declaração do legislador constitucional com relação aos benefícios pelos quais deve o empregado obter durante o período em que exerce o direito às férias, além da sua remuneração normal.

Como é sabido, o direito às férias é concedido mediante ato praticado pelo empregador, em conformidade com a lei. Sobre a questão de um terço a mais do que o salário normal afluído pelo constituinte, não foi objeto de abordagem pelo legislador celetista. Pese embora o art. 130º e ss da CLT estabelece várias modalidades do exercício deste direito fundamental.

No entanto, pelo exposto chega-se à conclusão que o direito às férias não tem gerado as discussões doutrinárias de modo complexo, contudo entende-se a ambiguidade do constituinte sobre um terço a mais do que o salário normal, durante o período aquisitivo das férias. Fato que não tem sido regulamentado pelo legislador infraconstitucional da CLT.

Apesar deste cenário, chega-se à conclusão que o legislativo Brasileiro procurou dignificar a dignidade humana do empregado. Através de vários benefícios que este possa receber no âmbito da sua laboração.

⁴⁶ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília,redação dada pelo decreto-lei nº 1.535, 13 de Abril de 1977,p.23. Embora o legislador da CLT fez a declaração em como se interessa pelo exercício deste direito fundamental.

3.1.2 RELAÇÃO COLETIVA DE EMPREGO NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL

Pelas considerações iniciais a respeito da matéria, percebe-se que a relação coletiva de emprego tem a sua gênese essencialmente pelo acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho. Através destes instrumentos, o sindicato de trabalhadores se consegue promover o exercício dos direitos, e as garantias fundamentais.

Sabe-se que, a convenção coletiva de trabalho, pela sua natureza é assinada pelos sujeitos da relação jurídica coletiva, isto é, o sindicato de trabalhadores e sindicato dos empregadores, na qual se estabelecem as condições de trabalho e promoção da realização efetiva dos direitos trabalhistas, nos termos do art. 469º da CT.GUINÉ-BISSAU (2022)⁴⁷.

Com efeito, o legislador constituinte da Guiné-Bissau não qualificou o acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho como um direito fundamental trabalhista, portanto, esta matéria foi sinalizada apenas pelo legislativo do CT. Tendo este considerar a convenção coletiva como instrumento pelo qual as partes podem criar as normas que visam tornar cada vez mais dinâmica as condições de trabalho e o exercício dos direitos e liberdades fundamentais trabalhistas. Pela realidade, a convenção coletiva não tem produzido os efeitos jurídicos pelo mundo trabalhista, entretanto, a sua aplicação pelos sujeitos das relações jurídicas coletivas é inoperante.

Em outras palavras, por falta de criação de sindicatos em várias empresas, faz com que a própria norma se torne inexecutável. Portanto, a exequibilidade dessa norma é basicamente inexistente, ela é entendida como norma morta pelo mundo jurídico dos sujeitos da relação coletiva de emprego.

⁴⁷ GUINÉ-BISSAU.Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento,Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022. Sabe-se que no labor a relação coletiva de trabalho se manifesta a partir do momento em que os sujeitos da relação empregatícia, isto é, o sindicato dos trabalhadores ou empregados e empregador ou sindicato dos empregadores se celebraram a convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho. Visto que qualquer um destes instrumentos serve apenas para promover o exercício dos direitos fundamentais e a melhoria de condições de trabalho. Portanto, a convenção coletiva de trabalho tem sido instrumento indispensável na concretização dos ganhos pela luta sindical. Lembrando que este diploma pelo contexto Guineense não é um direito fundamental, por simplesmente foi ignorado pelo legislador constitucional, embora serviu-se de abordagem pelo legislador infraconstitucional.

Apesar da convenção coletiva de trabalho, estabeleceu várias vantagens aos trabalhadores, começando pela proibição da remuneração abaixo do salário mínimo fixado pelo governo, porém esta realidade não tem sido observada pelos empregadores. O exercício deste instrumento tão importante pelas condições remuneratórias de qualquer trabalhador, foi simplesmente calado pelas empresas, através das restrições pela criação do sindicato.

No perímetro deste conteúdo, sabe-se que o acordo coletivo de trabalho não obstante não foi objeto de análise pelo legislador constitucional e o legislativo do CT, o qual revela igualmente um instrumento indispensável na promoção dos direitos trabalhistas. Lembrando que, o qual é celebrado entre o sindicato dos trabalhadores e o empregador. Portanto, não se trata da mesma coisa com a convenção coletiva de trabalho. Dado exposto, chega-se à conclusão que a exequibilidade do direito coletivo de trabalhador pela legislação trabalhista da Guiné-Bissau é bastante precária.

Diferentemente do contexto Brasileiro, **pela visão do legislador constitucional Brasileiro, as relações jurídicas trabalhistas de natureza coletiva são regulamentadas através de dois instrumentos fundamentais, dentre os quais, fala-se de acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho (grifo nosso)**. Como se sabe, o exercício efetivo desses dois instrumentos jurídicos de suma importância, desempenha o papel na promoção de normas que visam melhorar as condições do trabalho e realização plena dos direitos subjetivos fundamentais trabalhistas.

Entenda-se que a matéria de convenção coletiva e acordo coletivo de trabalho, tem sido objeto de muito debate pela doutrina e bem como especialistas que lidam diretamente com o exercício deste direito fundamental.

Portanto, ficou pacífico que estes instrumentos procuram melhorar a vida profissional dos empregados e benefícios concretos entre as partes. É óbvio, que os sujeitos desta relação jurídica coletiva, podem perfeitamente transigir agenda laboral comum, que promova o equilíbrio na proteção do direito ao trabalho.

A relação coletiva de emprego é uma estrutura da qual se constitui a classe sindical. Dessa relação coletiva, além de princípios e regras, decorre um conjunto dos institutos peculiares do ramo analisado, dentre os quais se destacam as organizações sindicais, com visão clara pela luta sindical [...].

Entende-se como fórmulas pela luta sindical às soluções de conflitos laborais, que por regra, deve culminar com [...] a paralisação coletiva do trabalho [...] (MARTINEZ, 2021, p.1003)⁴⁸.

Em bom rigor, lembre-se que a convenção coletiva de trabalho prevalece sobre as leis infraconstitucionais que regulam igualmente o mercado de trabalho. Embora questione-se a importância e amplitude deste instrumento jurídico, e o motivo pelo qual se sobrepõe às leis. Mas, as conclusões quiçá sejam por conta do caráter geral de representações de todos empregados e eventualmente de todos os empregadores em busca de promoção de interesse de todos e melhoria do mercado de trabalho.

3.1.2.1 Manifestação pela liberdade sindical e exercício de direito à greve, na Guiné-Bissau e no Brasil

Na sequência deste espírito, mais uma vez o constituinte Guineense produziu a limitação do exercício de direito e garantia fundamental dos trabalhadores, e tendo deixado bem claro as tarefas de restrições do direito à greve, ao legislador infraconstitucional do CT. Quando aquele assegura que o exercício do direito à greve deve ser limitado por lei, compreende-se que o constituinte está liminarmente rejeitando a exequibilidade efetiva deste direito fundamental tão importante, na afirmação do estado de direito e democrático. Porque o limite as atividades essenciais inadiáveis da sociedade nos termos do nº 1 do art. 47º. GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984)⁴⁹. Portanto, isso é um mero equívoco na compreensão do conteúdo.

⁴⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p. 1003. Nas considerações do autor, a relação coletiva de trabalho é a estrutura sindical, da qual os trabalhadores ou empregados conseguem conquistar certos ganhos importantes pelo exercício de atividades laborais. De modo geral, a luta sindical só nasce pela defesa do direito coletivo ou a defesa de interesses comuns.

⁴⁹ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.22. Pelo conteúdo do nº 01 do art. 47 da CRGB, percebe-se que o legislador constitucional negou o exercício de direito à greve. Quando assegurou que o mesmo deve ser restringido pelo legislativo, isto significa dizer que já se determinou deliberadamente a exequibilidade deste direito subjetivo fundamental na relação de trabalho. Na língua normal, que poderia ser aceite no mundo jurídico, seria correto dizer, que o legislador ordinário pode proceder as restrições com relação a matéria inadiáveis para sociedade. Portanto, a questão central se circunscreve pelo termo deve, que pela compreensão jurídica coloca as consequências em caso de violação do conteúdo anunciado pelo legislador.

A questão fundamental que se coloca, consiste efetivamente na determinabilidade das atividades essenciais inadiáveis da sociedade, que devem ser restringidas conforme o termo utilizado pelo constituinte. Tudo isto confere uma lógica que não permite enxergar o sentido e alcance do espírito do texto constitucional. Porque o conceito de atividades inadiáveis da sociedade é puramente impreciso e ambíguo, que não permita uma compreensão razoável daquilo que podia ser dito.

Quando a norma constitucional assegura, **que o direito de greve deve ser limitado ou restringido** (grifo nosso), considera-se uma negação do exercício de direito fundamental trabalhista, pela utilização abusiva do termo (deve) pelo constituinte. Quando podia simplesmente conceder a autorização de restrições do direito de greve ao legislador ordinário, através de um mero discurso, no qual podia ter utilizado o termo (poder) a norma ordinária para fazer a restrição do direito de greve. Desta redação poderia se perceber que o constituinte possibilitará a exequibilidade do direito fundamental de greve,

Em outras palavras, o que podia ser razoável na compreensão pelo conceito de serviço ou atividades essenciais inadiáveis da sociedade, quando há efetivamente „[...]” a convenção ou comum acordo entre os sujeitos da relação coletiva de emprego, assegurando durante a paralisação de serviços laborais, quais as atividades essenciais inadiáveis da sociedade devem ser atendíveis, (LEITE,2020,P.1578)⁵⁰.

Pois, outro direito que está adstrito ao direito de greve é a liberdade sindical, a luz da teoria constitucional, o exercício da liberdade sindical deve ser visto como princípio democrático, do qual os trabalhadores devem perfeitamente fazer uso deste direito fundamental. Como é explícito, a doutrina não foi pacífica quanto à classificação da liberdade sindical, ela tem gerado palco de discussão intensa.

⁵⁰ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho. 12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 1396-1578. Segundo este autor, o termo atividades inadiáveis à sociedade produz sempre o equívoco pela sua compreensão. No caso específico da Guiné-Bissau, não se consegue perceber o que poderiam ser as atividades inadiáveis da sociedade, quiçá poderia o termo ser percebido a partir do momento em que os sujeitos da relação de trabalho se sentarem à mesa e definirem os serviços que não podem se afetados pela greve.

Segundo (Arnaldo Süssekind, convenção da OIT, nº 87, 1948, e PIDESC da ONU, 1996 apud LEITE, 2020, p. 1396-1397), ambos afirmam que a liberdade sindical deve ser considerada como uma figura trinitária, em que cada modalidade sindical tem a sua configuração própria, na qual se destacam a liberdade sindical individual, que assegura o direito de cada empregado ou empregador de filiar-se ao sindicato pelo qual revela o seu interesse, liberdade sindical coletiva, que aborda o grupo de empregados ou dadores de trabalho que têm fins laborais comum ou conexas, e constituem um sindicato que lhes parecem necessário e autonomia sindical, que se preocupa na questão organizacional interna e de funcionamento da classe sindical⁵¹. Portanto, a liberdade sindical é entendida como elemento fundamental na relação de trabalho, esta fundamentalidade se estende pela ilimitabilidade da liberdade.

Compreende-se que a liberdade sindical por via de regra, deve começar pelo interesse de comum acordo dos trabalhadores. Segundo Luciano Martinez (2021), «interesse coletivo é aquele que, apesar de fundar em um bem indivisível, diz respeito a sujeitos claramente determinados por meio da relação-jurídica-base que os une [...] ou por conta do vínculo jurídico que os liga à parte contrária⁵²» [...]. Dado o exposto no parágrafo anterior, considera-se as modalidades apresentadas como legítimas no exercício da liberdade sindical. O exercício do direito à greve decorre do princípio da liberdade sindical, em que os trabalhadores possam abertamente manifestar as indignações que se sentem em relação o descumprimento das leis trabalhistas e bem como as medidas impostas pelo empregador.

⁵¹ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho. 12. ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 1396-1397. Pelo que se percebe do estudo, há várias modalidades classificatórias da liberdade sindical, é claro que esta liberdade assiste qualquer trabalhador de se filiar num determinado sindicato que lhe parece bom e interessante. O mesmo pode igualmente acontecer com o empregador. Portanto, o exercício da liberdade sindical deve ser visto como ganho importante para a atividade de laboração.

⁵² MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.1025. Compreende-se que o direito à greve tem como motivo essencial a luta pelo interesse comum da classe sindical, onde se encontram representados todos os trabalhadores nela inscritos. Com efeito, não seria bem provável que um trabalhador que tenha filiação em qualquer sindicato realize ou exerça este direito de greve. Por isso, a lei determina a possibilidade de criação de sindicatos, como forma de poder agregar todo o interesse da classe sindical.

Segundo (NETO, apud LEITE, 2020, p.1393) [...] afirmam que o exercício da liberdade sindical, depende necessariamente da ausência total de limitações e requer a presença de uma lei nova, que possa facilitar a sua exequibilidade, quer no capítulo negocial e bem como na produção da greve⁵³.

A convenção nº 87 da OIT, no seu art.3º trouxe evidência clara que legitima os sindicatos a fazerem uso do direito à greve, como um instrumento legal contra as medidas que possam lesar os seus direitos fundamentais. Por seu turno, a convenção nº 98 da OIT veda a prática dos atos discriminatórios na tarefa sindical e assegura a proteção da classe nas relações intersubjetivas⁵⁴.

A liberdade sindical e o direito de greve, portanto, podem ser compreendidos como liberdades essenciais à concretização da democracia, tanto no local de trabalho, quanto no sistema político. Ambos são meios e objetivos para o pleno desenvolvimento de um país, não somente no que tange ao aspecto econômico, mas também social, (GOMES; PINTO, 2020, p. 52)⁵⁵.

O próprio legislador ordinário da LG, nos termos do art. 6º produz a mesma conclusão com o legislador da OIT, na qual se pronunciou «os trabalhadores não podem sofrer qualquer discriminação por motivo de adesão ou não a uma greve, declarada em conformidade com a lei (GUINÉ-BISSAU, 1991)⁵⁶.

Nesta ordem de ideia, por intermédio do legislador da (OIT, 1996 apud GUIDO e URIARTE, 1998, p.50) afirmam que «Ninguém deveria ser privado de

⁵³ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho. 12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 1393. Como é óbvio, o exercício do direito à greve resulta da ação sindicalista pela procura de promoção dos direitos dos trabalhadores e melhorias de condições de trabalho.

⁵⁴ GOMES, Ana Virgínia Moreira, PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado, PINTO, Carlos Eduardo Furtado. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2020,p.52.

⁵⁵ GOMES, Ana Virgínia Moreira, PINTO, Flavia Aguiar Cabral Furtado, PINTO, Carlos Eduardo Furtado. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2020,p.52.

⁵⁶ Guiné-Bissau. Lei nº 9 (1991). Lei de greve da Guiné-Bissau.. No dia 3 de outubro, Bissau, Inacep, 1991,p. 4. O legislador infraconstitucional da lei de greve, admitiu que em nenhum momento deve o trabalhador ser restringido a sua liberdade pelo fato de ter ou não participado da greve.

liberdade, nem ser objeto de sanções penais pelo simples fato de organizar uma greve pacífica ou dela participar»⁵⁷

Perante o exposto, vê-se que o direito da liberdade sindical e do exercício da greve, além de serem os direitos fundamentais de natureza coletiva, não se limitam apenas à defesa dos interesses da organização, mas sim do exercício da democracia em contexto juslaboral.

Pelo contexto do direito material trabalhista Brasileiro, sabe-se que o exercício dos direitos subjetivos fundamentais trabalhistas sinaliza a promoção e defesa de direito ao trabalho (grifo nosso). Este capítulo além de representar a matéria de suma importância pela relação de emprego, procura estabelecer duas realidades pertinentes, no qual se aborda o exercício pela liberdade sindical e o exercício de direito à greve.

Entenda-se que a liberdade sindical, é uma das possibilidades pela qual os empregados se conseguem manifestar abertamente o interesse da classe, visando a promoção e a defesa do direito ao trabalho.

O exercício do sindicalismo tem sido o fenômeno histórico pelo mundo juslaboral, que servia de objeto de reivindicações pelas melhorias de condições de trabalho e remunerações condignas, por vários movimentos sindicais espalhados pelo resto do mundo.

Por essa razão, a liberdade sindical e o exercício ao direito de greve são instrumentos pacíficos indispensáveis para a consolidação do estado de direito e democrático.

A liberdade sindical e o direito de greve, portanto, podem ser compreendidos como liberdades essenciais à concretização da democracia, tanto no local de trabalho, quanto no sistema político. Ambos são meios e objetivos para o pleno desenvolvimento de um país, não somente no que tange ao aspecto econômico, mas também social (GOMES et al. 2020 ,p.52)⁵⁸.

⁵⁷ GUIDO, Horacio Odero Alberto Gernigon Bernard, URIARTE Ermida Oscar. A greve: o direito e a flexibilidade. Brasília, 1998, p. 45-46. Pelo conteúdo, entende-se que ninguém deve ser objeto de sanções penais pelo exercício de direito à greve.

⁵⁸ GOMES et al. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. revista chilena de direito ,2020,p.61. A liberdade sindical e o direito de greve são direitos que participam da promoção e consolidação dos princípios democráticos.

Neste contexto de labor, o legislador constituinte Brasileiro, não ficou indiferente sobre esta matéria, na qual se descreveu nos termos do art.8º inciso I da CF, que a criação do sindicato deve observar o chamado à liberdade, esta liberdade é entendida como princípio constitucional, do qual não poderá o Estado intrometer na sua instituição. BRASIL.Constituição (1988). Por seu turno, o legislador infraconstitucional da CLT, ao abrigo do art. 511 deu anuência sobre a criação de sindicato, nos termos que se seguem.

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas BRASIL [Consolidação das leis do trabalho (1943)]⁵⁹.

Pelo conteúdo essencial do direito coletivo, «Sabe-se que a liberdade sindical é um instrumento de apoio à efetivação dos direitos sociais e particularmente pela sua ampliação. Ela opera pelo crescimento e conquistas sociais e econômicas, e não tolera o retrocesso» (MARTINEZ, 2021, p. 1005)⁶⁰.

Portanto, a instituição de liberdade sindical sem restrições foi anunciada pelo próprio constituinte nos termos do inciso I II do art. 8º do texto constitucional, impedindo de forma liminar a intromissão do poder público na criação de organizações.

É óbvio, que por intermédio da liberdade sindical, o exercício do direito à greve pode-se realizar sem grande problema. Este direito fundamental tem representado um recurso de natureza importante para a classe sindical dos empregados. Do qual se poderá o sindicato em último momento fazer uso deste instrumento de suma importância, quando vê a violação das leis trabalhistas que disciplinam a relação de emprego.

Portanto, o direito à greve serve como meio pelo qual os empregados procuram realizar os seus direitos e efetivar as garantias fundamentais.

⁵⁹ GOMES et al. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. revista chilena de direito ,2020,p.52. A liberdade sindical e o direito de greve são vistos como liberdades essenciais pelo exercício da democracia.

⁶⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p. 1005.

A própria organização internacional dos trabalhadores designada da OIT, já admitiu que o exercício do direito à greve, além de ser o direito fundamental, considera-se a posição legítima pela qual o sindicato possui para realizar os seus interesses laborais.

Em 1952, em sua segunda reunião, o Comitê de Liberdade Sindical já afirmava o direito de greve e formulava os elementos do princípio básico sobre esse direito, do qual, de um certo modo, derivam todos os demais. No parecer do Comitê, o direito de greve é um dos meios legítimos e fundamentais de que dispõem os trabalhadores e suas organizações para a promoção e defesa de seus interesses econômicos e sociais [...] (GERNIGON et al. 2002, p.20)⁶¹.

Quando se trata de greve, compreende-se que há várias modalidades de greves, porém neste estudo não se pretende fazer um estudo classificatório de tipologia de greves. Embora possa ser de suma importância.

O que se quer neste estudo dissertativo é fazer uma abordagem genérica do exercício de direito à greve, como um instrumento jurídico imprescindível pela defesa do interesse da classe sindical.

A generalidade do exercício da greve que se fala, pode ser vista do ponto de vista da relação jurídico- privada e tanto como na relação de trabalho público, isto é, daqueles que trabalham no funcionalismo público, desde logo que exista um sindicato que promova e defenda o interesse legítimo da classe.

De acordo com o constituinte (1988, p.8) nos termos do art. 9º da CF conjugado com o art. 1º da LC nº 7.783 de 28 de junho de 1989 «**É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender**»⁶² (grifo nosso). O constituinte Brasileiro, ainda se destacou ao abrigo do art. 9º parágrafo 1º, que o exercício do direito à greve deve respeitar [...] «os serviços ou atividades

⁶¹ GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto, GUIDO, Brado, URIARTE, Oscar Ermida. A greve: o direito e a flexibilidade. Brasília, 2002, p.20. A organização internacional dos trabalhadores admite que a liberdade sindical e o direito de greve são instrumentos legítimos pelos quais se devem adotar para defesa dos interesses de classe.

⁶² BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, p.8. O legislador dá complementar a possibilidade pela qual o direito à greve deve ser efetivado, com base nos interesses legítimos dos empregados.

essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade. BRASIL. Constituição (1988)⁶³.

Nos termos gerais da lei. Este texto constitucional, tem apresentado um equívoco na sua compreensão, quando o constituinte assegura que caberá ao legislativo definir os serviços ou atividades essenciais inadiáveis à comunidade, não se consegue perceber a critério do legislativo, do que se trata serviços ou atividades essenciais inadiáveis à comunidade.

O próprio legislador infraconstitucional da CLT, quando utiliza a seguinte expressão **definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve** (grifo nosso).

Vê-se que o conteúdo do texto anunciado pelo legislativo, não oferece a clareza pela sua compreensão, e torna-se bastante complexo em perceber o exato sentido e alcance do espírito do texto. Portanto, não se consegue enxergar a objetividade pela qual o legislador infraconstitucional deseja alcançar.

Deste modo, vê-se muita dificuldade de compreender o conceito de serviços ou atividades essenciais inadiáveis à comunidade. Desde logo que a matéria não tem sido objeto de análise profunda pelo legislativo da CLT, tendo em conta a sua complexidade. Por esta razão, entende-se que há um equívoco sobre o conteúdo do texto. Perante esta incompreensão nas interpretações do texto constitucional e do legislativo da CLT, vê-se a necessidade de elucidar esta barreira interpretativa, da qual nasceu a LC nº 7.783 de 28 de junho de 1989, chamada por outras leis da greve.

Segundo o legislativo deste diploma, ao abrigo do art. 11º da LC há serviços ou atividades essenciais inadiáveis à comunidade, que devem ser atendidos no decurso da greve. «Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir,

⁶³ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, promulgada em 5 de outubro de 1988, p.8. Esta citação colou certa dúvida sobre o que seriam as necessidades inadiáveis da comunidade, em caso de decretação da greve. Portanto, esta matéria provocou bastante inquietação entre os profissionais de direito, por ser conceito subjetivo que não oferece a clareza do seu conteúdo.

durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade». BRASIL. Lei 7.783 (1989)⁶⁴.

De acordo com o legislador complementar, no parágrafo único que precede o art 11º, são as atividades essenciais inadiáveis da comunidade, as que «coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população BRASIL. Lei 7.783 (1989)⁶⁵.

Desta paralisação das atividades laborais ou a exequibilidades de serviços essenciais inadiáveis da comunidade, deverá o sindicato ou os trabalhadores à luz do art. 13º LC, anunciar a entidade empregadora a produção dos efeitos jurídicos da greve, no período temporal de 72 duas horas BRASIL. Lei 7.783 (1989)⁶⁶.

Consoante, o legislador complementar, (1989, p.2) há vários requisitos pelos quais se devem considerar, no exercício do direito à greve, com relação os serviços ou atividades essenciais inadiáveis da comunidade⁶⁷. Estes requisitos estabelecidos pelo legislativo complementar, acabam por gerar de certo modo uma compreensão do conteúdo que tinha produzido equívoco, na visão do constituinte e do legislador da CLT. Apesar disso, o conceito não tem produzido o consenso pacífico pela doutrina.

⁶⁴ BRASIL [Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989)]. Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989. Brasília, 28 de junho de 1989, p.2. Na tentativa de elucidar o equívoco que se registra pela visão do legislador da CLT em matéria de as necessidades inadiáveis da comunidade, criou-se a lei complementar para dar fim ao equívoco.

⁶⁵ BRASIL [Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989)]. Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989. Brasília, 28 de junho de 1989, p.2.

⁶⁶ BRASIL [Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989)]. Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989. Brasília, 28 de junho de 1989, p.2.

⁶⁷ BRASIL [Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989)]. Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989. Brasília, 28 de junho de 1989, p.2. O legislador da lei complementar da greve, considera que no exercício do direito à greve, deve-se levar em conta vários requisitos pelos quais as necessidades inadiáveis à comunidade devem acompanhar.

Em alguns países, a noção de serviços essenciais é usada na legislação para designar serviços nos quais não se proíbe a greve, mas pode ser imposto um serviço mínimo de funcionamento; em outros países, a noção de serviços essenciais é utilizada para justificar importantes restrições inclusive a proibição da greve, e este é precisamente o sentido da expressão serviços essenciais para os órgãos de supervisão da OIT [...]. Como se verá mais adiante, entre serviços essenciais em que a greve pode ser proibida e serviços não essenciais em que não se pode proibir, os órgãos de supervisão da OIT utilizam um conceito intermediário que é o de serviços de importância transcendental [...] serviços não essenciais em que, no parecer dos órgãos de supervisão da OIT, não se pode proibir a greve, mas pode-se impor um serviço mínimo de funcionamento na empresa ou instituição de que se trate (GERNIGON, 2002,p.32)⁶⁸.

Diante desta análise, chega-se à conclusão que os serviços ou atividades essenciais inadiáveis à comunidade, destinam-se apenas para criar restrições à liberdade sindical e ao exercício do direito de greve. Estas restrições a liberdades fundamentais, acabam por impedir a dinâmica do processo democrático no seu verdadeiro termo no Estado de direito e democrático.

Com tudo, vê-se pelo anúncio do legislador complementar, as situações que possam constituir as atividades essenciais inadiáveis da comunidade. Portanto, comparando esta realidade com a da Guiné-Bissau, percebe-se que pelas ponderações das legislações brasileiras, nota-se certa clareza pelo conteúdo da matéria.

3.1 2.2 Papel do sindicato pela promoção do exercício de direito ao trabalho na Guiné-Bissau e no Brasil

Como é irrefutável, o sindicato sendo parceiro social do empregador, no âmbito das relações laborais, procura sempre promover e efetivar junto da entidade patronal as melhores condições de trabalho.

A promoção do direito ao trabalho passa necessariamente pela assinatura de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, destes instrumentos, as partes conseguem se convencionar sobre melhoria de condições básicas de trabalho, que possam trazer os ganhos mútuos no labor.

⁶⁸ GERNIGON, Bernard, ODERO, Alberto, GUIDO, Brado, URIARTE, Oscar Ermida. A greve: o direito e a flexibilidade. Brasília, 2002, p.32. À luz destes questionamentos pelas necessidades inadiáveis à comunidade, entende-se que isso varia em função de cada ordenamento jurídico, em certos casos estas medidas são impostas para restringir a realização efetiva desses direitos fundamentais.

Nestes termos, os convenientes ou acordantes devem usar o princípio de boa fé, na normatização das condições de trabalho, sob pena de entrar na ilegalidade ou em abuso do direito. É evidente que reina sobre os direitos fundamentais o princípio da eficácia máxima e o princípio da dignidade da pessoa humana [...] (SANTOS, 2018, p. 143)⁶⁹.

Segundo Leite (2020,p.159) «o princípio do reconhecimento das convenções e acordos coletivos deve estar em sintonia com os demais princípios constitucionais»⁷⁰ [...] os ganhos que o sindicato possa obter do empregador não deixa de ser a estabilidade no emprego, que consiste na manutenção permanente do vínculo contratual, defendendo-o contra arbitrariedade do dador de trabalho (LEITE, 2020,p.1193)⁷¹, [...] **outro importante corolário de ganhos, que se pode compreender na promoção do direito ao trabalho é a garantia do emprego,** (grifo nosso) que configura no direito fundamental do empregado, através da qual a relação jurídica contratual fica assegurada contra a despedida sem justa causa, decorrente do procedimento administrativo ou no âmbito da defesa de ação interposta pelo empregado (LEITE,2020,p. 1193)⁷².

O sindicato assume a tarefa de capital importante, na defesa do direito ao trabalho, em outras palavras a defesa dos direitos trabalhistas assumida pelo sindicato tem a consagração do constituinte, isto é, decorre do princípio da constitucionalidade, nº 1 do art. 46º da CRGB conforme o constituinte «Aquele que

⁶⁹ SANTOS, De Oliveira Meireles Edilton. reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho São Paulo,Ltr,2018,p.143. O acordo e a convenção coletiva de trabalho, deve rigorosamente respeitar o princípio da boa fé e a dignidade da pessoa humana.

⁷⁰ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho.12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 159. Entende-se que a convenção coletiva de trabalho, na sua elaboração deve observar os princípios consagrados pela Constituição, sob pena de se conflitar com vários direitos dela decorrentes.

⁷¹ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho.12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 1193. Sabe-se que o fim primordial do sindicato pela feita de convenção coletiva de trabalho, é obter dela os ganhos, que devem se traduzir na estabilidade da relação de emprego.

⁷² LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho.12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 1193. Segundo o autor, além da promoção de melhoria de condições de trabalho, vê-se que a estrutura sindical sempre se preocupa com a estabilidade d e emprego, como forma que possa impedir o desligamento arbitrário sem justa causa.

trabalha tem direito a protecção [...] no trabalho. GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984)⁷³.

De acordo com Leite (2020) a protecção do direito ao trabalho, observa certos princípios dentre os quais vê-se o princípio da protecção ao meio ambiente do trabalho, o princípio da protecção ao salário e o princípio da protecção da relação de emprego, respectivamente⁷⁴.

A protecção pelo trabalho, significa respeito pelos instrumentos coletivos negociais de trabalho, que possibilita os ganhos na laboração. Esses ganhos têm a configuração do princípio da defesa da relação empregatícia, que por regra deve acompanhar a dinâmica de *modus operandi* do princípio de tratamento mais favorável ao empregado (LEITE, 2020, p.160)⁷⁵. [...].

Felizmente o legislador constitucional, ao abrigo do art. 45º fez um amparo manifestamente sem reserva, sobre o exercício da liberdade sindical, como um direito fundamental na afirmação do estado de direito e democrático, Guiné-Bissau. Constituição (1984)⁷⁶.

Diante disso, ficou notavelmente que as organizações sindicais ou as entidades sindicais têm muita responsabilidade no que diz respeito à promoção e à defesa do direito ao trabalho, através dos instrumentos negociais chamados por outros de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, lembrando que estes são veículos importantes na disciplina das relações empregatícias, dos quais se registra o vínculo pelo qual se confere a estabilidade e garantia do emprego.

Pela Constituição Brasileira, compreende-se que o sindicalismo tem um papel de capital importante pela promoção e a defesa dos direitos e garantias

⁷³ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.14. Pelas considerações do constituinte, aquele que trabalha deve ser protegido, embora sem indicação clara do tipo da protecção que se refere.

⁷⁴ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho. 12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p. 156. Com toda firmeza, o autor qualificou a tipologia de protecção que ocorre na relação de trabalho, falou-se de protecção remuneratória, no ambiente de trabalho e da estabilidade do emprego.

⁷⁵ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho. 12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p.160.

⁷⁶ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.13. Nos termos do art. 45º da CRGB, nota-se que há uma determinação pelo conteúdo da protecção do trabalhador pela via sindical.

fundamentais dos trabalhadores. Nestes termos, o constituinte ao abrigo do art.8º inciso III da CF salienta que «**ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas**» (grifo nosso). BRASIL. Constituição (1988)⁷⁷. A defesa do interesse coletivo abordado no parágrafo anterior, mostra claramente que as funções do sindicato não se limitam apenas às relações coletivas de trabalho, porém, também procura-se proteger a relação jurídica individual de trabalho.

De modo geral, a classe sindical existe para conceder amparo a todos trabalhadores que tenham relação de emprego. A proteção da relação de emprego consiste em «promover os direitos e liberdade de associação [...] maior participação, debate e necessidade de diálogo não apenas no local de trabalho, mas também na tomada de decisões da política social » (GOMES, 2020, p.52)⁷⁸.

Neste âmbito, o legislativo da CLT, nos termos do art. 513º consagrou as atribuições que cabe ao sindicato, e estabeleceu o modus operandi do sindicato na proteção dos direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores. (BRASIL, 1943)⁷⁹.

O direito de greve integra o princípio da liberdade sindical. A greve constitui uma das manifestações da liberdade coletiva dos trabalhadores representados pelo sindicato. Conforme destaca o Comitê de Liberdade Sindical referente à greve, embora o direito de greve não seja mencionado expressamente na Convenção 87 da OIT, o artigo 3º dessa norma internacional dispõe que as organizações de trabalhadores têm o direito de formular seus programas de ação, sendo a greve uma atividade essencialmente importante para a organização dos trabalhadores (GOMES, et al.2020,p.52)⁸⁰

⁷⁷ BRASIL. Consolidação das leis do trabalho (1943). Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, redação dada pelo decreto-lei nº 1.535, 13 de Abril de 1977,p.98.

⁷⁸ GOMES et al. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. revista chilena de direito ,2020,p.52.

⁷⁹ BRASIL.Consolidação das leis do trabalho (1943).Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, redação dada pelo decreto-lei nº 1.535, 13 de Abril de 1977,p.98.

⁸⁰ GOMES et al. O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política. revista chilena de direito ,2020,p.52. Ficou claro que o direito à greve é uma das formas de liberdade de manifestação, contra certos atos lesivos à condição de trabalho, quando se fala de condições de trabalho, refere-se a um pacote de medidas que agrega várias situações laborais. Começando pela boa remuneração, exercício de trabalho decente.

Com estas considerações, percebe-se que o sindicato tem o papel de promover a dinâmica na melhoria de condições de trabalho, esta promoção acontece à luz da assinatura de convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho, sendo estes instrumentos indispensáveis no exercício de labor.

Ainda se entende que a defesa do direito ao trabalho, configura-se na respeitabilidade dos diplomas jurídicos que disciplinam a relação empregatícia. Em outras palavras, a defesa que se exerce pelo sindicato, visa de modo geral assegurar a proteção dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas.

É lícito afirmar que a liberdade sindical e o direito à greve, não dispensa o chamado cumprimento de serviço mínimo, isto é, o serviço de piquete que visa assegurar a funcionalidade mínima das atividades laborais. Nos termos previstos em lei. Mas o piquete serve de objeto de negociação entre o empregador e os empregados. Da qual se procura identificar os serviços que podem não ser afetados pela greve.

Em face do exposto, chega-se à conclusão que a estrutura sindical desempenha um papel importante pela defesa dos direitos e liberdades fundamentais, a promoção de condições de trabalho e igualmente os interesses legítimos da classe. Esta entidade sindical é vista como parceira indispensável do empregador, porque dele sempre nasce a visão clara que possa contribuir na melhoria do exercício da atividade de trabalho. Contudo, compreende-se a enorme dificuldade que se enfrenta na luta sindical, no domínio da implementação das políticas laborais.

3. 2. DISSENTIMENTO ENTRE SINDICATO E EMPREGADOR, PELA DEFESA DOS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS, NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL

Como se sabe, é indiscutível que as entidades sindicais possam não entrar em dissídio laboral com os empregadores. Sobretudo quando há violação dos instrumentos que disciplinam a relação empregatícia e o exercício dos direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores.

É claro, que a violação das normas trabalhistas pode assumir várias direções, como é evidente, o dissídio laboral pode perfeitamente ter a sua génese, a partir do momento em que há recusa da celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho pelas entidades empregadoras, (SANTOS,2018,P.132-133)⁸¹.

Perante esta situação, o legislador ordinário do CT no seu art.493º, salienta que os sujeitos da relação coletiva em conflito, podem se socorrer de arbitragem, para obter a satisfação do direito violado (GUINÉ-BISSAU, 2022)⁸².

Além da possibilidade de assinatura ou não de um instrumento negocial, que regulamenta o exercício de atividades laborais, o dissídio pode resultar de interpretação normativa que cada um faz da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Deste modo, os sujeitos da relação jurídica coletiva, podem se conflitar desde logo, que a organização sindical não respeita o procedimento normativo, pelo qual o caderno reivindicativo deve observar, na produção da greve. Em outras palavras, quando há inobservância dos aspectos procedimentais que antecedem a produção da greve, isto é, o prazo do aviso prévio e o serviço de piquete, poderá se registrar uma posição de resistência pelo empregador.

⁸¹ SANTOS, De Oliveira Meireles Edilton. Reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho. São Paulo, Ltr, 2018, p.132-133. Segundo Meirelles, o dessentimento laboral pode assumir vários contornos, dentre os quais quando a entidade não se digna assinar o acordo ou a convenção coletiva de trabalho, neste sentido pode perfeitamente gerar a crise na laboração.

⁸² GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). Código do trabalho. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022. Para o legislativo do CT, quando se registra a crise laboral entre o sindicato e o empregador, devem as partes se socorrer da arbitragem, como forma ideal para sanar o conflito. É claro que a arbitragem é um dos métodos heterocompositivo pela gestão e resolução de conflitos, em que a sentença arbitral por regra é imposta pelo juiz arbitral, nos termos do litígio que lhe é submetido.

Com efeito, percebe-se que a declaração de uma greve na vigência da convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, produz o dissídio laboral entre os sujeitos da relação coletiva de emprego. Conforme (GUIDO e URIARTE,1998, p.45-46), [...] a limitação do exercício deste direito fundamental dos empregados, deve ser recompensado ou ser visto com a interposição do processo arbitral, por forma aferir a interpretação e aplicação de convenção ou acordo coletivo de trabalho⁸³.

O dissídio laboral nasce com o descumprimento das normas jurídicas que regulamentam a relação de emprego, por um dos sujeitos da relação jurídica subordinada. Portanto, não obstante o estudo pelo qual se interesse a dissertação, que é o direito material trabalhista, porém a abordagem do dissídio laborativo pode ser compreendido em duas perspectivas.

Neste sentido, olha-se pelo dissídio emergente da relação individual de emprego com a entidade empregadora. Nesta modalidade, pode-se encontrar várias situações que podem possibilitar crise na relação empregatícia entre o dador de trabalho e o empregado. Além desta perspectiva, fala-se em dissídio coletivo que é objeto de análise do capítulo, do qual se envolve os sujeitos da relação coletiva de emprego. Nesta complexa situação, poderá um dos sujeitos da relação jurídica, recorrer-se a jurisdição competente em razão da matéria, para dirimir o litígio em questão.

À vista disso, chega-se à conclusão que há inúmeras situações que possam gerar o dissídio laboral, entre os sujeitos da relação coletiva de emprego, depende da configuração dos instrumentos jurídicos de natureza trabalhista e as suas aplicações.

Pelas legislações Brasileiras, sabe-se que o dissídio laboral pode ser entendido em duas perspectivas, de um lado, fala-se do dissídio que versa sobre a relação individual de emprego, ao abrigo do art.837º ss da CLT, no qual se constata que o legislador celetista assegura a possibilidade de exercer a reclamação. Podendo esta ser exercida por escrito ou verbal, pelo próprio empregado, e o

⁸³ GUIDO, Horacio Odero Alberto Gernigon Bernard, URIARTE Ermida Oscar. A greve: o direito e a flexibilidade. Brasília, 1998, p. 45-46. Como se salientou na citação anterior, o dissídio laboral não tem a fórmula única para provocar a crise entre os sujeitos da relação coletiva de trabalho, pelo critério legal, não deve exercer o direito de greve na vigência do acordo ou convenção coletiva de trabalho.

empregador o exerce pelo seu representante sindical ou pelo mandatário judicial. BRASIL.Consolidação das leis trabalhistas (1943)⁸⁴.

Portanto, esta matéria tem sido aturadamente analisada pelo legislativo ordinário da CLT. De outro lado, aborda-se o dissídio à luz da relação coletiva de emprego, este tem representado algo mais abrangente a nível de classe dos trabalhadores, em busca de melhores condições de trabalho e as remunerações condignas, nos termos exato do art.856º ss da CLT. BRASIL.Consolidação das leis do trabalho (1943)⁸⁵.

No entanto, o dissídio resultante da relação jurídica individual e coletiva de emprego, pode ser o objeto do litígio entre os sujeitos de relação empregatícia, nos termos gerais da lei. O mecanismo de interposição de ação, depende necessariamente de natureza pela qual se reflete o dissídio. Como se sabe, cada tipologia do dissídio laboral tem a sua própria configuração. Conforme se constata nos arts. 839º, 857º, 858º, 859º todos são da CLT.

Entretanto o estudo que se pretende fazer em relação a este capítulo, não se inscreve apenas numa modalidade do dissídio, porém analisa-se o dissentimento no seu termo genérico. Desde logo que se encontra em sede da relação jurídica subordinada.

O dissentimento laboral só fica notório quando há violação flagrante dos instrumentos jurídicos que regulamentam a relação de emprego. Nestes termos, poderá uma das partes à luz do art. 8º da LC da greve, por vontade própria socorrer-se «a Justiça do Trabalho, [...] ou do Ministério Público do, Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão (BRASIL,1989)⁸⁶.

⁸⁴ BRASIL.Consolidação das leis do trabalho (1943).Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1977,p.178. Na compreensão do legislador da CLT, o dissídio laboral pode assumir duas modalidades, dentre as quais, poderá um empregado pela iniciativa impetrar ação no judiciário contra o empregador, a partir do momento em que o seu direito trabalhista foi violado. Em segundo momento, pela de representação sindical.

⁸⁵ BRASIL.Consolidação das leis do trabalho (1943).Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1977,p.181. pelas considerações da CLT no plano do direito coletivo, o dissentimento laboral começa em alguns casos, busca de melhores condições de trabalho.

⁸⁶ BRASIL.Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989). Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989. Brasília, 28 de junho de 1989, p.1.

Entretanto, nota-se que o dissídio laboral coloca em crise uma relação saudável entre sindicato dos trabalhadores e entidade empregadora. Havendo persistência nas negociações, poderá o empregador fazer a requisição civil, correspondente ao período pelo qual se perdura a negociação.

Durante o período em que se negociam os sujeitos da relação jurídica coletiva, podem nos termos da lei suspender os efeitos jurídicos do contrato de emprego. Porém sem a possibilidade de resolver o contrato de emprego, por mero exercício do direito e garantia fundamental de greve.

Nesse caminhar o intérprete deve valer-se desta nova orientação, aplicando norma jurídica, em uma perspectiva integrativa civil-constitucional no intuito de que seja tutelada, sempre prioritariamente, a dignidade da pessoa humana na resolução das lides postas em análise. (PAMPLONA FILHO, et al. 2016, p.25)⁸⁷.

Diante de tudo isso, reconhece-se as dificuldades que se enfrentam no sindicalismo, portanto as lutas sindicais não devem ser vistas como fatores que possam ameaçar a produtividade de atividades laborais, porém o dissentimento deve ser considerado com um vetor, do qual se deve uma unidade produtiva fazer uso para fomentar o crescimento das suas atividades.

⁸⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo, et al. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p. 25. Para o professor Pamplona Filho, qualquer que seja a forma para resolver o contrato, deve-se levar sempre que possível o princípio da dignidade da pessoa humana, como fim único pelo qual a condição humana deve ser respeitada.

3. 3 ESTUDO PELA DISPENSA ARBITRÁRIA OU SEM JUSTA CAUSA DO TRABALHADOR NA GUINÉ-BISSAU E EMPREGADO NO BRASIL

Percebe-se que o tema do desligamento arbitrário ou sem justa causa, tem sido a matéria interessante, porém de grande complexidade para gerar a estabilização na relação de emprego. Como é óbvio, a dispensa arbitrária não escapou à consagração do constituinte da Guiné-Bissau, na qual se abordou o conteúdo com menor expressão e ficou notório que este eximiu da disciplina do exercício deste direito fundamental muito cobiçado na relação empregatícia.

Para o constituinte, « o trabalhador só pode ser despedido nos casos e termos previstos na lei, sendo proibidos os despedimentos por motivos políticos ou ideológicos, nos termos do nº 2 do art. 46º GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984)⁸⁸.

De acordo com o trecho do texto constitucional, compreende-se que há dificuldade do legislador em oferecer uma proteção condigna e merecida ao exercício deste direito, **quando utiliza o termo só pode ser despedido o trabalhador nos termos da lei** (grifo nosso), isto leva a compreensão de negação do legislador constitucional em assumir a defesa deste direito fundamental importantíssima na relação de emprego.

A interpretação possível à volta desta questão, é perceptível que há uma faculdade de poder ou não despedir o trabalhador. Em outras palavras, o próprio texto constitucional conferiu ao empregador a possibilidade de executar a dispensa arbitrária ou sem justa causa, tendo deixado o exercício do direito fundamental cada vez mais vulnerável. Deste modo, poderá o empregador a seu belo critério, proceder o despedimento arbitrário ou sem justa causa.

Contudo, entende-se a dispensa arbitrária como um dos mecanismo associado ao poder da direção do empregador, a partir do momento em que estará em condições de arcar com todas exigências legais previstos nos termos da lei.«Desse modo, o direito de dispensar trabalhador sem justa causa ou

⁸⁸ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.14. Quando o constituinte assegura que o trabalhador só pode ser dispensado mediante uma justa causa, esta redação que representa a fala do legislador constitucional, está desprovida da firmeza e certeza, porque se não fosse isso poderia ter usado o termo deve, que carrega uma imposição que contenha o caráter sancionatório, em caso de violação do próprio conteúdo da sentença que anunciou um determinado fato.

desligamento arbitrário, faz parte do poder diretivo do empregador. Entretanto, este poder patronal não é ilimitado» (CALVO,2020, p.259)⁸⁹.

É claro que a despedida de um trabalhador pode ter a configuração dicotômica, da qual se percebe a dispensa motivada e a dispensa imotivada. Sendo a despedida motivada encontra-se classificada por três modalidades, dentre as quais, fala-se da despedida sem justa causa, despedida com justa causa e despedida com causa discriminatória. E a dispensa imotivada aborda unicamente desligamento arbitrário, (MARTINEZ, 2021, p. 738)⁹⁰. Nesta perspectiva, o foco de abordagem em relação a este capítulo, concentra-se pelo despedimento sem justa causa ou despedimento arbitrário.

Para o professor Martinez (2021), a despedida sem justa causa é o mecanismo pelo qual se desliga o empregado do seu objeto de laboração, sem que este tenha faltado às suas obrigações contratuais. Embora o empregador possa estar coberto da razão pelo desligamento, porém isso não lhe isenta da obrigação indenizatória em favor do empregado nos termos gerais da lei⁹¹.

Ao contrário do que se constata pela dispensa arbitrária, em que o empregador proceda o desligamento do empregado sem fundamentos objetivos e claro, que possam eventualmente culpabilizar o empregado. Em todo caso, a responsabilização civil pelo desligamento.

⁸⁹ CALVO,Adriana.Manual de direito do trabalho.São Paulo, saraiva educação, 2020,p.259. Para o doutrinador, a dispensa de um trabalhador é um dos princípios interessantes do poder diretivo da entidade patronal no exercício das suas funções.

⁹⁰ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.783. Para o autor há três tipologias de desligamento motivado, dentre os quais se fala do desligamento com justa causa, desligamento sem justa causa e desligamento com causa discriminatória. Portanto, sabe-se que o foco deste trabalho se resume pelo desligamento arbitrário ou sem justa causa, contudo os demais são importantes, mas pretende-se apenas limitar o estudo neste setor de dispensa, por ser operado com frequência.

⁹¹ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.784. Costurando a fala do autor, nota-se que existe muita diferença entre a dispensa arbitrária e a dispensa sem justa causa. Sendo a primeira, é operada sem fundamentos concretos para o efeito, este tipo de desligamento dá lugar ao direito indenizatório. e a segunda, embora pode o empregador estar coberto da razão, mas os fundamentos podem não serem suficientes para realizar a dispensa, porém não isentará o empregador das obrigações indenizatórias em favor do trabalhador.

Como é notório, o despedimento arbitrário ou sem justa causa, tem sido uma matéria recorrente de práxis pelas entidades patronais. Por essa razão, a abordagem da temática torna-se de capital importante pelo mundo jurídico e doutrinário do ramo trabalhista. Sendo assim, a dispensa comporta-se mais de uma modalidade conforme se destaca nos parágrafos anteriores

Pelo contexto Brasileiro, esta temática não escapou à abordagem do legislador constitucional e bem como ordinária. Lembrando que nesta dissertação pretende-se apenas fazer o estudo específico e direcionado à dispensa arbitrária ou sem justa causa de um empregado. No qual se procura compreender a configuração deste instituto jurídico e seu modus operandi à luz da constituição e da lei ordinária do Brasil.

Esta matéria revelou-se tanto interesse pelo legislador da lei complementar de greve, na qual se percebe que o mero exercício do direito fundamental trabalhista, não pode de forma alguma permitir que o empregador mande embora o empregado, ao abrigo do parágrafo único posterior ao art.7. da LC de greve [...] «**É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos** » (grifo nosso) [...]. BRASIL. Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989)⁹².

À vista disso, percebe-se que o constituinte Brasileiro tem anunciado a dispensa arbitrária como um direito fundamental, pelo qual deve ser protegido na relação de emprego, nos termos exato do art.7º inciso I da CF «**relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos**» [grifo nosso. BRASIL. Constituição (1988)]⁹³.

⁹² BRASIL. Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989). Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989. Brasília, 1989, p.1. Para o legislador complementar, não se opera o desligamento de um empregado pelo fato de ter participado da greve, e nem seria admitido que o empregado seja substituído por ter exercido o seu direito fundamental. Portanto, esta atitude é passível de sanção civil, que se traduz pela obrigação indenizatória.

⁹³ BRASIL . Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988, p.8. O instituto indenizatório foi pensado como mecanismo para evitar o desligamento. O que significa dizer, não havendo a dispensa numa relação de trabalho, gera-se imediatamente a estabilidade empregatícia.

De acordo com as declarações do legislador constitucional, nos termos do parágrafo anterior, por delegação de competência ao legislativo complementar, compreende-se que a violação deste direito fundamental confere ao empregado o direito indenizatório, que deve ser cumprido pelo empregador, ao abrigo da lei.

Portanto, pelas considerações expostas nos parágrafos anteriores, chega-se à conclusão que a dispensa arbitrária ou sem justa causa tem animado um palco de debate doutrinário, na qual se entende que quando ocorra o despedimento sem justa causa ou arbitrário, deverá o empregado nos termos gerais da lei civil, ser indenizado pelo dano causado ao longo do exercício das atividades de laboração.

3.3. 1 Consequência jurídica e social pelo desligamento arbitrário ou sem justa causa, do trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil

A proteção contra o despedimento arbitrário é um direito fundamental de suma importância na relação jurídica subordinada. Pois, não se levanta a questão sobre a dispensa com justa causa. Mas sim, questiona-se do despedimento imotivado ou sem justa causa. É claro, que esta matéria tem sido objeto de regulamentação pelo legislador ordinário do CT, e criou-se o mecanismo de responsabilização do empregador nos termos do art. 232º do CT. GUINÉ-BISSAU. Lei nº 07(2022)⁹⁴.

À luz do conteúdo, sobre a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o legislador ordinário nada disse suficientemente, a respeito da responsabilidade jurídica pela qual o empregador poderá ser assacado, quando efetivamente praticar ato de natureza dispensável sem justa causa que desligue trabalhador do seu objeto de laboração.

De acordo com as considerações do legislador, **o empregador pode realizar o despedimento, individual ou coletivo, quando há necessidade de encerrar definitivamente a empresa ou uma da área do serviço, por motivo econômico** (grifo nosso), olhando pelo texto percebe-se que o empregador pode de certa maneira tentar passar pela situação da dificuldade econômica, para concretizar

⁹⁴ GUINÉ-BISSAU. Lei nº 2 (1986). Lei geral de trabalho da Guiné-Bissau. Inacep, Boletim oficial nº 14, 3º suplemento, art. 131º ss, 1986, p.22. Pelo conteúdo do texto há mecanismo de responsabilização judicial pelo desligamento sem fundamentos concretos. Esta responsabilização se traduzirá pela obrigação indenizatória.

a intenção de operar a dispensa ao trabalhador apenas por farsa, tendo este fundamento para se justificar o motivo de fechar alguns postos ou encerrar uma área de empresa.

Entretanto, esta realidade tem sido uma prática recorrente na relação jurídica individual de emprego na Guiné-Bissau. Por esta razão, vê-se que, o trabalhador Guineense não tem a estabilidade e nem a garantia na relação de emprego. Porque o seu direito fundamental ficou desprotegido. O próprio legislador infraconstitucional não estabeleceu nenhum critério objetivo, que pudesse servir como limite do período temporal, pelo qual o trabalhador poderia ser dispensado na empresa.

E nem criou o mecanismo alternativo que poderia conferir uma garantia ao trabalhador quando se coloca na situação de dispensa arbitrária ou sem justa causa. Limitou-se apenas, oferecendo simbolicamente a tradicional indemnização ao trabalhador, quando a sua relação empregatícia estiver em crise ou seja quando ocorrer a despedida arbitrária ou sem justa causa. Portanto, o legislativo podia tomar as providências necessárias «[...]», «na regulamentação de direitos fundamentais da maior relevância para a conservação da dignidade do trabalhador » (GOMES, 2008, p.124)⁹⁵.

Perante tudo isto, compreende-se que o exercício do direito fundamental de proteção contra o despedimento arbitrário ou sem justa causa na Guiné-Bissau, é bastante precário. A precarização deste famoso direito tão abordado pelas doutrinas, resulta da própria interpretação do legislativo e falta de clareza normativa.

Sabe-se, quando ocorra o desligamento de um empregado que não tenha fundamento legislativo, poderá este à luz da lei receber as verbas rescisórias do contrato, nos termos regulamentares da lei trabalhista. **As verbas rescisórias que se assinala, estão compostas por um conjunto de pacote de benefícios, dentre os quais se revela, fundo de garantia do tempo de serviço, as férias proporcionais, aviso prévio, quarenta por cento de multa e o décimo terceiro salário respetivamente (grifo nosso).**

⁹⁵ GOMES, Rodrigues Fábio. Direito fundamental ao trabalho : Perspetiva histórica, filosófica e dogmática- analítica. Rio de Janeiro, Lumen juris,2008,p.124. Nos termos deste trecho, compreende-se que existe desproteção jurídica pelo instituto de desligamento do trabalhador no seu objeto de atividade. Pelo que se entenda, a matéria de dispensa arbitrária ou sem justa causa, deve ser amparado pelo legislativo, por se tratar de uma garantia à estabilidade no emprego.

Porém, esta realidade que se considera como tão nobre para mundo civilizado, não foi anunciada pelo legislativo infraconstitucional Guineense. Por outras palavras, já que não tenha havido a previsão legislativa de certos benefícios, dos quais poderá um empregado receber de desligamento contratual, o normal para o legislativo seria receber apenas as indenizações pelo dano, que infelizmente não tem critério claro para o efeito.

Pelas leis Brasileiras, ainda no curso deste perímetro, seria útil esclarecer que não se trata de todos os vícios no contrato de emprego, porém pretende-se analisar apenas a questão específica de despedimento arbitrário ou sem justa causa, que infelizmente acontece com muita frequência pelas empresas.

É óbvio, que o despedimento arbitrário ou sem justa causa de um empregado, configura-se na inobservância dos instrumentos jurídicos trabalhistas que regulamentam a relação de emprego. A violação destes diplomas pode gerar o chamado a crise laboral que pode provocar reflexo bastante inesperado na relação jurídica.

A consequência jurídica inerente ao desligamento de um empregado, reflete efetivamente na esfera jurídica dos sujeitos da relação empregatícia. Por esta razão compreende-se que o descumprimento das leis pelo dador de trabalho, tem um prejuízo económico, na medida em que se obriga este assumir todas as obrigações inerentes à dispensa sem justa causa. Deste modo, o empregado reserva-lhe o direito de receber a indenização nos termos da lei.

Pela legislação Brasileira, sabe-se que quando há rescisão unilateral do contrato de emprego pela iniciativa do empregador, reserva ao empregado o direito de receber todas as verbas rescisórias decorrentes da dissolução do contrato de emprego. Esta formulação foi concebida pelo legislador para possibilitar efetivamente a garantia e estabilidade no emprego.

Para Martinez (2021), a garantia de emprego não deixou de ser uma formulação genérica que se destina para proteger o empregado contra eventual rescisão unilateral do contrato de emprego, por iniciativa do tomador do serviço⁹⁶.

⁹⁶ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.853. Pela fala do autor, o termo garantia de emprego é uma formulação de carácter genérico que se projeta para exercer a proteção do empregado pela sua atividade de laboração.

Segundo ele, o princípio de continuidade representa um corolário de capital importante na relação jurídica trabalhista, do qual se vê o chamado segurança jurídica na formação do contrato e pelo seu respeito. Ainda pelo entendimento do Martinez, e a garantia de emprego divide-se em duas partes fundamentais, por um lado fala-se da garantia básica, que é um obstáculo pela dissolução contratual por outro lado vê-se a garantia especial, conhecido por outros estabilidade definitiva, considerada pelo professor verdadeira arma que impeça a rescisão do contrato pela iniciativa da entidade empregadora.

À luz dessas ponderações, entende-se pela garantia de emprego como gênero de proteção, pelo qual se manifesta as distintas espécies, dentre as quais nota-se estabilidade e garantia de emprego em sentido restrito. Portanto, a diferença notória entre as duas, é que a garantia em sentido restrito condiciona o desligamento de empregado e estabilidade impede a rescisão do contrato, caso o fizer será o empregado reintegrado pelo posto de trabalho, (MARTINEZ, 2021, p.857)⁹⁷. Sabe-se que a possibilidade indenizatória do empregado pela rescisão do contrato, varia em função de natureza dissolutória do objeto da relação jurídica contratual.

Portanto, pode-se afirmar que a dispensa arbitrária ou sem justa causa, não se enquadra na proteção do exercício de direito ao trabalho. Porque o próprio empregado acaba por não deter a estabilidade empregatícia. Como se sabe, o elemento estabilidade representa um corolário de suma importância na região trabalhista.

Não obstante poderá o empregado, nos termos gerais da lei, gozar do direito indenizatório, pago pelo empregador no âmbito de descumprimento das obrigações trabalhistas, porém o que se quer numa relação de emprego é a estabilidade empregatícia definitiva.

Na lógica dessas ponderações, criou-se uma lei que se chama de fundo de garantia do tempo de serviço, designado pela sigla (FGTS), que regulamenta o futuro do empregado pós-contrato, em decorrência de rescisão unilateral pela iniciativa do empregador⁹⁸.

⁹⁷ MARTINEZ, Luciano. Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.857.

⁹⁸ BRASIL .Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988, p.6.

Com base no diploma em causa, o legislador complementar Brasileiro ficou despreocupado pela prática ou desligamento do empregado, porque sabe que o instituto jurídico está protegido do belo critério dos empregadores. Portanto, resolveu disciplinar este fenômeno por forma a conter os prejuízos e restaurar os ganhos conquistados ao longo do exercício de laboração.

Nesta lógica, percebe-se que quando ocorra a despedida sem justa causa, deve o empregado ser compensado por vários benefícios, por ter sacrificado a sua energia e o seu tempo no serviço, nos termos do inciso II do art. 7º da CF « fundo de garantia do tempo de serviço (BRASIL,1988)

Ocorrendo rescisão do contrato de trabalho, por parte do empregador, ficará este obrigado a depositar na conta vinculada do trabalhador no FGTS os valores relativos aos depósitos referentes ao mês da rescisão e ao imediatamente anterior, que ainda não houver sido recolhido, sem prejuízo das cominações legais (BRASIL,1990)⁹⁹.

Esta medida compensatória, serve-se de mecanismo para minimizar os efeitos adversos da rescisão do contrato de emprego. Levando em conta o tempo pelo qual se faz o empregado no serviço.

Na hipótese de despedida pelo empregador sem justa causa, depositará este, na conta vinculada do trabalhador no FGTS, importância igual a quarenta por cento do montante de todos os depósitos realizados na conta vinculada durante a vigência do contrato de trabalho, atualizados monetariamente e acrescidos dos respectivos juros .(BRASIL, 1990)¹⁰⁰.

Porém, a porcentagem que se fala fica reduzida quando há despedimento que decorre da culpa recíproca, conforme está previsto em lei complementar. **«Quando ocorrer despedida por culpa recíproca ou força maior, reconhecida pela Justiça do Trabalho, o percentual de que trata o § 1º será de 20 [...] por cento »** [grifo nosso. BRASIL . Lei nº 8.036 (1990)¹⁰¹.

Em face do exposto, percebe-se que o desligamento arbitrário ou despedimento sem justa causa é consagrado como direito fundamental pelo

⁹⁹ BRASIL . Lei de Maio (1990). Lei complementar nº 8.036, de 11 de Maio de 1990. Brasília,1990, p.16.

¹⁰⁰ BRASIL . Lei nº 8.036 de 11 de Maio (1990). Lei complementar nº 8.036, de 11 de Maio de 1990. Brasília,1990, p.16.

¹⁰¹ BRASIL . Lei nº 8.036 de 11 de Maio (1990). Lei complementar nº 8.036, de 11 de Maio de 1990.

Brasília,1990, p.16. No capítulo de medidas compensatórias, quando ocorra desligamento por culpa recíproca dos sujeitos da relação jurídica subordinada, não poderá o empregado receber na totalidade de todos os benefícios, que por regra deveria ter.

constituente Brasileiro, esta matéria foi regulamentada pelo legislativo complementar, como mecanismo de persuadir as entidades empregadoras a abster-se desta conduta, que viola em flagrante os instrumentos jurídicos trabalhistas Brasileiros.

Como se sabe, a dispensa arbitrária ou sem justa causa de um empregado impreterivelmente tem o seu reflexo negativo na vida sócio-económica do trabalhador. Porque quando há ruptura do vínculo empregatício, que não respeita o princípio da legalidade, vê-se as consequências irremediáveis.

Nestes termos, é óbvio que o empregado sendo hipossuficiência económica poderia efetivamente ficar exposto cada vez mais vulnerável. De modo geral, o efeito social de despedida arbitrária ou sem justa causa, pode perfeitamente ser objeto de análise em dupla perspectiva.

Por um lado, analisa-se o arbítrio da entidade empregadora, quando resolve a relação jurídica contratual, sem pensar na função social que o contrato de emprego representa para o empregado e a sua família. Por outro lado, percebe-se que a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado, pode motivar a ausência prolongada de um novo vínculo empregatício. Esta prolongada ausência de emprego, de certo modo, pode gerar a insolvência e a impossibilidade de assegurar a subsistência do empregado. Este reflexo social que ocorra com a resolução contratual, acontece na Guiné-Bissau e assim como no Brasil.

4. APLICABILIDADE DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS, QUE CONSAGRAM OS DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS NA GUINÉ-BISSAU E NO BRASIL

É óbvio, pela constituição da Guiné-Bissau, as normas que consagram os direitos, liberdades e garantias fundamentais são da aplicação direta e imediata, com efeitos vinculantes, nos termos do nº 1 do art. 30º da CRGB «**Os preceitos constitucionais respeitantes aos direitos, liberdades e garantias são directamente aplicáveis e vinculam as entidades públicas e privadas (grifo nosso)**»¹⁰² Guiné-Bissau. Constituição (1984). À luz destas ponderações, pretende-se aferir a eficácia jurídica e social dos institutos jurídicos que constituem o objeto de comparação, conforme se constata pelo estudo subsequente.

De acordo com análise precedente dos diversos institutos jurídicos trabalhistas, percebe-se a configuração que cada direito fundamental consagrado pelo constituinte oferece na relação empregatícia. Por esta razão seria pertinente fazer uma abordagem pormenorizada do efeito jurídico e social de cada direito fundamental. Pois, o estudo detalhista começa pela Proteção, segurança e higiene no local de trabalho.

Pelas ponderações feitas pelo constituinte da Guiné-Bissau, por regra o direito à proteção, segurança e higiene no local ou posto de trabalho, não obstante tem a eficácia normativa como qualquer norma constitucional, deve ser da aplicação direta, imediata e com efeitos vinculantes, nos termos do preceito sinalizado no parágrafo anterior.

Do efeito vinculante [...], decorre que os direitos fundamentais não se encontram na esfera de disponibilidade dos poderes públicos, ressaltando-se, contudo numa concepção positiva, os órgãos estatais se encontram na obrigação de tudo fazer no sentido de realizar os direitos fundamentais, (LEITE, 2020, p.253)¹⁰³.

¹⁰² GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.10. Pelo que se entende na fala do legislador constitucional da Guiné-Bissau, toda norma constitucional que diz respeito aos direitos, liberdades e garantias fundamentais devem ser da aplicação direta, imediata e com efeitos vinculantes. Mas, estas considerações não foram traduzidas na prática, porque as normas que consagram direito à proteção, segurança e higiene no local de trabalho só têm a eficácia social, porque a exequibilidade destes direitos fundamentais depende efetivamente de uma norma posterior, isto é, os direitos podem ser exercidos, mediante uma regulamentação infraconstitucional.

¹⁰³ LEITE, Bezerra Henrique Carlos. Curso de direito do trabalho. 12.ed, São Paulo : Saraiva Educação, 2020, p.253. Segundo este autor, a vinculação dos direitos, liberdades e garantias fundamentais deve ser satisfeita não apenas pelas entidades do direito privado, mas também pelos

Porém, esta norma constitucional tem apenas efeitos jurídicos, mas não possui eficácia social. Em outras palavras, a produção da eficácia social desta norma constitucional, depende necessariamente da regulamentação posterior, ou seja, o exercício destes direitos fundamentais anunciados pelo constituinte deve ser antecipado por uma lei ordinária que disciplinará a forma pela qual um particular pode exercer o seu direito subjetivo fundamental.

Não custa dizer que estes direitos anunciados pelo legislador constituinte, não têm eficácia social plena e nem contida, porém são as normas da eficácia social limitada, por não serem auto-aplicáveis. Apenas produzem a eficácia social indireta, mediata e deferida.

Para tornar claro este aspecto, importa salientar que a norma constitucional de eficácia social plena e imediata, independe de regulamentação posterior pela lei ordinária, ela se auto aplica no exercício dos direitos, liberdades e garantias fundamentais. Ao contrário das normas constitucionais de eficácia social limitada, que dependem absolutamente da regulamentação posterior, para produzir os seus efeitos sociais.

Além dos direitos acima expostos, também se fala do exercício do direito pela liberdade sindical, direito de greve, e dispensa arbitrária ou sem justa causa respetivamente.

À semelhança dos anteriores, estes direitos subjetivos fundamentais igualmente têm os efeitos jurídicos, porém, não contém a eficácia social, que poderiam possibilitar as suas exequibilidades pelos particulares.

Olhando pelo anúncio do legislador constitucional, vê-se uma incompreensão pela abordagem desta matéria, quando fala que todos os preceitos que anunciam os direitos, liberdades e garantias fundamentais, são da aplicação direta, imediata e vinculante. Percebe-se que o qual não teve cuidado em analisar o grau de eficácia social de cada norma constitucional, que consagrou o exercício dos direitos e liberdades fundamentais dos trabalhadores.

À simetria da visão do legislador constitucional da Guiné-Bissau, o constituinte Brasileiro, pela sua fala, fez abordagem profundo pela produção dos efeitos jurídicos e sociais, das normas constitucionais que declaram os direitos e

entes do direito público. Lembrando que a atuação dos poderes públicos está limitada pelos direitos fundamentais.

garantias fundamentais dos trabalhadores, neste sentido, procura-se entender o modus operandi da aplicabilidade destes preceitos constitucionais que disciplinam a relação jurídica subordinada.

Do ponto de vista constitucional, os quais têm aplicação de modo direto e imediato, por possuírem a eficácia social contida, ao abrigo do parágrafo 1º do art. 5º da CF «**§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata** » (grifo nosso) (BRASIL,1988)¹⁰⁴.

Pela fala do professor Pamplona Filho (2016), o primeiro parágrafo do art. 5º da CF gerou bastante interpretação no seu conteúdo, porque traz como regra a aplicabilidade direta ou imediata das normas dos direitos fundamentais. Pelo seu pensamento, seria talvez correto dizer que 1º do art. 5º da CF, se aplica apenas aos direitos fundamentais individuais e coletivos, levando em consideração a localização desses preceitos¹⁰⁵.

Analisa-se, nesta epígrafe, a eficácia das normas constitucionais sob o enfoque da sua aptidão para produzir efeitos. Explicitando melhor, examina-se aqui a eficácia dos direitos fundamentais sociais trabalhistas à luz do preceito contido no art. 5º, § 1º, da CF, segundo o qual, as normas definidoras de direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata (LEITE, 2020, p.246)¹⁰⁶.

De acordo com o professor Pamplona Filho (2016), no edifício jurídico Brasileiro, qualquer norma do texto constitucional tem os efeitos jurídicos, apesar que os efeitos são variáveis tendo em conta o seu grau de normatização pelo constituinte¹⁰⁷. Portanto, ficou pacífico que existem tantas interpretações pela aplicabilidade direta ou imediata das normas constitucionais.

¹⁰⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, 1988, p.6. O legislador constitucional Brasileiro, admite de modo categórico que as normas constitucionais de direitos e garantias fundamentais, são da aplicação direta e imediata. Percebendo que elas possuem eficácia social plena e não precisam da disciplina do legislador infraconstitucional.

¹⁰⁵ PAMPLONA FILHO, Rodolfo, et al. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p.62. O professor Pamplona Filho corroborou a fala do legislador constituinte, tendo sinalizado a geografia constitucional dos direitos e garantias fundamentais.

¹⁰⁶ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo, 12ª ed. Saraiva, 2020, 246. Este autor igualmente foi unânime com o exato sentido do texto constitucional, no sentido de que as normas constitucionais constantes pelo art. 5º da CF, devem ser aplicadas de forma direta, imediata e produzem os efeitos vinculantes.

¹⁰⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo, et al. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p.62. É perceptível que qualquer norma constitucional tem eficácia jurídica, embora vê-se variedade de eficácia por conta da configuração normativa de cada legislador constitucional.

No entanto, estas normas constitucionais trabalhistas são designadas pelas normas de eficácia contida, as suas limitações decorrem do princípio da constitucionalidade. A produção dos seus efeitos sociais depende necessariamente de posterior regulamentação pelo legislador infraconstitucional.

4.1 Eficácia jurídica e social das normas constitucionais, que consagram os direitos e garantias fundamentais trabalhistas na Guiné-Bissau e no Brasil

Perante uma análise crítica, sobre o exercício de liberdades e garantias fundamentais trabalhistas na Guiné-Bissau, percebe-se que todos os institutos jurídicos que são objeto de estudo comparativo do direito material, de ambos sistemas jurídicos, produzem os efeitos jurídicos diretos, imediatos e vinculantes. Como se sabe, qualquer norma constitucional tem eficácia jurídica, mas questiona-se sempre sobre a eficácia social de uma determinada norma constitucional.

Pois, a questão não se suscita na produção dos efeitos jurídicos, mas sem o alcance social que pode ser produzido na esfera jurídica de cada particular. Quando o constituinte qualifica o direito de greve, através do termo «**É reconhecido aos trabalhadores o direito à greve nos termos da lei, art. 47º nº 1**» [grifo nosso . GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984)]¹⁰⁸. Vê-se que este direito não é exequível pelo mero anúncio do legislador constitucional. A realização deste direito de greve, só pode ser possível, a partir do momento em que haja a regulamentação posterior.

Ainda nestes termos, com a determinação do constituinte, na proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa do trabalhador e bem como o direito à segurança e higiene no posto de trabalho, conforme se consta no art. 46º nºs 1 e 2. Na qual se vislumbra que estes direitos ora mencionados pelo critério do legislador constituinte, não têm a eficácia social plena e contida, entretanto, apenas possuem aquilo que se chama da norma de eficácia limitada, em que a produção dos efeitos só é conhecida no momento ulterior, ou seja o alcance social destes

¹⁰⁸ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.14.

direitos fundamentais, na esfera jurídica de cada particular é gerado por intermédio de uma lei ordinária. GUINÉ-BISSAU. Constituição. (1984)¹⁰⁹.

Em face do exposto, chega-se à conclusão que os institutos comparados não têm a eficácia social plena e contida, porque a exequibilidade das normas constitucionais anunciadas pelo constituinte, dependem absolutamente das leis complementares. Visto que o legislador constituinte não regulamentou suficientemente estes direitos, liberdades e garantias fundamentais, que se destacam como objeto de comparação, por isso a eficácia social dos quais ficam adstrito à disciplina posterior do legislador infraconstitucional.

Em vista disso, **o constituinte Brasileiro quando fez o anúncio sobre os direitos fundamentais trabalhistas, compreendeu perfeitamente que estes direitos e liberdades fundamentais trabalhistas consagrados por ele, precisam de regulamentação a posteriori pelo legislativo da CLT (grifo nosso)**, para poderem produzir as suas eficácias sociais. Em consideração a isso, vê-se que todas essas normas constitucionais que anunciam os direitos e garantias fundamentais dos trabalhadores, têm os efeitos jurídicos, elas são autoaplicáveis como as de eficácia plena, porém os efeitos sociais são sentidos por intermédio da regulamentação subsequente pela lei ordinária.

4. 2 Vinculação das entidades públicas e privadas aos preceitos constitucionais, que anunciam os direitos e garantias fundamentais do trabalhador na GUINÉ-BISSAU e empregado no Brasil

É importante salientar que, é irrefutável a vinculação dos preceitos constitucionais que consagram os direitos e garantias fundamentais do empregado, às entidades públicas e privadas. Sabe-se, que todas as normas constitucionais em regra produzem eficácia jurídica direta, imediata e vinculante. A sua eficácia visa manifestar o alcance da norma constitucional, isto é, a supremacia de normas constitucionais perante qualquer lei ordinária e demais atos normativos.

¹⁰⁹ GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). Constituição da República da Guiné-Bissau. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.14. Pelo estudo que se fez, chega-se à conclusão que todas as normas que anunciaram os institutos em comparação, não têm eficácia social, porque os seus direitos são exequíveis por intermédio da regulamentação da lei ordinária.

Com efeito, os atos praticados pela administração pública, não podem de forma alguma contrariar as normas constitucionais, sob pena de serem dados pela nulidade. Pois, o exercício da administração pública decorre do princípio da constitucionalidade.

Nos termos do exposto, qualquer ente público ou privado, no exercício das suas funções, deve necessariamente respeitar o exercício pleno dos direitos e liberdades fundamentais do empregado.

O respeito aos direitos fundamentais passa pela submissão absoluta do pensamento legislativo constitucional. É óbvio que o próprio legislador ordinário, no exercício das suas funções legislativas, deve conformar todos os seus atos legislativos, ao princípio da legalidade constitucional, independentemente do contexto de estudo comparado.

Lembrando que, os direitos e liberdades fundamentais do empregado que se referem, fazem parte da segunda dimensão dos direitos fundamentais. A fundamentalidade desses direitos da segunda dimensão, não se resume apenas pelas liberdades sociais, mas sem pela liberdade sindical, e o direito à greve, da qual se exija do Estado a prestação dos mesmos, (PAMPLONA FILHO, et al. 2016, p.43)¹¹⁰. Nota-se que a pauta fundamental de qualquer Estado democrático de direito, encontra o seu fundamento pela dignidade da pessoa humana.

Pelo contexto da jurisdição constitucional Brasileira, percebe-se que esta matéria não oferece algo diferente do contexto da Guiné-Bissau, porque as normas constitucionais, independentemente dos seus efeitos jurídicos, vinculam não apenas os poderes públicos, mas sim as entidades privadas.

Por isso, quando se faz abordagem específica sobre a matéria da vinculação, das normas que consagram os direitos e garantias fundamentais do empregado deve-se estabelecer duas perspectivas.

De um lado, a abordagem se inscreve na perspectiva de vinculação junto das entidades públicas, isto é, a relação jurídica pela qual um particular pode estabelecer com um ente público. Pelo objeto do estudo de direito constitucional, os atos dos poderes políticos são limitados pelos direitos fundamentais, não podendo a

¹¹⁰ PAMPLONA FILHO, Rodolfo, et al. Assédio moral laboral e direitos fundamentais. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p. 43. Para o autor, a fundamentalidade dos direitos, não deve se resumir por questão social, mas deve ser vista pelo exercício do direito da liberdade sindical e direito de greve.

atuação destes extrapolar o exercício normal e regular de um determinado direito e liberdade fundamental do empregado.

Neste contexto em específico, a relação estabelecida entre o particular e o Estado é de eficácia vertical. Contudo este último apresenta mais forte do que outro, apesar disso não tem o direito de violar os direitos e as liberdades fundamentais daquele. Lembrando que, caso ocorra a violação dos direitos e garantias fundamentais, através do mecanismo legal, poderá o particular nos termos da lei, acionar judicialmente a entidade patronal pela violação dos seus direitos fundamentais.

A eficácia vertical dos direitos fundamentais impõe limites à atuação dos governantes em favor dos governados, pois, entre estes, há uma relação vertical, ou seja, entre Estado e indivíduo. A eficácia vertical, portanto, está vinculada à concepção liberal do Estado, a quem cabe apenas o dever de proteger as liberdades individuais [...], noutro falar, a eficácia vertical dos direitos fundamentais tem por objetivo impedir interferência estatal na vida privada. Por isso, a doutrina tradicional sustenta que os direitos de primeira dimensão são direitos de defesa do indivíduo frente ao Estado (LEITE, 2020, p.251)¹¹¹.

E por outro lado, estuda-se também a perspectiva pela qual as entidades privadas se vinculam aos preceitos constitucionais que consagram os direitos e garantias fundamentais.

Como se sabe, a vinculação dos direitos fundamentais depende do estatuto social da pessoa ou da personalidade jurídica que a entidade possui. Ainda no curso destas considerações, seria útil afirmar que independentemente das abordagens anteriores, fala-se da relação estabelecida entre os empregados, chamada por outros da eficácia horizontal. Na qual, qualquer um pode acionar o judiciário, a partir do momento em que se vê os seus direitos sendo violados, e pode responsabilizar civilmente a reparação dos mesmos.

¹¹¹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo, 12ª ed. Saraiva, 2020, p. 251. Com efeito, os direitos fundamentais colocam limite à atuação dos poderes públicos, na perspectiva da eficácia vertical. A verticalidade decorre a partir do momento em que a relação jurídica entre um particular e o Estado ou qualquer ente de natureza pública se conflita.

Com o advento do Estado social, cuja característica marcante é a inserção de direitos sociais nas Constituições, surge a chamada teoria do status positivo, ou seja, o Estado, além de proteger os direitos individuais, [...], Passa a atuar positivamente em prol dos direitos sociais, seja intervindo nas relações entre os particulares [...] seja atuando diretamente por meio de prestações estatais positivas. Verifica-se aqui que o indivíduo passa a exigir que o Estado atue positivamente, efetivando diretamente um direito fundamental social. Vale dizer, o Estado passa a promover, diretamente, prestações de serviços, por meio de políticas públicas, para a realização de direitos, como o direito à saúde, à educação, ao trabalho, à assistência social, ao lazer, à cultura etc. Os direitos sociais, portanto, passam a ser exigíveis, cabendo aos poderes do Estado, inclusive o Judiciário, assegurar a sua plena fruição (LEITE, 2020, p.252)¹¹².

Por fim, fala-se das relações de trabalho firmada entre os sujeitos das relações de emprego, no domínio da eficácia diagonal. Nesta tipologia de relação contratual, a posição social de empregador é absolutamente desigual a do empregado.

Por isso, pode o empregador, à luz do seu poder de direção, resolver o contrato de emprego sem o respeito pelas cláusulas que nele se encontra. Neste contexto, recomenda-se que a lei seja interpretada de acordo com a cláusula integradora das normas, na qual se encontram os princípios gerais do direito (ALMEIDA, 2019, p.32)¹¹³.

5. SEMELHANÇA E DIFERENÇA PELA QUALIFICAÇÃO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS COMPARADOS, À LUZ DOS SISTEMAS TRABALHISTAS DA GUINÉ-BISSAU E DO BRASIL

Antes de analisar a diferença entre os institutos jurídicos comparados, é importante destacar os traços que produzem a semelhança do objeto de estudo da pesquisa. Cabe afirmar que após uma análise exaurida pelos institutos jurídicos, ficou notoriamente que existem certos aspectos pelos quais se assemelham bastante os institutos.

¹¹² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de direito do trabalho. São Paulo, 12^a ed. Saraiva, 2020,p.252. Conforme o autor, com o notório advento do Estado social, as entidades públicas começaram a assumir a posição de prestação positiva em relação aos direitos fundamentais sociais. Estas prestações sociais são feitas com base nas políticas públicas claras voltadas para o povo. Como é óbvio, os direitos sociais são aqueles direitos básicos pelos quais o Estado fica obrigado a realizar as prestações.

¹¹³ ALMEIDA, André Luiz Paes de. Direito do Trabalho - Material, Processual e Legislação Especial. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 17 ago. 2023.

Sabe-se que em termos de consagração dos mesmos, ou seja, a geografia constitucional dos institutos estudados é basicamente igual, exceto o direito ao repouso e as férias remuneradas que não foi objeto de consagração pelo legislador constitucional da Guiné-Bissau. Pela ciência do direito constitucional, percebe-se que todos os direitos fundamentais devem ser positivados na Constituição, contudo a sua qualificação varia em função de cada ordenamento jurídico.

Entenda-se, que a qualificação de um direito fundamental não é algo unânime para todas as constituições do mundo, o que pode ser compreendido ou visto como um direito fundamental, num determinado ordenamento jurídico, pode não ser percebido ou aceite como direito fundamental em outro ordenamento.

Por esta razão, o legislador constitucional da Guiné-Bissau não considerou o descanso e as férias remuneradas como direitos fundamentais. Outra coisa que é importante salientar, todos estes direitos consagrados pelas duas constituições, não produzem a eficácia social, porque a realização destes direitos na esfera jurídica dos empregados depende absolutamente de uma lei ordinária posterior.

Já no plano da diferença, começando pelo sistema jurídico trabalhista da Guiné-Bissau, pelo estudo realizado, ficou notório que o legislador infraconstitucional nada deixou claro pelos critérios que devem ser aplicados nas obrigações indenizatórias pelo desligamento arbitrário ou sem justa causa.

Na ausência destes critérios, quiçá a interpretação correta, seria aplicada subsidiariamente a norma do direito civil que disciplina a matéria indemnizatória, como forma de integrar as lacunas. Ainda na perspectiva do sistema Guineense, por questão de especialização, não há entidade com competência privativa para dirimir os litígios laborais.

Em outras palavras, o sistema jurídico da Guiné-Bissau não criou uma entidade específica de competência privativa para conhecer os litígios decorrentes das relações de emprego. Esta matéria ficou reservada à Inspeção Geral da Função Pública, que é um serviço sediado junto do Ministério da Função Pública e Trabalho. Mas esta competência é meramente formal, ou seja, a competência deste órgão é apenas conciliatória, porque não possui o poder decisório perante os sujeitos da relação jurídica trabalhista.

Não havendo consenso entre as partes, a Inspeção encaminha o processo para a vara do Ministério Público. Sabe-se que cabe ao ministério público apenas promover a conciliação para pôr termo ao litígio. Em caso de conciliação tenha sido frustrada, remete o processo para o competente juiz do tribunal comum para o efeito de julgamento. Portanto, olhando para tudo isso chega-se à conclusão que o exercício dos direitos e garantias fundamentais na Guiné-Bissau é nulo, porque não existe uma estrutura judiciária com privativa competência em matéria das relações de emprego.

Pelo contexto do sistema judicial do Brasil, na seara das relações de emprego, há uma estrutura com competência própria para decidir os litígios inerentes às relações trabalhistas. Ao contrário da Guiné-Bissau, o sistema Brasileiro estabelece os tribunais de trabalho e o Ministério Público do trabalho. Esta configuração do sistema judicial Brasileiro, oferece o crédito e a efetivação das garantias fundamentais dos empregados. Não custa afirmar, que por coincidência, todos institutos jurídicos em comparação, na perspectiva do legislador constitucional Brasileiro, são objetos de consagração do constituinte.

6. PERSPECTIVA E PROPOSTA DE APERFEIÇOAMENTO DOS INSTITUTOS JURÍDICOS COMPARADOS

Considerando a pertinência da temática, antes de oferecer a proposta de aperfeiçoamento dos institutos jurídicos em análise, seria necessário fazer enquadramento de tudo quanto tem sido os resultados encontrados durante a coleta de dados. Como é óbvio, ao longo da pesquisa, percebe-se a importância da regulamentação da relação de emprego. Pelo sistema trabalhista da Guiné-Bissau, sabe-se que os direitos subjetivos fundamentais trabalhistas, não são realizáveis pelos seus titulares, por várias razões, dentre as quais destaca-se a falta da estrutura com a privativa competência própria para fazer acompanhamento na aplicação e cumprimento das leis que regem os sujeitos da relação de emprego. Outro aspeto que não possibilita o exercício normal e regular dos direitos laborais, milita-se pela falta de clareza nos conteúdos das normas constitucionais e das leis infraconstitucionais.

Quando o conteúdo de uma norma ou lei não estiver claro, a exequibilidade das garantias fundamentais do empregado ficará cada vez mais precária e inexistente. Esta realidade é menos notória pelo sistema jurídico Brasileiro da relação de emprego, por conta da boa estrutura judicial que nele se encontra.

Partindo do pressuposto de que as normas do sistema trabalhista da Guiné-Bissau se encontram bastante precárias, se oferece como proposta de aperfeiçoamento, não só os institutos jurídicos comparados, porém todo o sistema jurídico da relação empregatícia. Com efeito, a melhoria do sistema trabalhista deve começar efetivamente pela política legislativa, da qual as normas precisam ser revistas e adequadas em função do direito consuetudinário Guineense e os instrumentos jurídicos internacionais em matéria das relações de trabalho subordinado.

Perceba-se que ao longo do tempo, a Guiné-Bissau tem copiado bastante as legislações portuguesas, o que na verdade não reflete a própria realidade do povo e de costumes. Esta conduta pontua negativamente cada vez mais a produção dos efeitos jurídicos das leis. De acordo com Lassalle (1988, p.11), a Constituição e as demais leis de um determinado ordenamento jurídico, devem ser feitas olhando pela realidade social e o costume do povo.

Caberia à Constituição escrita reunir e sistematizar os valores sociais que pairam em determinada sociedade, ela é a própria relação de poder na sociedade. Com efeito, todos os povos sempre tiveram uma constituição, sociologicamente falando. A Constituição é um Fato Social e não propriamente norma. Só tem eficácia se corresponder aos valores presentes na sociedade. Soma dos fatores reais do poder que nele atuam. [...]. A Constituição Escrita só tem validade se corresponder ao real [...] . A existência da Constituição independe de qualquer documento escrito, mas sim, decorre dos eventos determinantes da sociedade. A soma dos fatores reais de poder é que representam a constituição real, sendo a constituição escrita uma mera folha de papel (LASSALE, 1988, p. 11)¹¹⁴.

¹¹⁴ FERDINAND, Lassalle. Essência da Constituição. Rio de Janeiro: Ed. 2ª, Liber Juris Ltda, 1988, p.11. Pela visão do autor, a verdadeira Constituição não é aquela que recebeu a forma, ou seja a Constituição escrita ou formal não é válida se ela não corresponder com os valores da Constituição real. Segundo ele, o conceito básico da Constituição, seria a combinação dos fatores reais do poder, estes fatores do poder, representam a realidade social pelo qual o povo é. Em outras palavras, a Constituição escrita para ter eficácia, ela precisa corresponder com verdadeira Constituição, que é a Constituição real. Porque a Constituição formal representa apenas uma simples folha de papel.

Pois bem, o sistema jurídico trabalhista da Guiné-Bissau, à luz das ponderações do parágrafo anterior, deve necessariamente se adequar com a realidade social e o costume pelos quais o povo se representa, evitando assim conflito do direito costumeiro e o direito positivo.

No contexto do sistema trabalhista Brasileiro, a arquitetura jurídica das relações de emprego é bastante aperfeiçoada, embora por se tratar das relações de emprego, devido a sua complexidade, nasce sempre litígio. Por esta razão, sempre existem certas dificuldades pelo cumprimento das leis e suas interpretações . Quiçá a melhoria segue na perspectiva de dar direção para certos conteúdos que suscitam sempre discussões doutrinárias pela comunidade jurídica Brasileira.

7. CONCLUSÕES

Diante do exposto, seria ideal lembrar que a pesquisa se interessa apenas pelos institutos jurídicos do direito material trabalhista, conforme se constata no intróito. Nestas reflexões, a abordagem pela temática consiste, **na relação de emprego na Guiné-Bissau, após- abertura democrática de 1994, e no Brasil pós- reformas trabalhistas de 2017.**

Lembrando que os objetivos fundamentais da pesquisa, se inscreve efetivamente pelo estudo comparado pelo seu conceito mesocomparação e se finalizou pelo estudo microcomparação, dos institutos jurídicos trabalhistas de dois ordenamentos, através de uma análise profunda e crítica. Do qual se procura compreender a configuração das relações contratuais entre os sujeitos da relação de emprego, na promoção dos direitos e efetivação integral das garantias fundamentais do empregado.

Com efeito, cabe informar que durante a coleta de dados, utilizou-se a revisão de literaturas como método eficaz, ela foi associada ao método indutivo e interpretações dos textos constitucionais e demais leis infraconstitucionais que disciplinam as relações de emprego, como forma de densificar as informações que possam dar respostas pela pergunta de partida levantada pela pesquisa.

Lembrando que a problemática que se estuda na pesquisa, trata-se de saber, **em que medida e como são exequíveis as garantias fundamentais do trabalhador na Guiné-Bissau e do empregado no Brasil, à luz da violação da relação de emprego?**

Nestes termos, ainda se colocou várias hipóteses, que poderiam de fato funcionar como vetores, para coletar as informações precisas pela pesquisa, neste sentido chegou-se a conclusão que dentre as quais se começo pelo mecanismo de controle dos atos do empregador, pela violação dos direitos fundamentais e interesses legítimos do trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil e concomitantemente falou-se dos efeitos decisórios do judiciário pela violação dos direitos fundamentais de trabalhador na Guiné-Bissau e empregado no Brasil.

No capítulo de diálogo doutrinário, que constitui a substância da dissertação, percebe-se que existem certos avanços quer pelo contexto do sistema jurídico do direito de trabalho da Guiné-Bissau e tanto pelo sistema trabalhista do Brasil.

Mas no geral, entende-se que o legislador constitucional da Guiné-Bissau, não legislou suficientemente pelos institutos que são objeto da pesquisa, pelo que as normas constitucionais que anunciaram o exercício destes direitos e garantias fundamentais do objeto da pesquisa, não têm eficácia social. Visto que o exercício destes direitos pelo trabalhador dependem essencialmente da lei infraconstitucional, embora o legislador do CT praticou omissões em vários aspetos da matéria das relações de emprego.

Pelas ponderações do constituinte Brasileiro, nota-se que os direitos fundamentais foram suficientemente regulamentados. Contudo, sabe-se que o direito material trabalhista Brasileiro, tem uma estrutura bastante complexa, a sua complexidade se resume pela compreensão e alcance do exato sentido pelo qual se deve repousar a interpretação. Neste caso, requer muita interpretação doutrinária e jurisprudências, sem prejuízo de considerar as súmulas vinculantes, que pronunciam sobre as questões das relações de emprego. Lembrando que as doutrinas não são pacíficas na abordagem de vários aspetos da relação de emprego.

Na verdade, o que se compreende, durante o percurso e análise das ponderações do constituinte, e do legislativo da CLT e demais leis ordinárias, à luz da proteção do direito ao trabalho, chega-se à conclusão que o exercício dos direitos e realização das garantias fundamentais do empregado é bastante exequível no Brasil. A exequibilidade das garantias fundamentais decorre da própria eficácia do sistema judicial e a estrutura competente para os litígios laborais. Esta melhoria do sistema, foi operada com a reforma de 2017, na qual se criou vários diplomas jurídicos, que estabelecem o mecanismo eficiente sobre o mercado de trabalho, do qual se responsabiliza o empregador que tenha violado os direitos e liberdades fundamentais do empregado. Portanto, vê-se muitos avanços no edifício jurídico trabalhista Brasileiro, após a reforma implementada em 2017.

Diante do exposto, considerando as ponderações dos constituintes e dos legisladores infraconstitucionais dos sistemas comparados, chega-se à conclusão que a pesquisa teria condições objetivas, para dar respostas à problemática levantada e as hipóteses formuladas, para gerar os resultados resilientes pelo mundo das relações de trabalho, na Guiné-Bissau e no Brasil.

Como se sabe, pelos resultados gerados na pesquisa, confirma-se que a partir do momento em que o exercício dos direitos do empregado, outorgado pela

Constituição é violado pela entidade empregadora, poderá aquele nos termos gerais da lei, acionar as medidas cabíveis pela violação dos seus direitos.

Lembrando que o mecanismo hábil para realizar os direitos é através de efetivação das garantias fundamentais, que são instrumento jurídicos pelos quais o constituinte confere ao empregado, a possibilidade de impetrar ação no judiciário, pedindo a restauração e respeito pelos seus direitos e eventual ressarcimento pelo dano causado.

A questão fundamental que não quer calar, é saber de que maneira é exercido o controle pelos atos do empregador, em face da violação dos direitos fundamentais e interesses legítimos do empregado. Pelo sistema de controle e declaração da constitucionalidade Brasileiro, no âmbito dos processos subjetivos, pode o empregado, a partir do momento em que o seu direito ou interesse legítimo foi violado, impetrar ação junto do tribunal competente em razão da matéria, exigindo deste o direito indenizatório pelo dano ou restauração do seu direito fundamental, pela inconstitucionalidade da lei ou de um ato normativo da entidade patronal. Nos termos deste conteúdo, ficou pacífico que o efeito decisório do judiciário no processo subjetivo é inter partes.

Diante de tudo isso, a pergunta que se coloca é, como é exercido o controle de ato do empregador, pelo critério de controle, todas as entidades quer pública e privada devem exercer o controle da constitucionalidade das leis. No caso específico das relações de emprego que interessa a pesquisa, percebe-se que o controle dos atos do empregador deve ser exercido pela assinatura de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, sabendo que estes instrumentos negociais não se tratam da mesma coisa, e nem devem sobrepor à constituição.

Semelhantemente ao sistema de controle Brasileiro, a mesma formulação pode ser observada pelo sistema da Guiné-Bissau, contudo pelo sistema Guineense não existem os processos objetivos. Porém o controle dos atos da entidade empregadora, pode efetivamente ser realizado em convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho, embora este instrumento pela prática laboral não tenha sido utilizado pela classe sindical. Portanto, o efeito decisório na Guiné-Bissau é geral e vinculante. Feitas estas observações, considera-se respondida a problemática levantada pela pesquisa.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Carlos Antonio. **Convenção 155 da oit: sobre a segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente do trabalho**. Ratificação pelo Brasil – decreto n.º 1.254, de 29 de setembro de 1994.

ALMEIDA, André Luiz Paes de. **Direito do Trabalho - Material, Processual e Legislação Especial**. 19. ed. São Paulo: Rideel, 2019. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 17 ago. 2023.

BAIOTTO, Julia de Carli, ROCHA, Cláudio Jannotti da. **O contrato de teletrabalho e o princípio da proteção**. Bahia, página e, 2021, p.453.

BRASIL. **Manual de segurança e saúde no trabalho**. 2018,p.7.

BRASIL.Consolidação das leis do trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. DOU, 1977,p.98.

_____.Consolidação das leis do trabalho (1943). **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. DOU 1943,p.16.

_____.Consolidação das leis do trabalho (1943).**Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. DOU, 1977,p.181.

_____.Consolidação das leis do trabalho (1943).**Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília.DOU 1977,p.178.

_____.Consolidação das leis do trabalho (1943).**Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília. DOU 1943,p.23.

_____.Consolidação das leis do trabalho (1943).**Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, 1943,p.81.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: DOU, 1988.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DOU, 1988, p.6.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília.DOU, 1988, p.6.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DOU, 1988, p.8.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília. DOU, 1988, p.6.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU, 1988,p.10.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU, 1988,p.10.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU, 1988, p.8.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU,1988, p.7.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU,1988, p.7.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU,1988, p.7.

_____.Constituição (1988).**Constituição da República Federativa do Brasil.**
Brasília. DOU 1988, p.8.

BRASIL.Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989). **Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989.** Brasília. DOU,1989, p.2.

_____.Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989).**Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989.** Brasília. DOU, 1989, p.1.

_____.Lei nº 7.783 (1989).**Lei complementar nº 7.783/1989.** Brasília. DOU, 1989, p.1.

_____.Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989).**Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989.** Brasília. DOU, 1989, p.2.

_____.Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989).**Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989.** Brasília. DOU, 1989, p.2.

_____.Lei nº 7.783 de 28 de Junho (1989).**Lei complementar nº 7.783 de Junho de 1989.** Brasília. DOU, 1989, p.2.

BRASIL.Lei nº 8.036 de 11 de Maio (1990).**Lei complementar nº 8.036, de 11 de Maio de 1990.** Brasília. DOU, 1990, p.16

_____.Lei nº 8.036, de 11 de Maio (1990).**Lei complementar nº 8.036, de 11 de Maio de 1990.** Brasília. DOU, 1990, p.16.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho.** 5. ed. São Paulo :Saraiva Educação, 2020, p.39.

_____. Adriana. **Manual de direito do trabalho.** 5. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020,p.312.

_____. Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo, 5 ed. Saraiva educação, 2020,p.312.

_____. Adriana. **Manual de direito do trabalho**. São Paulo, saraiva educação, 2020,p.259.

DANTAS, Mesquita Adriano. **A proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa no Brasil**. 2 ed. Podivm, 2020,p.125.

FERDINAND, Lassalle. **Essência da Constituição**. Rio de Janeiro: Ed. 2ª, Liber Juris Ltda, 1988, p.11.

GERNIGON, Bernard, et al. **A greve:o direito e a flexibilidade**.Brasília, 2002, p.32.

_____. et al. **A greve:o direito e a flexibilidade**.Brasília, 2002, p.20.

GOMES et al. **O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política**. Revista chilena de derecho, 2020,p.52.

_____. et al. **O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política**. Revista chilena de derecho ,2020,p.52.

_____. et al. **O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política**. Revista chilena de derecho ,2020,p.52.

_____. et al. **O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política**. Revista chilena de derecho ,2020,p.52.

GOMES, Ana Virgínia Moreira, PINTO, Flávia Aguiar Cabral Furtado, PINTO, Carlos Eduardo Furtado. **O direito de greve como manifestação do exercício da democracia: Análise da decisão do TST sobre a legitimidade da greve política**. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2020,p.52.

GOMES, Fábio Rodrigues. **O direito fundamental ao trabalho: perspectiva histórica, filosófica e dogmática analítica**. Rio de Janeiro,Lumen juris,2008,p.106.
_____. Fábio Rodrigues. **Direito fundamental ao trabalho: Perspetiva histórica, filosófica e dogmática- analítica**. Rio de Janeiro, Lumen juris,2008,p.124.

GUIDO, Horacio Odero Alberto Gernigon Bernard, URIARTE Ermida Oscar. **A greve:o direito e a flexibilidade**.Brasília, 1998,p. 45-46.

GUINÉ-BISSAU. Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau**. Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.10.

_____. Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.13.

_____. Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.14.

_____. Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.13.

_____. Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.25.

_____.Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287, 1984, p.14.

_____.Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, 1984,p. 22.

_____.Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, 1984,p. 22.

_____.Constituição (1984). **Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau,Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287,1984, nº 1 do art. 46º.

_____.Constituição (1984).**Constituição da República da Guiné-Bissau.** Bissau,Inacep, Av. Do Brasil, apartado 287,1984, p.22.

_____.Constituição (1984).**Constituição da República da Guiné-Bissau,** Bissau, Inacep, av. Do Brasil, apartado 287,1984, p.25.

_____.Constituição (1984).**Constituição da República da Guiné-Bissau,** Bissau, Inacep, av. Do Brasil, apartado 287,1984, p.22.

GUINÉ-BISSAU. Lei nº 24 (1990).**Regulamento da Inspeção-geral de trabalho e segurança social da Guiné-Bissau.** Bissau, Inacep, Boletim oficial nº 31, 1990, p.4.

GUINÉ-BISSAU. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho.** Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento,Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho.** Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento,Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho.** Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento,Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho.** Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento,Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022, p.38.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022, p.35-36.

_____. Lei nº 7 (2022)]. **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

_____. Lei nº 7 (2022). **Código do trabalho**. Guiné-Bissau. Boletim oficial nº 29, suplemento, Bissau, INACEP, av. Do Brasil, apartado 287-1204, 2022.

LEITÃO, Menezes Luís Manuel de Teles. **Direito do trabalho**. Coimbra, Almedina, 2008, p.549.

LEITE, Bezerra Henrique **Carlos. Curso de direito do trabalho. 12.ed**, São Paulo: Saraiva Educação, 2020, p.253.

LEITE, Bezerra Henrique Carlos. CLT organizada. São Paulo: 6ª ed. Saraiva, 2019, p.1019.

LUBISCO, Nídia Maria Lienert, VIEIRA, Sônia Chagas. **Manual de estilo acadêmico: Trabalhos de conclusão de curso, dissertações e teses**. Salvador, ed.2 imp, edufba, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: Relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: 12 ed. Saraiva, 2021, p.340.

ROMANO, Pedro. **Direito do trabalho**. Lisboa, 3 ed. Almedina, 2006, p. 1268.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo, et al. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p. 25.

_____. Rodolfo, et al. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p. 43.

_____.Rodolfo, et al. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p.62.

_____.Rodolfo, et al. **Assédio moral laboral e direitos fundamentais**. São Paulo: 2ª ed. LTr, 2016, p.62.

PORTUGAL. (1878). **Regulamento para os contratos de serviços e colonos nas províncias da África portuguesa**. Lisboa: Diário da república, 1878, p.8: Disponível em : <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1426.pdf>, em 19/08/2023.

_____. (1878). **Regulamento para os contratos de serviços e colonos nas províncias da África portuguesa**. Lisboa: Diário da República, 1878, p.8. Disponível em : <https://www.fd.unl.pt/Anexos/Investigacao/1426.pdf>, em 19/08/2023.

PORTUGAL. [Decreto nº 44.309 (1962)]. Código do trabalho rural. Portugal. Lisboa: Diário do governo, série 1º nº 95, publicado em 27 de Abril, 1962, p.1. Disponível: <https://dre.tretas.org/dre/277012/decreto-44309-de-27-de-abril>, e acesso em 19/08 2023.

SANTOS, De Oliveira Meireles Edilton. **Desproteção empregatícia inconstitucional no caso dos trabalhadores eleitorais, em atividade partidária e do transportador de carga**, 2021, p.2.

SANTOS, De Oliveira Meireles Edilton. **Reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho**. São Paulo, Ltr, 2018, p.143.

SANTOS, Oliveira Edilton Meireles de. **Corte interamericana de direitos humanos e a garantia de emprego no Brasil**. Revista de Direito Brasileira, 2020, p.387.

XAVIER, Lobo Gama da Bernardo. **Curso de direito do trabalho**. Introdução quadro organizacionais e fontes. Lisboa / São Paulo, IV, 2 ed. Verbo, 1993.

REPÚBLICA DA  GUINÉ-BISSAU

BOLETIM OFICIAL

Terça-feira, 19 de julho de 2022

Número 29

Os assuntos para publicação no "Boletim Oficial" devem ser enviados o original e o duplicado devidamente autenticados pela entidade responsável à Direção-Geral da Função Pública - Repartição de Publicações, a fim de se autorizar a sua publicação. Contactos: Tm: 96 697 72 63 - 95 591 66 03

Os pedidos de assinatura ou anúncios avulsos do "Boletim Oficial" devem ser dirigidos à Direção Comercial da INACEP - Imprensa Nacional, Empresa Pública - Avenida do Brasil, Apartado 267 - 1204 Bissau Codex - Bissau Guiné-Bissau. Contactos: Tm: 96 626 06 21 - 95 710 30 30 - Email: inacepcomercial@gmail.com

SUPLEMENTO

SUMÁRIO

PARTE I

Assembleia Nacional Popular

Lei n.º 7/2022

Aprovado código do trabalho

PARTE I

ASSEMBLEIA NACIONAL POPULAR

Lei n.º 7/2022

A Lei Geral do Trabalho, aprovada pela Lei n.º 2, de 5 de Abril de 1986, constitui um dos diplomas estruturantes

foi fruto da ação do tempo. A técnica jus laborista aperfeiçoou-se. A própria legislação ditou outras regras. Uma nova dogmática das relações jurídico-laborais se instalou. Já não se trata de proteger o trabalhador a todo o custo, filosofia em certa medida espelhada na Lei Geral do Trabalho, mas sim de só lhe conferir proteção lá onde esta proteção é necessária.

O trabalhador é o motor da economia nacional, não pode poupar-se a sacrifícios para a fazer crescer, num quadro de justo equilíbrio entre a prestação laborativa, a que ele se vincula pelo contrato de trabalho, e a retribuição que lhe é devida pelo trabalho prestado.

Código do Trabalho



2022