

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS**  
Programa de Pós-Graduação em Administração

Ana Elisa Murta Tolentino

**REGULAÇÃO E VOLUNTARISMO NA PRÁTICA:  
um estudo comparativo do sistema de relações de trabalho da Inglaterra e do  
Brasil a partir da perspectiva de trabalhadores brasileiros**

**Belo Horizonte**  
**2017**

Ana Elisa Murta Tolentino

**REGULAÇÃO E VOLUNTARISMO NA PRÁTICA:  
um estudo comparativo do sistema de relações de trabalho do Brasil e da  
Inglaterra a partir da perspectiva de trabalhadores brasileiros**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Administração

Orientadora: Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Carolina Maria Mota Santos

Área de Concentração: Relações de Trabalho

**Belo Horizonte  
2017**

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

T649r	<p>Tolentino, Ana Elisa Murta</p> <p>Regulação e voluntarismo na prática: um estudo comparativo do sistema de relações de trabalho da Inglaterra e do Brasil a partir da perspectiva de trabalhadores brasileiros / Ana Elisa Murta Tolentino. Belo Horizonte, 2017. 104 f. : il.</p> <p>Orientadora: Carolina Maria Mota Santos Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração</p> <p>1. Relações trabalhistas – Brasil - Inglaterra. 2. Contrato de trabalho. 3. Contratos - Aspectos psicológicos. 4. Horário de trabalho flexível. 5. Trabalho e família. I. Santos, Carolina Maria Mota. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.</p> <p>CDU: 331.1</p>
-------	---

**ANA ELISA MURTA TOLENTINO**

**REGULAÇÃO E VOLUNTARISMO NA PRÁTICA:  
um estudo comparativo do sistema de relações de trabalho do Brasil e da  
Inglaterra a partir da perspectiva de trabalhadores brasileiros**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-  
Graduação em Administração da Pontifícia  
Universidade Católica de Minas Gerais, como  
requisito parcial para obtenção do título de Mestre  
em Administração.

---

Prof. Dr<sup>a</sup>. Carolina Maria Mota Santos – PUC Minas (Orientadora)

---

Prof. Dr. Antonio Carvalho Neto – PUC Minas

---

Prof. Dr. Wilson Aparecido Costa de Amorim - USP

Belo Horizonte, 19 de dezembro de 2017

À Izabela. Minha mais doce obra.

## **AGRADECIMENTOS**

Antes de tudo, devo fazer uma explicação a respeito do contexto em que esse trabalho foi feito. Fui aprovada para ingressar no mestrado acadêmico da PUC Minas no início de 2015. Na época, trabalhava na Fundação Dom Cabral, morava no Rio de Janeiro e estava grávida. Fiz algumas disciplinas isoladas e ingressei de fato em 2016. No final do primeiro ano do programa me mudei com marido, filha e enteados para a Inglaterra. Sem o apoio e o encorajamento dos meus colegas e superiores da FDC; dos professores e equipe administrativa do PPGA da PUC Minas, em especial do Prof. Toninho, e das queridas Arlete e Marília, que me ajudavam na lida doméstica, nada disso teria acontecido.

O primeiro agradecimento vai para minha orientadora, Prof. Dra. Carolina Maria Mota Santos. Profissional extremamente competente, dedicada, séria, criteriosa, disponível e ao mesmo tempo amável e compreensiva. Além de grata, me tornei grande admiradora do seu trabalho. Carol: pela 831.748.470 vez: MUITO OBRIGADA!

Um agradecimento muito especial ao meu marido, Alexandre. Parceiro querido na jornada da vida, exemplo de profissional sério e competente; foi um dos principais apoiadores e entusiastas durante toda essa jornada.

Aos meus pais, Delson e Maria das Graças, devo o exemplo de uma vida dedicada à construção de uma sociedade melhor.

O trabalho também não teria sido possível sem a boa vontade e disponibilidade dos 23 brasileiros que abriram suas vidas e corações para uma pesquisadora que haviam acabado de conhecer. A todos eles o agradecimento pela contribuição para um melhor entendimento dos sistemas de relações de trabalho.

E, por fim, um grande agradecimento a todos os autores que iluminaram meu caminho e contribuíram para minhas reflexões.

## RESUMO

Este estudo tem como objetivo comparar as percepções de profissionais brasileiros que já passaram por sistema de relações de trabalho regulador, no Brasil, com a nova realidade laboral em um sistema voluntarista, na Inglaterra. Na primeira parte, o referencial teórico tratou os aspectos objetivos dos sistemas de relações de trabalho, a partir de uma narrativa dos principais fatos históricos que, desde meados do século XX até os dias de hoje, influenciaram a formação de ambos sistemas. Ao final, apresentou-se um quadro comparativo das regras vigentes em cada um deles. Por se tratar de um estudo que aborda a percepção dos sujeitos, buscou-se, na segunda parte do referencial teórico, trazer o enfoque subjetivo dos SRT a partir da teoria do contrato psicológico. A metodologia utilizada para a pesquisa pode ser caracterizada como de natureza qualitativa e caráter descritivo, que levantou os dados a partir da análise de entrevistas semiestruturadas realizadas com 23 trabalhadores brasileiros com experiência de trabalho nos dois países. Os resultados indicaram que existe uma grande diferença na percepção e no tipo de contrato psicológico formado pelos brasileiros referente ao trabalho no Brasil, a depender do nível de escolaridade e consequentemente de oportunidade que tiveram no país. No entanto, essa assimetria tende a ser minimizada quando se trata do SRT inglês, onde há uma percepção de maior igualdade de oportunidades e os trabalhadores conseguem perceber o sentido e o valor do trabalho que fazem. Além disso, os trabalhadores se dizem mais satisfeitos na Inglaterra e a maioria não considera voltar para o Brasil.

**Palavras Chave:** Sistema de Relações de Trabalho Brasileiro; Sistema de Relações de Trabalho Inglês; Contrato Psicológico; Voluntarista; Regulador

## **ABSTRACT**

This study aims to compare the perceptions of Brazilian professionals who have passed through both a regulatory industrial relations system and a voluntarist industrial relations system. In the first part, the theoretical framework dealt with the objective aspects of industrial relations systems based on a narrative of the main historical facts that, from the middle of the twentieth century to the present, have influenced the formation of both systems. At the end, a comparative table of the rules in force in each system was presented. Considering that this study seeks the perception of individuals, in the second part of the theoretical reference it is presented the subjective approach of the labor relations system according to the psychological contract theory. The methodology used for the research can be characterized as a qualitative and descriptive and the data was collected from the analysis of semi structured interviews conducted with 23 Brazilian workers with work experience in both countries. The results indicate that there is a great difference in the perception and type of psychological contract formed by Brazilians regarding work in Brazil, depending on the level of schooling and consequently the opportunity they had in the country. However, this asymmetry tends to be minimized when it comes to the English industrial system, where there is a perception of greater equality of opportunity and workers are able to realize the meaning and value of the work they do. In addition, workers say they are more satisfied in England and most do not consider returning to Brazil

**Keywords:** Brazilian Industrial Relations System, English Industrial Relations System, Psychological Contract, voluntarist, regulator

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Normas do SRT no Brasil e na Inglaterra	39
Quadro 02	Perfil dos entrevistados	62
Quadro 03.	Perfil laboral dos entrevistados	65

## LISTA DE TABELAS

Tabela 01	Salário Mínimo Britânico ( <i>National Minimum Wage</i> )	66
-----------	---	----

## SIGLAS E ABREVIações

ACAS	Advisory Conciliation and Arbitration Service
ANPAD	Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração
CAC	Comitê Central de Arbitragem
CAP	Caixas de Aposentadoria e Pensão
CCP	Comissões de Conciliação Prévia
CEP	Centro de Performance Econômica
CF/88	Constituição Federal de 1988
CGT	Central Geral dos Trabalhadores
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONCLAT	Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora
CP	Contrato Psicológico
CS	Câmaras Setoriais
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
CUT	Central Única dos Trabalhadores
CZH	Contrato Zero Hora
EU	União Europeia
FGTS	Fundo de Garantia de Tempo de Serviço
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
IAP	Instituto de Aposentadoria e Pensão
IAPB	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Bancários
IAPC	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos dos comerciários
IAPE	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos da estiva
IAPI	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos industriários
IAPM	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos
IAPTEC	Instituto de Aposentadoria e Pensão dos empregados de transportes de cargas
INPS	Instituto Nacional de Previdência Social
IPASE	Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado
NCPC	Novo Código de Processo Civil
OIT	Organização Mundial do Trabalho
PEC	Proposta de Emenda Constitucional
PLR	Participação nos lucros e resultados

PT	Partido dos Trabalhadores
SPELL	Scientific Periodicals Electronic Lbrary
RE	Recurso Extraordinário
RI	Relações industriais
SRT	Sistema de Relações de Trabalho
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunais Regionais do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
URSS	União das Repúblicas Socialistas Soviéticas

## Sumário

1.1	<i>O problema de pesquisa e a justificativa do estudo</i> .....	13
1.2	<i>Objetivos da pesquisa</i> .....	15
2	REFERENCIAL TEÓRICO .....	15
2.1:	Sistema de Relações de Trabalho: O Contrato Objetivo .....	16
2.1.1	<i>Sistema de Relações de Trabalho no Brasil</i> .....	16
2.1.2	<i>Sistema de Relações de Trabalho na Inglaterra</i> .....	27
2.1.3	<i>Trabalhador X Empregado</i> .....	38
2.1.4	<i>Quadro comparativo de alguns pontos da estrutura das relações de emprego no Brasil e na Inglaterra</i> .....	39
2.2:	Sistema de Relações de Trabalho: O Contrato Psicológico .....	51
3	METODOLOGIA.....	57
3.1	<i>Qualificação da pesquisa</i> .....	57
3.2	<i>Instrumento de coleta de dados</i> .....	58
3.3	<i>Tratamento e análise de dados</i> .....	60
3.4	<i>Perfil dos entrevistados</i> .....	61
3.5	Separados pela educação.....	67
4.	ANÁLISE DE DADOS.....	69
4.1	Por que trabalhar na Inglaterra?.....	69
4.2	Por que voltar para o Brasil? .....	71
4.3	Documentação .....	72
4.4	Benefícios no Brasil.....	73
4.5	Uma outra visão dos benefícios no Brasil .....	74
4.6	Benefícios na Inglaterra.....	74
4.7	Trabalho X Lar X Filhos.....	76
4.8	Contrato flexível.....	77
4.8.1	Jornada Flexível .....	78
4.8.2	Os Contratos Zero Hora (CZH) .....	79

4.8.3	Tele Trabalho .....	80
4.9	Estabilidade no emprego.....	82
4.10	Meritocracia e Igualdade de Oportunidades.....	84
4.11	Trabalho doméstico .....	85
4.12	Transparência nas relações de trabalho .....	85
4.13	Solução de conflitos .....	86
4.14	Representação coletiva.....	87
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	90
	Referências .....	95
	APÊNDICE I: Roteiro de Entrevista .....	104

## 1.INTRODUÇÃO

### 1.1 O problema de pesquisa e a justificativa do estudo

O objetivo deste trabalho é comparar as percepções de profissionais brasileiros que já passaram por um sistema de relações de trabalho (SRT) regulador e por um SRT voluntarista. Estamos, portanto, no campo de pesquisa de SRT comparados.

O interesse da pesquisadora por esta temática surgiu em virtude dos debates sobre a reforma do SRT do Brasil. Um dos principais paradigmas da mudança foram os sistemas de natureza voluntarista, como o inglês, que a autora teve oportunidade de acesso *in loco* por estar residindo em tal país.

A natureza reguladora do SRT brasileiro começou a tomar forma no final da Primeira República (1881-1930). Até então, qualquer interferência do Estado no assunto era considerada como violação da liberdade de exercício da profissão. A principal marca desse sistema foi a CLT, criada em 1943, conjunto de leis de vigência nacional que introduziu direitos sociais, regras de controle do mercado de trabalho, formas de solução de conflitos, organização dos sindicatos por região e categoria e o controle dos mesmos pelo Estado (Azevedo, Tornelli & Silva, 2015; Carvalho Neto, Amorim & Fischer, 2016; Galvão & Trindade, 1999; Von Bulow, 2000).

Nas últimas décadas, o surgimento de novas formas de produção e de comércio em escala global fez com que diversos países adotassem algum grau de flexibilização dos SRTs. Dessa maneira, observou-se a diminuição da regulamentação e interferência do Estado, além da descentralização da negociação coletiva (Galvão & Trindade, 1999).

Segundo o modelo de SRT “dunlopiano”, amplamente reconhecido no campo dos estudos de relações industriais (RI), os contextos externos político, econômico e tecnológico desempenham papel essencial na forma como as regras do SRT devem estar estruturadas (Carvalho Neto, 2001).

O modelo de emprego tradicional, por tempo integral, de longo prazo e relativamente estável (Costa, 2010b) está sendo substituído por empregos menos estáveis, com salários definidos com base no desempenho pessoal e múltiplos tipos de jornadas (Carvalho Neto, 1997; Locke, 1999). Esse cenário implica mudanças também no nível das negociações coletivas, para que se tornem capazes de

representar os anseios de grupos menores e com interesses distintos (Melo & Carvalho Neto, 1997).

O SRT brasileiro está passando por um momento de mudança. Após várias décadas de vigência das normas que estruturam o sistema trabalhista sem alterações significativas, nos últimos dias do ano de 2016, o Poder Executivo apresentou ao Congresso um projeto de lei propondo mudanças significativas na CLT. A proposta foi tratada com prioridade e em poucos meses foi aprovada pelas duas Câmaras do Poder Legislativo e convertida na Lei nº 13.456 de 2017 (Planalto, 2017)).

A Inglaterra, ao contrário do Brasil, tem um SRT voluntarista, isto é, que confere às partes bastante autonomia para definir muitas regras de mercado de trabalho e evita interferências do Estado por meio de leis ou decisões judiciais. Em alguns momentos, o governo apoiou com maior intensidade os mecanismos de negociação coletiva (Blyton & Turnbull, 2004) e determinou medidas que asseguravam o emprego e os ganhos sociais (Esping-Andersen, 1996). Entretanto, recuou quando entendeu que a atividade industrial precisava de maior flexibilidade e autonomia no uso da força de trabalho para competir numa nova ordem de comércio global. Atualmente, o país se destaca como exemplo dos países europeus industrializados que mais avançou em direção à desregulamentação das relações de trabalho (Galvão & Trindade, 1999).

Considerando as diferenças entre ambos os modelos, a questão que se buscou confrontar no presente trabalho foi: qual a percepção de trabalhadores brasileiros sobre o SRT regulador adotado pelo Brasil em comparação com SRT voluntarista inglês?

Com o intuito de subsidiar este trabalho e de identificar publicações que correlacionassem tais temas, foi realizada uma pesquisa ampla nas principais bases de dados nacionais e internacionais: Spell, Anpad, *Academy of Management*, *EBSCOhost Business Source Complete* e no sistema integrado *Bodleian Libraries* da Universidade de Oxford, no Reino Unido.

A pesquisa foi realizada considerando as palavras-chave: relações de trabalho; negociação coletiva; flexibilização; direitos trabalhistas; contrato psicológico; *british industrial relations*; *employee relations*; *collective bargaining*; *National Labor Relations Act*; *labor laws*; *voluntarism*; *brazilian labor law*; *psychological contract*; *psychology of work*.

Foram encontrados trabalhos que enfocam o perfil do brasileiro imigrante em países como Estados Unidos (Margolis, 1994), Portugal, Espanha (Téchio, 2006) e

Inglaterra (Dias, 2009; Evans, Tonhati, Dias, Brightwell, Sheringham, Souza, & Souza, 2011); como eles formam vínculos profissionais nesse novo contexto (Machado & Hernandez, 2004); trabalhos que abordam a formação do SRT brasileiro (Carvalho Neto et al., 2016; Carvalho, 2008; Gomes, 2015) ou mesmo que fazem um paralelo entre o SRT brasileiro e SRT de países que recentemente passaram por processo de flexibilização das políticas trabalhistas, como Canadá (Costa, 2007) e Espanha (Costa, 2010a).

Na literatura internacional, verificaram-se estudos sobre a atuação dos sindicatos brasileiros sob a perspectiva dos trabalhadores (Lang & Gagnon, 2009), que abordam a evolução histórica do SRT inglês (Blyton & Turnbull, 2004; Conley, 2014; Harris, 2007; Zeitlin, 1987) ou mesmo sobre a representatividade sindical de trabalhadores imigrantes na Inglaterra (Alberti, 2016) ou as leis trabalhistas que tratam desses trabalhadores (Datta, McIlwaine, Evans, Herbert, May & Wills, 2007).

Apenas um trabalho que faz uma comparação entre o SRT brasileiro o inglês foi encontrado (Flori, 2008). Entretanto, não foram encontrados trabalhos que comparam os distintos sistemas a partir da vivência de um mesmo grupo de trabalhadores brasileiros. Após os resultados encontrados ficou evidenciada uma lacuna teórica que este trabalho pretendeu diminuir.

## **1.2 Objetivos da pesquisa**

Este estudo teve como objetivo geral comparar as percepções de profissionais brasileiros que já passaram por sistema de relações de trabalho regulador com a nova realidade laboral em um sistema voluntarista.

Para tanto, foram considerados os seguintes objetivos específicos:

- a) Identificar o conhecimento, a experiência e a percepção de profissionais brasileiros no SRT regulador brasileiro.
- b) Identificar o conhecimento, a experiência e a percepção de profissionais brasileiros no SRT voluntarista inglês.
- c) Comparar o SRT brasileiro e o SRT inglês, segundo a perspectiva de profissionais que viveram ambos os sistemas.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

## 2.1: Sistema de Relações de Trabalho: O Contrato Objetivo

Por se tratar de um estudo comparativo entre dois SRT distintos, mostrou-se necessário contextualizar o modelo vigente em cada país, a partir de sua formação histórica, com base em textos produzidos ao longo do período definido como relevante, qual seja a partir da década de 1930.

### 2.1.1 Sistema de Relações de Trabalho no Brasil

A história trabalhista do Brasil pode ser dividida em duas fases: pré e pós Revolução de 1930 e consolidação do Estado Novo. Até a década de 1930, a questão social e trabalhista no Brasil foi simplesmente ignorada pelo Estado (Gomes, 2015).

Desde o final da Primeira República, houve um lento e gradual aumento do movimento dos trabalhadores em prol da regulamentação do mercado de trabalho e maior presença e participação no cenário político do país (Gomes, 2015). Nos anos da primeira guerra mundial, em especial, a classe operária reivindicou medidas que regulassem a jornada de trabalho, condições de higiene, repouso semanal remunerado, férias e indenização por acidente de trabalho (Carvalho, 2008). No entanto, esse movimento não chegou a representar um foco de tensão política para o regime liberal vigente da época. O patronato e mesmo o Congresso resistiam às pressões e contavam com o respaldo da Constituição Republicana vigente (1891), que recusava qualquer tipo de intervenção do governo nas relações de trabalho como violação do exercício profissional (Gomes, 2015).

No campo social, algumas tímidas medidas de assistência social surgiram após a assinatura do Tratado de Versalhes e do ingresso do país na Organização Mundial do Trabalho (OIT), em 1919. Exemplo disso foi a criação da Caixa de Aposentadoria e Pensão para os Ferroviários (Carvalho, 2008).

Em 1927 a Constituição Republicana recebeu sua primeira reforma e o governo federal brasileiro foi autorizado a legislar sobre o trabalho. No entanto, foi somente com a subida ao poder de Getúlio Vargas, que ficou conhecida como “Revolução de 30”, que o projeto trabalhista brasileiro passou a ser efetivamente implementado (Carvalho Neto et al., 2016; Gomes, 2015).

Houve uma profunda transformação no cenário político do país. O poder decisório deslocou-se do Legislativo para o Executivo. O novo governo, personificado

na figura central do presidente Vargas, defendia a cooperação entre patrões e empregados, solução pacífica dos conflitos e controle dos sindicatos (Carvalho, 2008). Para tanto, adotou uma política de contato direto com o povo, que trocava benefícios sociais por obediência política e um modelo de sindicalismo corporativista, substituindo os partidos e assembleias como mecanismos de expressão da vontade popular por órgãos técnicos e corporações controladas pelo Estado. Houve intensa elaboração de legislação trabalhista, previdenciária e sindical nos anos que se seguiram (Gomes, 2015).

Em 1931 o governo criou o Departamento Nacional do Trabalho e normatizou o sindicalismo através do Decreto nº 19.770, que eliminou a pluralidade sindical ao compreendê-los como órgãos consultivos do Poder Executivo (Delgado, 2016). Em 1932, foi estipulada a jornada de oito horas para o comércio e indústria, igualdade salarial entre homens e mulheres e regras para contratação de menores. Surgiram as Comissões e Juntas de Conciliação e Julgamento, como primeiro esboço da Justiça do Trabalho (Carvalho, 2008). Além disso, foi introduzida a Carteira de Trabalho, que atrelou o gozo de benefícios sociais à sindicalização e introduziu a lógica de que “só quem tem ofício tem benefício” (Gomes, 2015, pp. 179).

Uma nova Constituição promulgada em 1934 criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e viabilizou a criação de um salário mínimo que atendesse às necessidades básicas de um chefe de família e consagrou a pluralidade e autonomia sindicais. Essa era uma vitória dos interesses da Igreja, aliada ao patronato (Gomes, 2015). Entretanto, tanto o ministro do trabalho, Agamenon Magalhães, como o próprio presidente eleito pela Assembleia Constituinte, Getúlio Vargas, eram contrários à essa forma de organização sindical. Um decreto emitido quatro dias antes fez com que, na prática, os sindicatos continuassem ligados ao Estado, devendo ser reconhecidos e regulamentados pelo Ministério do Trabalho (Carvalho, 2008; Gomes, 2015).

Nesse período, o perfil do movimento sindical era bastante nítido e podia ser dividido em duas vertentes. De um lado, havia os que estavam ligados ao Ministério do Trabalho, reais ou muitas vezes fictícios, “de carimbo”, criados pelo governo com a finalidade de instituir os delegados-eleitores que iriam escolher os deputados classistas da Câmara Federal e das Assembleias Constituintes Estaduais. De outro, ainda existiam alguns sindicatos que, mesmo tendo reconhecimento oficial, resistiam sob controle de lideranças de esquerda (Gomes, 2015).

A existência de sindicatos à margem do controle oficial era quase inviável e a

repressão aos que representavam oposição aos ideais do governo era grande (Delgado, 2016). Embora legalmente não pudesse haver intervenções policiais nos sindicatos, aqueles que ousavam protestar contra os interesses dominantes e organizar greves eram destruídos e tinham seus líderes espancados e presos. Aos poucos, isso foi minando qualquer ação independente ou contrária dos trabalhadores nas ruas ou nos sindicatos, culminando em um longo silêncio da classe, que perdurou até o início dos anos 1940 (Gomes, 2015; Skidmore, 1982).

O sistema previdenciário, também de formação corporativista (Delgado, 2016), viveu importantes avanços durante a década de 1930, com transformação e ampliação das Caixas de Aposentadoria e Pensão (CAP's) e a criação do Instituto de Aposentadoria e Pensão dos Marítimos (IAPM). Ao IAPM se seguiram uma série de outros órgãos, como o Instituto dos Bancários (IAPB), dos comerciários (IAPC), dos industriários (IAPI), dos empregados de transportes de cargas (IAPTEC), da estiva (IAPE) e do Instituto de Previdência e Assistência dos Servidores do Estado (IPASE). Os IAPs eram financiados pelo governo, pelos trabalhadores e empresas e, em alguns casos, concediam aposentadoria por tempo de trabalho, invalidez e auxílio médico-hospitalar (Carvalho, 2008).

Em 1937, o golpe do presidente Getúlio Vargas instaurou definitivamente o “Estado Novo” e inaugurou um período de ditadura civil. Consolidou-se o modelo de Estado autoritário e intervencionista, que tinha como objetivo manter uma sociedade simplificada e dócil, incapaz de se organizar fora das estruturas estatais (Carvalho, 2008; Skidmore, 1982). Um imposto sindical, cobrado compulsoriamente de todas as categorias profissionais (empregados) e econômicas (empregadores), independente da sindicalização e da participação do trabalhador, a partir de 1940 viabilizou financeiramente os sindicatos e os vinculou ao Estado. Tal política gerou muita controvérsia desde que foi estabelecida, mas perdurou por muitas décadas (Carvalho, 2008). Nessa época também, o Estado redobrou seus esforços para implementar seu projeto de organização sindical corporativista, usando um sofisticado discurso ideológico e propagandista para mobilizar a massa de trabalhadores, preparar lideranças e criar seguidores (Gomes, 2015).

A Justiça do Trabalho, criada desde a Constituição de 1934, entrou em pleno funcionamento em 1941, com a criação dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT) e um Tribunal Superior do Trabalho (TST), para regulamentar o mercado de trabalho, evitar e resolver conflitos entre as partes (Flori, 2008), reduzindo as possibilidades de

negociação entre elas (Delgado, 2016).

A legislação laboral foi reunida em um único diploma normativo, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), através do Decreto-lei nº 5.452 de 1943, que também trouxe novas normas, “assumindo a natureza própria a um código do trabalho” (Delgado, 2016, pp.117). Consolidou-se um sistema de empregos estruturado com base em uma forte hierarquia dos cargos e contratos de trabalho “padrão”, normalmente por tempo indeterminado e com fortes restrições à dissolução (Azevedo et al., 2015). Uma série de obrigações trabalhistas foram impostas às empresas (Costa, 2010b), elevando os custos de contratação formal. Empregados e empregadores foram obrigados a se enquadrarem em um determinado sindicato de acordo com sua categoria profissional (Carvalho Neto, 2001; Carvalho, 2008).

Tal modelo trabalhista brasileiro continuou praticamente intocável por muitos anos (Carvalho, 2008; Delgado, 2016). A exceção foi o sistema previdenciário, que foi dissociado do modelo corporativista sindical na década de 60, com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) (Delgado, 2016).

Em que pese no período de 1930 a 1947 ter havido significativa introdução de legislação social e trabalhista no Brasil, também foi uma época marcada por baixa ou nula participação política e de precária vigência dos direitos civis. As novas regras deixavam de fora a grande massa de trabalhadores rurais e os servidores públicos, além de grande parcela de trabalhadores urbanos que não gozavam o status de emprego regulamentado (Carvalho, 2008; Costa, 2010b).

Além disso, os sindicatos, sob tutela do Estado, funcionavam muito mais como instrumento de legitimação do projeto de governo do que como órgãos de representação dos trabalhadores, na medida em que se restringiam a questões técnicas e não se envolviam em questões políticas (Gomes, 2015). No Brasil não foi estabelecido o modelo “tripartite” de pacto social, que permitisse a criação e organização de cúpulas encarregadas de realizar negociações coletivas em nível nacional e a inclusão dos trabalhadores no sistema político (Von Bulow, 2000).

Após a derrubada de Vargas pela corrente liberal em 1945, foi convocada uma nova Assembleia Constituinte. A consequente Constituição, promulgada em 1947, manteve quase todos direitos sociais adquiridos no período anterior, com exceção ao direito de greve, que passara a ser considerado legal apenas quando específica greve fosse autorizada pela Justiça do Trabalho. Mesmo deposto, o populismo de Getúlio Vargas continuou exercendo grande influência, a ponto de, em 1950, ter sido eleito

pelo voto popular, contando com grande apoio da corrente nacionalista, representada principalmente pelos trabalhadores e sindicatos. Mesmo neste momento da história o sindicalismo continuava extremamente influenciado pelo governo e inundado de funcionários que buscavam se beneficiar, bajulando o governo e negligenciando os deveres de representação da classe (Carvalho, 2008; Skidmore; 1982).

A principal oposição ao Vargasismo vinha da corrente liberal, formada por empresários brasileiros ligados ao capital internacional, que defendiam a desregulamentação do Estado e a abertura do mercado. Em 1953, atitudes como o aumento de 100% do salário mínimo, denúncias de corrupção, entre outros fatores provocaram fortes reações da oposição. Empresários e militares exigiram a renúncia do presidente Getúlio Vargas. Mas a tensão pelas ruas do Brasil que reverberou por mais de dez anos e só foi resolvida com novo golpe militar em 1964 (Carvalho, 2008).

Em 1955, Juscelino Kubitschek foi eleito. Seu governo foi considerado dinâmico e democrático e foi marcado por um intenso processo de industrialização do país. A taxa de desenvolvimento chegou a elevados 7% ao ano e os ganhos eram distribuídos entre empresas e operários, que chegaram a receber o mais alto índice de salário mínimo da história nacional. Excetuavam desse aprimoramento os trabalhadores rurais, que continuavam à margem dos direitos trabalhistas. Foi somente em 1963 que o governo lhes estendeu direitos trabalhistas e sociais, através do Estatuto do Trabalhador Rural (Carvalho, 2008).

Em 1967, uma reforma Constitucional imposta por um governo ditatorial manteve quase todos direitos trabalhistas e sociais introduzidos pela carta anterior, exceto o direito de greve, que foi proibido para serviços públicos e atividades essenciais (Carvalho, 2008).

Os anos que se seguiram foram os mais turbulentos da história do país do ponto de vista dos direitos civis e políticos. O regime ditatorial cassou partidos políticos, interveio direta e extensivamente nos sindicatos, banuiu, torturou e assassinou líderes militantes, reprimiu movimentos sociais e restringiu a ação sindical (Costa, 2007; Von Bulow, 2000). Paradoxalmente, houve grande crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), o chamado milagre econômico. O Brasil registou taxas de crescimento que chegaram a 13,6%. Esse crescimento foi acompanhado por um grande deslocamento da população do campo para as cidades e grandes transformações na composição de oferta de emprego. A população economicamente

ativa dobrou e o número de mulheres trabalhando cresceu 184% entre os anos 1960 e 1980 (Carvalho, 2008).

Houve também uma grande mudança no campo da seguridade social com a criação do Instituto Nacional de Previdência Social (INPS) que unificava o sistema e acabava com as IAPs. Além disso, ficou definida a contribuição de 8% de todos os trabalhadores registrados, com exceção dos servidores públicos, civis e militares, que continuavam com seus sistemas próprios: o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e o Ministério da Previdência e Assistência Social (Carvalho, 2008). Entretanto, nada disso se compara ao Estado de Bem-Estar Social (*Welfare state*) que os países da Europa Continental, Estados Unidos e Japão viveram até os anos 1970 (Carvalho Neto, 2001), conforme será tratado no tópico seguinte.

Com os sindicatos controlados e grande parte dos trabalhadores excluídos de proteção e direitos sociais, o crescimento econômico vivido nessa época parece estar muito mais associado com o aumento do padrão de renda, consumo e bem-estar da sociedade, do que com compromissos com uma política de estabilidade e pleno emprego (Costa, 2007).

Com a eleição indireta de Tancredo Neves e o fim do governo militar, em 1985, houve intenso esforço para construção de uma democracia no Brasil. O movimento sindical viveu sua década de ouro, com expressivo aumento no número de sindicatos e nas taxas de sindicalização, criação de centrais sindicais nacionais e ampliação do poder político (Carvalho Neto, 2001). O Novo Sindicalismo, como ficou conhecido, reivindicou a negociação coletiva, representação nos locais de trabalho e confronto direto com empregadores e governo (Costa, 2007).

A promulgação da Constituição Federal de 1988 permitiu maior liberdade sindical ao extinguir explicitamente a intervenção do poder público nos sindicatos e concedeu liberdade para definição de seus estatutos e regras gerais. Na prática, disso decorreram transformações importantes na estrutura dos sindicatos. A organização passou a ser de baixo para cima, isto é, sob a liderança dos operários; as decisões passaram a ser tomadas em grandes assembleias e não mais por pequenos grupos; os membros passaram a eleger seus próprios líderes, normalmente pessoas carismáticas, como Luís Inácio Lula da Silva, e buscaram realizar negociações diretas com os empregadores, através das negociações coletivas (Carvalho Neto, 2001; Carvalho, 2008).

O movimento dividiu-se inicialmente em duas organizações: a Central Única

dos Trabalhadores (CUT), vinculada ao Partido dos Trabalhadores (PT), e a Coordenação Nacional da Classe Trabalhadora (CONCLAT), que se transformou em Central Geral dos Trabalhadores (CGT), mais ligada a sindicatos tradicionais (Carvalho, 2008). Por outro lado, a carta de 1988 manteve o princípio da unicidade sindical obrigatória, mantendo a definição por região e ocupação, o que continuou a levar a uma grande pulverização sindical (Carvalho Neto, 2001; Costa, 2007). Nesse ponto vale observar que, nas democracias centrais, em que a definição da estrutura representativa é feita por ramos de produção, a ação sindical é mais concentrada, mesmo em países onde o sistema é considerado fragmentado, como na Inglaterra (Carvalho, 2008).

Até recentemente, o poder normativo da Justiça do Trabalho e o sistema trabalhista e previdenciário haviam sofrido poucas modificações (Flori, 2008; Costa, 2007). Os estados federados não têm competência para legislar leis trabalhistas e a única alteração importante na estrutura da Justiça do Trabalho havia sido a eliminação do juiz classista, em 1999 (Carvalho, 2008). Ou seja, apesar das importantes mudanças introduzidas, a Constituição Federal de 1988 não rompeu de forma definitiva com o marco jurídico do período anterior (Von Bulow, 2000).

No âmbito da economia, o mundo passou por grandes mudanças a partir do final dos anos 1980. Os Estados Unidos, que reinavam como potência hegemônica desde o final da segunda guerra mundial, estavam fortemente abalados por consecutivos reveses, como a crise do dólar como padrão internacional monetário, derrota na guerra do Vietnã e primeiro choque do petróleo. Diante disso, empresas norte americanas saíram em busca de maior espaço no mercado externo, o que acarretou um processo de crescente globalização da economia com acirramento da competição internacional e procura pelas empresas de todo o mundo por novos mercados (Carvalho Neto, 1997).

Setores de ponta da economia realizaram uma intensa reestruturação produtiva e racionalização técnico-organizacional. Houve uma série de mudanças na configuração das organizações, com substituição da mão de obra por componentes tecnológicos, enxugamento das estruturas de produção, divisão destas em unidades menores e independentes e subcontratação de atividades que não fossem consideradas como fim (Carvalho Neto, 1997).

Outra mudança em nível de política global adveio com a queda do muro de Berlim, em 1989, e o fim da União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), em

1991 (Moreira, Baêta & Reis, 2013). Países capitalistas se organizaram em blocos de livre comércio, uniões aduaneiras e mercados comuns, através de acordos bilaterais ou multilaterais (Von Bulow, 2000).

Neste contexto, políticas governamentais intervencionistas passaram, mais do que nunca, a representar um obstáculo à globalização econômica, que requeria a livre circulação de bens, capitais e serviços. Com efeito, as sociedades modernas adotaram forte discurso de redefinição do papel do Estado (Carvalho Neto, 1997).

O Brasil não ficou alheio a esse processo. A partir de 1990, durante os governos de Fernando Collor (1990-1992) e Fernando Henrique Cardoso (1995- 2002), passando por um lapso de governo Itamar Franco (1992- 1994), que assumiu a presidência após o afastamento de Collor, o país adotou políticas de integração à nova ordem mundial, as quais tiveram como plataforma principal a abertura econômica e desregulamentação da economia. Dentre as principais estratégias, foi determinada a redução de alíquota de produtos importados, o que forçou os empresários a buscarem formas de se manterem no mercado (Boito, 1998).

O Estado brasileiro implementou medidas de privatização de várias empresas estatais, com vistas a atingir maior eficiência na qualidade e produtividade (Druck, 1999). Assim como em diversos outros países, essas e outras medidas adotadas para adequação da economia aos padrões de globalização desencadeou uma forte pressão por mudanças na legislação trabalhista, previdenciária e sindical (Costa, 2010b; Moreira et al., 2013).

O aumento do desemprego ocupou boa parte da agenda política e social brasileira durante os anos que se seguiram. Como tentativa de contornar a situação e criar novos postos de trabalho, em 1997, o governo enviou ao Congresso Nacional um projeto de lei ampliando as possibilidades de uso de contratos por prazo determinado, convertido na Lei nº 9.601 de 1998. Segundo as novas regras, empresas poderiam contratar trabalhadores temporários para qualquer função, desde que isso fosse feito via negociação coletiva e que representasse novos postos de trabalho (Von Bulow, 2000). Após o prazo máximo de 2 anos, caso o contrato não fosse revogado, ele se tornava automaticamente por tempo indeterminado, como explica do art. 445 (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Outras mudanças no sistema brasileiro de relações de trabalho foram implementadas, como a criação do banco de horas em substituição do pagamento de horas extras; a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho por

motivos econômicos; a introdução da participação nos lucros e resultados (PLR) (Carvalho Neto, 2001); desindexação salarial; e adoção de mecanismos de mediação trabalhista com criação das Comissões de Conciliação Prévia (CCP) (Draibe, 2003).

Algumas dessas mudanças foram realizadas seguindo necessidade do mercado. Entretanto, não representaram nenhuma mudança no sentido de desregulamentação do SRT brasileiro, até porque não houve alteração significativa na CLT e na legislação sindical que as regiam (Draibe, 2003).

Durante o governo de Itamar Franco, foi criado o fórum tripartite no setor automobilístico, estruturado através de Câmaras Setoriais (CS). O objetivo das CS era possibilitar maior participação de empresários e trabalhadores na formulação de políticas públicas para adequar o país ao novo cenário de competição internacional e buscar saída para a crise econômica que se abateu em alguns setores (Takagi, 2004). Tal iniciativa oxigenou a relação entre empresas e sindicatos e levou a indústria automobilística a bater recordes de produção (Amorim, 2009; Carvalho Neto, 2001).

Contudo, o governo subsequente acreditava que as CS serviam mais como instrumento de reiteração dos interesses corporativistas do que como forma de viabilizar a participação de grupos de interesse distinto na formulação de políticas públicas. Argumentavam que o próprio acordo automobilístico, por exemplo, somente teria sido viabilizado em razão de renúncia fiscal dos Estados e da União em favor do setor. E assim as CS foram esvaziadas (Proni & Henrique, 2003).

Os sindicatos combateram as privatizações realizadas nesse período. Em 1995, a Federação Unitária dos Petroleiros do Brasil chegou a entrar com uma representação contra o governo Fernando Henrique Cardoso perante a OIT pelas multas administrativas aplicadas durante a greve dos petroleiros. Esta e outras ações, como a intervenção do exército nas refinarias, provocaram grande desgaste e inviabilizaram a ação sindical no setor desde então (Carvalho Neto, 2001).

Houve um grande aumento do desemprego, trabalho informal, autônomo, ambulante, temporário, irregular e precário no país. O progresso tecnológico experimentado à época é apontado como um dos principais fatores que levaram a tal situação. Entretanto, tal fato não explica o desemprego em setores e regiões que não foram modernizados. Segundo Boito (1998), Costa (2010b) e Dedecca (2002), foi a implementação de políticas neoliberais que levou à paralisação da criação de empregos no setor público e à diminuição de cargos nas empresas após terem sido privatizadas, desencadeando uma situação alarmante no mercado de trabalho

brasileiro.

Segundo relata Tiezzi (2004), pesquisadores brasileiros e estrangeiros indicam que o sistema brasileiro de proteção social, até o início dos anos 1990, era demasiadamente grande e complexo, em comparação com países com o mesmo nível de renda *per capita* e taxas de urbanização. Esse cenário, aliado à centralização administrativa, escasso controle democrático e ineficiente operação estatal, que envolvia interesses de políticos, funcionários, fornecedores e beneficiários privilegiados, impediram o desenvolvimento econômico e social do Brasil.

No início do século XXI, o governo do PT, representado por alguns dos principais opositores aos governos anteriores, assumiu o poder. Desde as campanhas de 1994 e 1998, até a vitória do ex-sindicalista Lula em 2002, intelectuais que formavam a força majoritária do PT foram gradativamente abandonando a concepção marxista da luta de classes e a proposta de política econômica do governo manteve o modelo então vigente (Almeida, 2008; Faé, 2016).

Já no que se refere ao SRT, a expectativa por mudanças era grande, principalmente por parte dos funcionários públicos, movimentos sociais e sindicais historicamente ligados à formação do PT (Gomes, 2015). Reconhecia-se a importância da liberdade sindical e do conflito como parte construtiva da relação entre capital e trabalho em um sistema democrático (Molin, 2012).

No Plano de Governo 2002 do PT, ficou definido como prioridade realizar uma ampla reforma trabalhista elaborada de forma tripartite, capaz de conciliar posições do governo, empregados e empregadores e também de aumentar os níveis de formalização do emprego, isto é, incluir os milhões de trabalhadores brasileiros sem carteira assinada (Programa de Governo, 2002).

Como forma de viabilizar tal proposta, criou-se o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), que promoveu diversos seminários, oficinas e debates com a participação de mais de 20 mil representantes de toda sociedade (Almeida, 2008). Entretanto, contrariando as expectativas do governo, houve grande dissidência de posições e opiniões (Molin, 2012). Ao fim, um texto heterogêneo, que misturava aspectos liberais e corporativistas, foi enviado ao Congresso Nacional como Proposta de Emenda Constitucional (PEC) número 369 (Almeida, 2008). E de lá nunca saiu (Câmara dos Deputados, 2005).

Análises realizadas na época indicavam que não havia grandes esforços para que a lei fosse aprovada. Centrais sindicais que historicamente defendiam liberdade

sindical, implantação da negociação coletiva e retirada do Estado na regulação do SRT brasileiro recuaram, temendo de que tal liberdade conduzisse a prevalência do negociado sob o legislado. Empresários estariam mais interessados na flexibilização dos contratos e da jornada de trabalho. Empregados passaram a temer o rumo que essa reforma poderia tomar. E ao perceber que o projeto mais dividia do que agregava, o governo recuou (Molin, 2012).

Alterações relevantes foram feitas durante os 13 anos de governo PT, mas nada que chegasse a ser uma verdadeira reforma do SRT brasileiro. Direitos trabalhistas previstos na CLT foram estendidos aos trabalhadores domésticos através da PEC 72/2013 (Câmara dos Deputados, 2013) e o tema da substituição do imposto sindical pela contribuição sindical ressurgiu em pauta com o Projeto de Lei nº 1.990 de 2007 (Projeto de Lei nº 1990, 2007). Mas, assim como a PEC 369, não foi apreciado pelo Congresso Nacional

Diante da falta de acordo entre o Poder Executivo e o Poder Legislativo em promover as mudanças das regras do SRT brasileiro, mais proativa foi a ação do Poder Judiciário. A permissão de terceirização de “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta” do funcionário da empresa emprestada com a empresa contratante (Súmula 331) já vinha sendo regulada pelo TRT desde 2011. Em 2014, o tema foi declarado de repercussão geral pelo STF na apreciação do Recurso Extraordinário nº 958.252. Na prática, isso significava que, a partir de então, as instâncias inferiores deveriam seguir esse mesmo posicionamento em casos idênticos, como é exposto no art. 1035 (Novo Código de Processo Civil, 2015).

Outra recente providência do Poder Judiciário se referiu ao julgamento do Recurso Extraordinário (RE) nº 693.456, realizado em 27/10/2016, no qual o Supremo Tribunal de Justiça (STJ) reconheceu a possibilidade de órgãos públicos cortarem o ponto de servidores em greve. Novamente, o poder judiciário foi chamado a agir diante da inércia do legislativo em apreciar a regulação do direito de greve no Serviço Público (Projeto de Lei nº 710, 2011).

No que diz respeito aos sindicatos, a pouca inserção em temas que vão além de questões relacionadas a remuneração e manutenção de postos de trabalho (Cruz, Sarsur & Amorim, 2012) e da necessidade da adesão de novos membros para manutenção das atividades faz com que a abrangência da representatividade fique

limitada, talvez aquém das possibilidades e necessidades dos trabalhadores (Carvalho Neto et al., 2016).

Em dezembro de 2016, poucos meses após ter assumido a presidência em decorrência do impedimento de Dilma Rousseff, o Presidente Michel Temer anunciou o Projeto de Lei nº 6.787 com mudanças na legislação trabalhista. Em julho de 2017, o projeto foi aprovado pelo Congresso Nacional e convertido na Lei nº 13.467, devendo entrar em vigor 120 dias após a publicação no Diário Oficial em 14 de julho de 2017, ou seja, em novembro de 2017 (Planalto, 2017).

Apesar de sancionada, ainda há muita controvérsia acerca da lei. Em consulta formulada por representantes sindicais à OIT, a organização afirmou que, conforme a Convenção nº 154, ratificada pelo Brasil, o projeto deveria ter sido submetido ao órgão para consulta prévia, e posiciona-se desfavorável ao que considera redução dos direitos dos trabalhadores (CUT, 2017).

O autor do projeto, Presidente Michel Temer, faz voz aos favoráveis. Em cerimônia de sanção da Lei defendeu que não houve redução dos direitos trabalhistas assegurados pela CF/88, mas sim uma modernização do sistema, com vista a tornar o mercado de trabalho mais dinâmico e reduzir os conflitos trabalhistas (Planalto, 2017).

### 2.1.2 Sistema de Relações de Trabalho na Inglaterra

Países capitalistas centrais, como os Estados Unidos e Inglaterra experimentaram, durante as duas décadas que seguiram ao pós-segunda guerra mundial, um círculo virtuoso sem paralelo na história do capitalismo: investimento, expansão da produção, pleno emprego, aumento da produtividade, aumento real de salários, consumo em massa, ganhos de escala, investimento (Carvalho Neto, 2001).

Esse crescimento ocorreu sob a égide de políticas de relações de trabalho baseadas em três princípios básicos: 1) reconhecimento da atuação sindical para realizar barganhas coletivas; 2) criação de leis trabalhistas previdenciárias que garantissem direitos aos trabalhadores; e 3) criação de políticas públicas de distribuição de renda e previsão de diversas garantias, como acesso a saúde, educação, previdência, seguro desemprego, entre outras (Costa, 2010b).

Durante a década de 1960, o governo inglês deu suporte aos mecanismos de negociação coletiva, principalmente no setor público, e adotou medidas que

defendiam segurança do emprego e dos ganhos sociais, como cidadania, como parte do pacote de políticas de bem-estar social – *Welfare State* (Blyton & Turnbull, 2004; Costa, 2010b; Esping-Andersen, 1996).

Na Inglaterra, o Estado de Bem-Estar foi concebido durante a primeira metade do século XX e consolidado pelo governo trabalhista eleito em 1945, sob fundações keyneisianas de que o controle da demanda pelo Estado poderia garantir uma economia crescente e o pleno emprego. A nova política foi muito bem recebida pela população, que vinha de um longo período de privações e austeridade em decorrência da grande depressão da década de 1930 e da Segunda Guerra Mundial (Deeming & Johnson, 2017).

Por volta dos anos 1970, uma nova crise econômica mundial atingiu os países ocidentais desenvolvidos e as contribuições sociais e impostos pesados, salários altos e direitos trabalhistas amplos e rígidos que sustentavam o *Welfare State* começaram a ser contrapostas por uma corrente que defendia o estado mínimo, pouco regulador, que intervém na economia somente para resolver conflitos e falhas no mercado (Carvalho Neto, 2001), apontado por alguns autores como mais adequado ao mundo globalizado (Deeming & Johnson, 2017).

No final da década de 1970, o partido conservador assumiu o poder e a primeira ministra, Margareth Thatcher, tomou frente a implementação de um novo pacto social que previa a redução do tamanho do setor público, dos gastos relativos ao bem-estar social e a regulamentação da ação dos sindicatos<sup>1</sup>. À medida que a sociedade inglesa

---

<sup>1</sup> O Manifesto de Eleição do Partido Conservador de 1979 (*1979 Conservative Party General Election Manifesto*) assim dispos sobre a reforma do sindicalismo:

**“Trade Union Reform:**

*Free trade unions can only flourish in a free society. A strong and responsible trade union movement could play a big part in our economic recovery. We cannot go on, year after year, tearing ourselves apart in increasingly bitter and calamitous industrial disputes (...)*

*We propose three changes which must be made at once. Although the Government refused our offer of support to carry them through the House of Commons last January, our proposals command general assent inside and outside the trade union movement.*

**1. Picketing**

*Workers involved in a dispute have a right to try peacefully to persuade others to support them by picketing, but we believe that right should be limited to those in dispute picketing at their own place of work. (...). This means an immediate review of the existing law on immunities in the light of recent decisions, followed by such amendment as may be appropriate of the 1976 legislation in this field. We shall also make any further changes that are necessary so that a citizen's right to work and go about his or her lawful business free from intimidation or obstruction is guaranteed.*

**2. The Closed Shop**

*Labour's strengthening of the closed shop has made picketing a more objectionable weapon. In some disputes, pickets have threatened other workers with the withdrawal of their union cards if they refuse to co-operate. No union card can mean no job. So the law must be changed. People arbitrarily excluded or expelled from any union must be given the right of appeal to a court of law. Existing employees and*

demonstrava insatisfação com o baixo crescimento da economia e altos índices de desemprego, houve um maciço apoio às reformas do governo naquele momento (Galvão & Trindade, 1999).

Aos sindicatos atribuíra-se algumas das principais dificuldades econômicas do país (Carvalho Neto, 2001). O governo conservador acreditava que estes organizavam ou apoiavam secretamente ações ocultas ou no mínimo negligentes, que levavam a greves “não oficiais” e causavam graves prejuízos à economia do país e, por essa razão, não hesitou em implementar uma série de políticas que afetaram seriamente o movimento sindical (Lockwood, 2006).

A legitimação dos sindicatos como necessários representantes dos interesses dos empregados e empregadores já havia sido seriamente abalada pelo Relatório Donavan (*Donavan Report*), emitido ao final de uma longa investigação sobre o sistema de direito coletivo do trabalho no Reino Unido, conduzida pela Comissão Real

---

*those with personal conviction must be adequately protected, and if they lose their jobs as a result of a closed shop they must be entitled to ample compensation.*

*In addition, all agreements for a closed shop must be drawn up in line with the best practice followed at present and only if an overwhelming majority of the workers involved vote for it by secret ballot. We shall therefore propose a statutory code under Section 6 of the 1975 Employment Protection Act. We will not permit a closed shop in the non-industrial civil service and will resist further moves towards it in the newspaper industry. We are also committed to an enquiry into the activities of the SLADE union, which have done so much to bring trade unionism into disrepute.*

### **3. Wider Participation**

*Too often trade unions are dominated by a handful of extremists who do not reflect the common-sense views of most union members. Wider use of secret ballots for decision-making throughout the trade union movement should be given every encouragement. We will therefore provide public funds for postal ballots for union elections and other important issues. Every trade unionist should be free to record his decisions as every voter has done for a hundred years in parliamentary elections, without others watching and taking note.(...)Further changes may be needed to encourage people to behave responsibly and keep the bargains they make at work. Many deficiencies of British industrial relations are without foreign parallel. Strikes are too often a weapon of first rather than last resort. One cause is the financial treatment of strikers and their families. In reviewing the position, therefore, we shall ensure that unions bear their fair share of the cost of supporting those of their members who are on strike (...)*

*To restore responsible pay bargaining, we must all start by recognising that Britain is a low-paid country because we have steadily become less efficient, less productive, less reliable and less competitive. (...)*

*Pay bargaining in the private sector should be left to the companies and workers concerned. At the end of the day, no one should or can protect them from the results of the agreements they make.*

*Different considerations apply to some extent to the public sector, of whose seven million workers the Government directly employs only a minority. In the great public corporations, pay bargaining should be governed, as in private ones, by what each can afford. There can be no question of subsidising excessive pay deals (...)*

*Pay bargaining in central and local government, and other services such as health and education, must take place within the limits of what the taxpayer and ratepayer can afford. It is conducted under a variety of arrangements, some of long standing, such as pay research. In consultation with the unions, we will reconcile these with the cash limits used to control public spending, and seek to conclude no-strike agreements in a few essential services. Bargaining must also be put on a sounder economic footing, so that public sector wage settlements take full account of supply and demand and differences between regions, manning levels, job security and pension arrangements.”*

sobre Sindicatos e Associações de Empregadores (*Royal Commission on Trade Unions and Employers' Associations*) (Ackers, 2014).

A principal conclusão do trabalho foi a de que o sistema formal de relações de trabalho que havia prevalecido durante o período de grande desemprego em decorrência das guerras de 1914-18 e 1939-45 já não era mais eficiente para regular salários e condições de emprego pós-crise de 1970. Na prática, existia um sistema informal de negociação direta entre empregados e empregadores, no nível das empresas, contrário ao modelo de negociação coletiva centralizada. E diante disso, o relatório concluía que seria mais eficiente no controle de políticas salarial e condições de emprego buscar formas de incentivar as empresas a formalizarem as negociações informais que aconteciam diretamente com os empregados (Ackers, 2014; Blyton & Turnbull, 2004).

Dois importantes atos (*Employment Acts*) emitidos em 1980 e 1982 restringiram significativamente a ação grevista: as greves de solidariedade foram condicionadas a adesão mínima de 80% dos trabalhadores, greves políticas passaram a ser ilegais, criaram normas de conduta para os piquetes, retiraram a imunidade civil dos representantes sindicais<sup>2</sup>, estipularam indenizações em caso de demissão de trabalhadores não sindicalizados e restringiram a cláusula de obrigatoriedade de sindicalização (*closed shop*), segundo a qual o empregador concorda em contratar e manter empregados apenas profissionais sindicalizados. Em 1990, esse tipo de acordo tornou-se completamente ilegal na Inglaterra (Blyton & Turnbull, 2004; Lockwood, 2006).

Em 1984, uma grande greve paralisou os mineiros em todo o país. Em resposta, o governo introduziu a Lei dos Sindicatos, o *Trade Union Act*, que dificultou ainda mais a ação sindical. A lei prescrevia exigências detalhadas que deviam ser satisfeitas para que uma greve fosse considerada legal. Em primeiro lugar, exigia a aprovação da maioria, em votação prévia, secreta e sem a interferência do sindicato, que poderia ser realizada por correspondência ou no próprio local de trabalho. Em segundo, estabelecia que o resultado da votação devia ser endossado em até quatro semanas depois do escrutínio. Por fim, definia regras de formalização da cédula

---

<sup>2</sup> O *Trade Disputes Act*, de 1906, havia determinado que os sindicatos não poderiam ser processados por atos cometidos em seu nome ou em representação dos filiados (Posner, J. J. (1922). *English Trade Disputes Act of 1906*. *California Law Review*, 395-406). Entretanto, uma emblemática disputa judicial gerou precedente para a restrição da imunidade civil de sindicalistas por danos causados por atos considerados ilegítimos, o que foi posteriormente convertido em lei (Ackers, 2014).

eleitoral, encorajando os membros a votarem contra a ação coletiva através do "aviso de saúde industrial" (*industrial health warning*) expresso no documento, com os seguintes dizeres: “*If you take part in strike or other industrial action, you may be in breach of your contract of employment*”<sup>3</sup>(Lockwood, 2006, pp. 38)

Novas alterações foram introduzidas pela Lei sobre Ação Coletiva (*Trade Union Act, 1988*). Segundo as novas regras, membros dos sindicatos não poderiam ser punidos por se recusarem a participar de ações coletivas, e os sindicatos poderiam ser multados caso infringissem essa determinação (Blyton & Turnbull, 2004).

O político conservador John Major sucedeu a Margareth Thatcher, que em 1990 renunciou ao terceiro mandato sob forte pressão popular. A sociedade, que nos anos 1970 havia apoiado as propostas de reforma do governo conservador, dava sinais claros de mudança de opinião. Entretanto, o afastamento de Thatcher não representou uma ruptura com as políticas que estavam sendo implementadas (Deeming & Johnson, 2017).

O governo continuava preocupado com as greves e buscava meios de desencorajar a ação de sindicalistas militantes (Lockwood, 2006). Assim, introduziu nova Lei de Emprego (*Employment Act, 1990*), que tornou ilegal a recusa de contratação de trabalhador por ser ou não filiado a algum sindicato e permitiu a demissão de participantes de greves ilegais (Blyton & Turnbull, 2004; Lockwood, 2006). Poucos anos depois, a Reforma Sindical e a Lei do Emprego (*Trade Union Reform and Employment Act, 1993*) estabeleceram que as votações sobre greve deveriam ocorrer integralmente por correspondência, acabando com a possibilidade de ocorrerem no local de trabalho. Ficou determinado também que o resultado deveria ser submetido a um escrutínio independente para validação. Por fim, os atos criaram a possibilidade de um indivíduo impetrar ação civil de ressarcimento por prejuízos causados em decorrência de greves ilegais (Blyton & Turnbull, 2004; Galvão & Trindade, 1999; Lockwood, 2006).

Em relação aos direitos trabalhistas individuais, mudanças também ocorreram durante os 18 anos de governo conservador. As mesmas Leis de Emprego (*Employment Act*) de 1980 e 1982 que restringiram a ação sindical também aumentaram o prazo em que era possível a demissão sem justa causa e reduziram o

---

<sup>3</sup> Tradução da autora: “Se você tomar parte na greve ou em outra ação sindical, poderá estar em violação do seu contrato de trabalho”.

período da obrigatoriedade de reintegração ao trabalho pós-maternidade (Blyton & Turnbull, 2004). Ato subsequente removeu as restrições da definição da jornada de trabalho para mulheres e jovens com menos de 21 anos, passando esta a ser definida unicamente pelos contratos a partir de 1989 (Galvão & Trindade, 1999).

Os Conselhos de Salário (*Wage Councils*), que estabeleciam salários mínimos em setores em que organizações sindicais não eram tão fortes, como nos setores manufatureiros, hotelaria e varejo, foram extintos em 1993. Antes de serem abolidos existiam 24 conselhos espalhados por toda a Grã-Bretanha, cobrindo cerca de 2,5 milhões de trabalhadores dos quais três-quartos eram mulheres (Lourie, 1997).

Além de reduzir ou mesmo extinguir direitos sociais e de negociação coletiva, o governo inglês também procurou evitar pleitos que poderiam surgir. A Inglaterra foi o único país da União Europeia a inicialmente ficar de fora do acordo de política social do bloco, o chamado *Social Policy Agreement*, ou *UE Social Chapter*, como é mais conhecido. O documento, que faz parte do Tratado de Maastricht, prevê diretrizes para introdução de legislações sociais mínimas nos países ratificadores, mas o governo acreditava que poderia representar imposições desnecessárias aos empregadores e empregados, diminuindo a competitividade das empresas e a empregabilidade da população (Lourie, 1997).

Desde a revolução industrial a Inglaterra não experimentava mudanças tão radicais nas relações de trabalho (Blyton & Turnbull, 2004). Entretanto, a pobreza e o desemprego continuaram crescendo durante as quase duas décadas que se seguiram, o que levou novamente a mudanças na orientação política no país no final dos anos 1990 (Carvalho Neto, 2001; Galvão & Trindade, 1999).

Em maio de 1997, o Partido Trabalhista (*Labor Party*) subiu ao poder com a principal promessa de assegurar um mínimo de infraestrutura e justiça às relações de trabalho, mas sem adotar o radicalismo dos governos trabalhistas anteriores ou romper completamente com as políticas então vigentes. Tal posicionamento foi popularmente chamado de “terceira via” (Gall, 2012).

Uma das primeiras ações do primeiro ministro Tony Blair foi ratificar o *Social Chapter* na Conferência Intergovernamental da União Europeia (Lourie, 1997). A adesão ao documento simbolizava a mudança de direção política na Inglaterra, mas, na prática, contribuiu modestamente para implementação de novos direitos e garantias na área de relações de trabalho nos países membros do bloco, frente a

grande desigualdade no nível de emprego e desenvolvimento econômico entre os mesmos (Blyton & Turnbull, 2004).

Embora o sistema de treinamento de mão de obra adulta, grande marca da mudança de paradigma do Estado de bem-estar social para o Estado de bem-estar no trabalho, tenha sido criado no governo Thatcher, pode-se dizer que somente sob a liderança de Blair tais políticas foram de fato consolidadas. O governo estava determinado a atuar como um “trampolim para oportunidades econômicas” e não como uma “rede de segurança em tempos difíceis” (Deeming & Johnson, 2017, pp. 13). Assim, aqueles que não conseguissem encontrar emprego teriam oportunidade de entrar no mercado de trabalho por programas de obras públicas após treinamentos e, somente quando necessário, receberiam assistência durante o período de transição (Deeming & Johnson, 2017).

Um grande pacote de medidas com foco na redução do desemprego em específicos grupos, conhecido como *New Deal* (1998), subsidiou empregos e treinamentos para recolocação profissional. As medidas visavam, principalmente, jovens com até 24 anos (*NDYP*), pessoas acima de 25 anos (*New Deal 25+*), pais solteiros (*New Deal for Lone Parents*), portadores de deficiência (*New Deal for the Disabled*), pessoas com mais de 50 anos (*New Deal 50+*) e músicos (*New Deal for Musicians*) (Galvão & Trindade, 1999; Mick, 2002). Entre os anos de 1998 e 2000, houve redução da taxa de desemprego, de 6,3% para 5,2%. Somente entre os jovens, a taxa foi de 12% para 10,4% (Myck, 2002).

O governo do Partido Trabalhista também defendia que a falta de regulamentação fragilizava o sistema britânico de negociação coletiva (Bogg, 2012) e introduziu um procedimento de reconhecimento estatutário dos sindicatos. As regras asseguravam aos sindicatos que não fossem reconhecidos de forma voluntária por empresas com 21 ou mais empregados o direito a solicitar reconhecimento estatutário ao Comitê Central de Arbitragem (CAC). Previa, ainda, o direito de funcionários serem assistidos por um sindicato em caso de queixa trabalhista, entre outros direitos individuais, como tratamento igualitário para trabalhadores por tempo parcial e integral, aumento da licença maternidade e paternidade (Bogg, 2012; Parliament, 1999).

Antes de entrar em vigor, o ato fez com que muitas empresas reconhecessem os sindicatos de forma voluntária, re-legitimando, de certa forma, a ação sindical (Oxenbridge, 2003). Entretanto, o volume de aplicações para reconhecimento

estatutário dos sindicatos ficou muito aquém da expectativa do CAC e vem caindo drasticamente, conforme demonstram relatórios oficiais. Entre os anos de 2010 e 2011, por exemplo, foram feitas apenas 28 aplicações, das quais apenas 12 foram legitimadas, número significativamente inferior da estimativa 150 aplicações por ano (Bogg, 2012).

A possibilidade de reconhecimento estatutário dos sindicatos não alterou a ênfase nos acordos privados, realizados em nível da empresa, uma vez que, mesmo reconhecidos, a intervenção dos sindicatos nas negociações entre empregados e empregadores continuou sendo um procedimento a ser considerado apenas na falta de uma outra opção (Colvin & Darbshire, 2013).

Legislações de salário mínimo e regras de jornada de trabalho que ainda estão em vigor foram introduzidas em 1998. A Lei do Salário Mínimo - *National Minimum Wage Act, 1998* - determina o pagamento de salário mínimo para todos os trabalhadores acima de 22 anos, com exceção de trabalhadores agrícolas, que são regidos por norma própria. Estabelece também o *Living Wage*, ou “salário de vida”, pago a trabalhadores acima de 25 anos de idade, em valor maior do que o salário mínimo. Com isso, o salário mínimo passou a ser assegurado independentemente da forma de pagamento acordada, seja por horas trabalhadas, salário anual, tarefa realizada ou produtividade. Nesses últimos casos, o cálculo segue uma fórmula determinada pelo governo, que pode ser facilmente consultada nos órgãos e sites oficiais (Gov.UK, 2017).

A regulação sobre jornada de trabalho (*Working Time Regulations*), determinou limite de jornada de 48 horas semanais, períodos de descanso obrigatório durante a jornada e direito a férias mínimas de 28 dias após 17 semanas trabalhadas. Algumas exceções a este limite semanal de horas de trabalho foram previstas aos trabalhadores menores de 18 anos, aos casos especiais, em que são necessários turnos de 24h, às forças armadas, serviços de emergência, polícia, segurança, trabalho doméstico, pescadores, trabalhadores em embarcações e aos profissionais em cargo de gerencia (Parliament, 1998).

Grande parte dos sindicatos ingleses foram veementemente contrários a tais leis. Imbuídos do espírito de luta de classes e do conflito de interesses entre empregados e empregadores, temiam potenciais hostilidades do Estado ao intervir em questões que consideram básicas do campo de atuação dos sindicatos, como por exemplo, a determinação dos salários (Nijhuis, 2011).

A nova Lei do Trabalho (*Employment Act*), em 2002, ampliou os direitos individuais aos trabalhadores. A licença maternidade mínima foi estendida para 26 semanas remuneradas e outras 26 semanas não remuneradas. Trabalhadores com filhos pequenos passaram a ter o direito de solicitar arranjos de horários flexíveis, ao que os empregadores só podem negar quando a proposta for claramente inviável em virtude da natureza do negócio (Blyton & Turnbull, 2004).

Em 2010, o governo de coalisção liderado pelos conservadores na figura do primeiro ministro, David Cameron, assumiu o poder com a proposta de implementar políticas de austeridades para conter a dívida pública e o déficit fiscal em que o país mergulhara, principalmente após a quebra do sistema bancário em 2008-2009 (Deeming & Johnson, 2017).

Parte da população britânica, influenciada por uma forte retórica política e da mídia, que sustentavam que os contribuintes estavam sendo oprimidos com os altos custos do assistencialismo, continuava se opondo cada vez mais ao Estado de Bem-Estar social e em prol de políticas de promoção do trabalho assalariado. Reivindicavam um Estado justo, não só com os desempregados, mas também com aqueles que pagavam impostos e estavam perdendo poder de compra na medida em que os rendimentos não estavam acompanhando a subida do custo de vida (Deeming & Johnson, 2017).

Paralelamente, a flexibilização das normas que regem os contratos de trabalho como forma de incentivar o emprego vem ganhando cada vez mais força (Deeming & Johnson, 2017). Exemplo disso foi o surgimento e popularidade dos contratos Zero Hora (CZH) (Grady, 2017).

Nesse tipo de arranjo, o empregador não tem obrigatoriedade de oferecer ao empregado um mínimo de demanda de trabalho e os direitos passam a existir somente a partir do exercício efetivo da atividade laboral. Por outro lado, o empregado também não tem compromisso de aceitar a demanda quando convocado (Gov.UK, 2017). De acordo com o *Office for National Statistics*, em setembro de 2016 existiam cerca de 900.000 trabalhadores na Inglaterra em CZH, o que representa um crescimento de 20% em relação ao período anterior e 25 vezes mais do que em 2012 (Gov.UK, 2017 a ).

Segundo Grady (2017), esse tipo de contrato flexível e pouco regulado é, na maioria das vezes, uma opção deliberada das partes, que veem a autonomia que lhes é permitida de forma positiva. É também uma alternativa de emprego àqueles que não

podem ou preferem não assumir compromissos rígidos, como estudantes e aposentados, e para os setores do mercado em que a demanda é altamente variável, como hotéis e restaurantes (Grady, 2017).

No que se refere a representação coletiva, nos últimos anos houve uma significativa diminuição do número de empregados sindicalizados, tanto em países industrializados como em países em desenvolvimento (Heery, 2012; Rivers, 2014). Na Inglaterra, esse fenômeno tende a ser ainda mais acentuado. Até o início dos anos 1980, dois-terços dos trabalhadores estavam cobertos por algum tipo de acordo coletivo. Em pouco mais de uma década esse número já havia caído para um a cada cinco empregados (Bogg, 2012).

O enfraquecimento do sindicalismo se deu por diversos fatores. Pela perspectiva empresarial, ainda existe a crença comum de que eles atuam forçando demarcação de salários e de regras que vão além do necessário, o que prejudica a competitividade das firmas e a empregabilidade (Blyton & Turnbull, 2004). Correntes mais radicais alegam que os sindicatos são instituições lideradas por grupos bem específicos e não representam a expressão espontânea da coletividade dos trabalhadores (Ackers & Wikinson, 2005)

Recente pesquisa bibliográfica sobre os efeitos da sindicalização na satisfação geral do trabalho realizada com base em estudos publicados entre 1978 e 2015 sugere que a filiação de empregados a sindicatos pode estar negativamente relacionada com a satisfação no trabalho ou que trabalhadores insatisfeitos são mais propensos a se juntarem a um sindicato (Laroche, 2016). Por outro lado, há indícios de que os trabalhadores tendem a manter o *status quo* de não sindicalizado por simples inércia (Bogg, 2012).

A representação de trabalhadores imigrantes é ainda mais sensível. Na capital inglesa, estrangeiros tendem a exercer as atividades menos valorizadas e se sujeitam a baixos salários, longas horas de trabalho, *bullying* e grande insegurança, principalmente nos primeiros anos após a chegada. A hostilidade dos empregadores, alta rotatividade e precariedade que caracterizam grande parte dos empregos exercidos por grande parte dos trabalhadores imigrantes dificulta organização e representatividade sindical (Alberti, 2016; Datta et al., 2007).

Sindicatos não são legitimados a buscar tutela jurisdicional em nome dos filiados, ou seja, não existe a figura da substituição processual. Sendo assim, empregadores e trabalhadores devem agir em interesse próprio, individualmente ou

em grupos, através do Serviço de Conciliação do ACAs e do Tribunal de Emprego (Employment Tribunal<sup>4</sup>) (Blyton & Turnbull, 2004).

Ao refletir sobre o declínio da força sindical no Reino Unido, é importante lembrar sua origem. As circunstâncias sociais que ensejaram a criação e empoderamento desses movimentos já não são mais as mesmas (Ackers & Wikinson, 2005) e nem mesmo o governo trabalhista pós era Thatcher-Major logrou reverter o sentimento que havia em relação aos sindicatos (Colvin & Darbishire, 2013).

Por outro lado, parece que ainda não surgiu alternativa ao sindicalismo que seja realmente efetivo na proteção dos interesses dos trabalhadores quando os mesmos não são capazes de fazê-lo. O movimento sindical já conquistou direitos importantes para os trabalhadores, como, por exemplo, em pleito por equiparação salarial entre homens e mulheres, que culminou na Lei de Promoção de Igualdade no Setor Público, em 2010 (Conley, 2014).

Além disso, o extremo individualismo que prevaleceu nos anos 80 e 90 não conseguiu impulsionar a economia, que amargurou altos índices de pobreza e desigualdade social naquele período (Blyton & Turnbull, 2004).

Qualquer tema que envolva o mercado de trabalho é muito sensível e reflete em vários setores da sociedade. Isso talvez seja uma das principais explicações do resultado do referendo realizado em junho de 2016. Diante da possibilidade de decidir sobre a permanência ou não do Reino Unido na União Europeia (UE), a principal questão que se discutiu foi a imigração. Ou melhor, o livre acesso de trabalhadores da UE ao mercado de trabalho inglês. Parte da população alega que a mão de obra vinda de países membros da UE toma empregos dos britânicos (Dhingra, Ottaviano, Sampson & Van Reenen, 2016). E 51,9% dos votos válidos <sup>5</sup>foi pela saída (Electoral Commission, 2016).

Paradoxalmente, pesquisa realizada pelo Centro de Performance Econômica (CEP) da *London School of Economics* sugere que a mão de obra importada da UE é benéfica ao Reino Unido em diversos aspectos. Em primeiro lugar, houve aumento da

---

<sup>4</sup> O ACAS é um órgão independente do governo, que tem como objetivo arbitrar, mediar e conciliar disputas envolvendo grupos de trabalhadores e empregadores, além de funcionar também como órgão consultivo. Já o Tribunal do Emprego é um serviço público e não confidencial. O número de disputas trabalhistas na Inglaterra é baixo e maioria dos casos são resolvidos pelo ACAS, o que faz com que o custo para Justiça seja muito baixo (Flori, 2008).

<sup>5</sup> No total, foram 32.688.054 votos válidos, dos quais 16 141 241 votos pela permanência (48,1%) e 17 410 742 pela saída (51,9 %). 25.380 votos não validados e a participação eleitoral foi de 72,1%.

produtividade e conseqüentemente do valor real dos salários. Imigrantes precisam viver, morar, locomover, alimentar e, por isso, teriam aumentado a demanda nas áreas que ocupam. Em segundo lugar, trabalhadores imigrantes da UE seriam mais jovens, com maior grau de escolaridade que os Britânicos e pagam mais impostos do que consomem em benefícios do bem-estar social. E, por fim, dados indicam que nativos nascidos nas áreas que receberam maior número de imigrantes não sofreram diminuição de salários ou de oportunidades de emprego. Segundo esse estudo, o único grupo que talvez tenha tido uma pequena perda de salário são os britânicos não qualificados (Dhingra et al., 2016).

### 2.1.3 Trabalhador X Empregado

Tanto no sistema brasileiro como no sistema inglês, trabalho é o gênero do qual fazem partes todas as espécies de contratação de labor humano. Engloba, portanto, a relação de emprego, de trabalho autônomo, eventual, avulso ou qualquer outro tipo de pactuação que envolva atividades produtivas ou criativas exercidas pelo homem para atingir determinado fim. Pode-se dizer que todos os empregados são trabalhadores, mas nem todos trabalhadores são empregados (Delgado, 2016).

Cada uma dessas espécies de prestação de trabalho possui características, regras e direitos distintos. Por exemplo: uma relação de trabalho pode se configurar como uma obrigação pessoal sem subordinação, como no trabalho autônomo, ou pessoal e subordinada, mas esporádica, como no trabalho eventual (Delgado, 2016).

Este estudo tem como foco as relações de emprego sob a perspectiva do empregado. No Brasil, essa situação é regulada pela CLT e leis trabalhistas esparsas. Para serem classificadas como tal, devem estar presente cinco características: i) prestação de trabalho por pessoal física; ii) pessoalidade, isto é, trabalho exercido pela pessoa contratada; iii) não eventualidade; iv) subordinação ao tomador de serviço; e v) onerosidade (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943; Delgado, 2016).

Até que a Lei nº 13.467 de 2017 entre em vigor, prevalece a classificação dos contratos de emprego como sendo por tempo indeterminado, por tempo parcial, para trabalho temporário ou como aprendiz (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Com as novas regras, passarão a ser previstos também os contratos de trabalho em casa e o trabalho intermitente, por jornada ou hora de serviço (Lei nº 13.467, 2017).

Similares ao conceito de empregado no Brasil são os denominados *employee* no sistema inglês. São classificados como tal indivíduos que exercem trabalho remunerado, por tempo indeterminado, regido por um contrato escrito, com horários regulares, subordinação ao superior hierárquico e às regras e procedimentos disciplinares do contratante. Têm direito a descanso semanal remunerado, férias, licença maternidade/paternidade ou por doença remunerada, recebem da organização os materiais e ferramentas necessários para o trabalho e não podem exercer função similar concomitante em outro negócio (Gov.UK, 2017).

O sistema inglês também prevê a figura dos *workers*, com basicamente os mesmos deveres de subordinação, cumprimento de horários e tarefas que os *employee* durante todo o tempo de vigência do contrato. A grande diferença é que são contratados para trabalhos temporários e possuem menos direitos que um *employee*. As peculiaridades de um e do outro foram evidenciadas na seção 2.1.4. Os termos mais usados nesse tipo de contrato são “*zero hours*”, “*freelance*”, “*casual*”, “*as required*” (Gov.UK, 2017)

Tanto no Brasil como na Inglaterra, prevalece a prática sob a forma. Ou seja, o status da relação de trabalho pode ser questionado nos órgãos jurisdicionais competentes e ser declarado conforme as evidências, independente do que foi formalizado em contrato (Delgado, 2016; Gov.UK, 2017)

#### 2.1.4 Quadro comparativo de alguns pontos da estrutura das relações de emprego no Brasil e na Inglaterra

O Quadro 1 buscou apresentar algumas normas que regem as relações de emprego no Brasil e na Inglaterra. Tais informações são auxiliares para contextualização da experiência dos profissionais entrevistados, tanto em um sistema como no outro.

As normas da CLT que foram alteradas pela Lei nº 13.467 de 2017 serão destacadas. No entanto, vale lembrar que a experiência dos trabalhadores entrevistados ocorreu sob a égide das normas que estavam em vigor até o final desta pesquisa, ou seja, os profissionais aqui entrevistados não haviam sido impactados

pela alteração que passou a vigorar em meados de novembro de 2017, quando a etapa de coleta de dados já havia se encerrado.

### Quadro 1 - Normas do SRT no Brasil e na Inglaterra

	Brasil	Inglaterra
Fonte Normativa	<p>No Brasil, as normas do RT podem ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Absolutas: que não podem ser derogadas por convenção das partes (ex: salário mínimo, férias, repouso semanal remunerado);</li> <li>b) Relativas: que podem ser flexibilizadas (possibilidade de redução do salário por meio de convenção ou acordo coletivo);</li> <li>c) Dispositivas: que podem ser estabelecidas pelas partes de forma alternativa à lei;</li> <li>d) Autônomas individuais ou coletivas: estabelecidas sem interferência do Estado. Ex: acordos ou convenções coletivas.</li> </ul> <p>A principal Lei que regula as relações de trabalho é a CLT, de competência Federal. No entanto, o art. 8º da CLT determina que, na falta de disposições legais ou contratuais, as questões trabalhistas poderão ser decididas levando-se em conta à jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios e normas</p>	<p>Existem algumas leis que regulamentam direitos básicos do trabalhador. A maioria das regras, no entanto, são estabelecidas nos contratos individuais. Decisões dos tribunais não têm, via de regra, poder normativo.</p>

	<p>gerais de Direito e os usos e costumes, desde que não sejam incompatíveis com os princípios do Direito do Trabalho.</p> <p>A nova lei alterou esse dispositivo em dois importantes itens:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Excluiu a necessidade da compatibilidade com os princípios fundamentais do direito do trabalho para o uso dos usos e costumes como fonte (art. 8º, parágrafo único, da CLT), e</li> <li>2) Vedou que súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pela Justiça do Trabalho restrinjam direitos ou criem obrigações que não estejam previstas em lei</li> </ol>	
Contrato	<p>A norma anterior dispunha que as partes poderiam negociar alguns pontos referentes às condições de trabalho (fontes dispositivas ou autônomas, conforme visto acima). Entretanto, não era específica em quais pontos.</p> <p>O novo texto especifica quinze pontos em que a negociação poderá se sobrepor à CLT, como jornada de trabalho e registro de horas. Outros trinta pontos, como salário mínimo e licença maternidade, continuam devendo observar os limites previstos na CF/88.</p> <p>Além disso, antes da reforma, a CLT previa basicamente quatro tipos de</p>	<p>A lei estabelece alguns padrões mínimos que as partes não poderão dispor em negociação, mas de uma forma geral, há espaço para que as condições de trabalho sejam definidas de forma individual.</p> <p>Em relação às regras de formalização, os <i>employees</i> têm o direito a receber uma declaração escrita contendo os principais termos e condições de emprego, tais como pagamento, férias, horário e descrição do trabalho e informações de acordo coletivo (quando aplicável) que afete diretamente as condições de emprego entre outras.</p> <p>O contrato de trabalho dos <i>workers</i> poderá ser por escrito ou verbal.</p>

	<p>contrato: por tempo indeterminado, por tempo parcial, temporário e aprendiz.</p> <p>Com a nova regra, passou a ser previsto também o trabalho de casa, ou <i>home office</i>, e o trabalho intermitente, por jornada ou horas.</p> <p>Qualquer vínculo empregatício deve ser formalizado na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), com os termos do contrato e as funções do trabalhador definidos. É obrigação do empregador assinar a carteira de trabalho do empregado.</p> <p>Demais tipos de trabalho possuem características de formalização distintos, que serão regidos pelas Leis do Direito Civil. Exceção passará a ser em relação ao autônomo exclusivo, ou seja, que presta serviço contínuo para um mesmo tomador sem estabelecer vínculo. Com as novas regras, esse tipo de contrato também será contemplado pela CLT.</p>	
<p>Jornada de Trabalho</p>	<p>A lei anterior previa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Máximo de 8 horas diárias. Qualquer excedente deveria ser pago como horas extras, com valor superior à hora normal.</li> <li>• Máximo 44 horas semanais ou 220 mensais.</li> <li>• Descanso mínimo de onze horas entre o final de uma jornada e o início de outra.</li> <li>• Descanso de 14 minutos antes do início de horas extras.</li> </ul>	<p>A legislação (<i>Working Time Regulation</i>) estabelece como padrão básico:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Máximo 48 horas semanais.</li> <li>• Descanso mínimo de 11 horas consecutivas entre uma jornada de trabalho e outra.</li> <li>• Descanso mínimo de 20 minutos caso a jornada seja superior a 6 horas.</li> <li>• 1 dia de folga remunerada por semana.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 1 dia de folga remunerada por semana.</li> <li>•</li> </ul> <p>A nova regra alterou o limite da jornada diária, passando para 12 horas e suprimiu a necessidade do descanso antes do início das horas extras. Os demais limites semanais e mensais foram mantidos.</p> <p>Vale ressaltar que determinadas categorias possuem jornada de trabalho máxima inferior ao limite legal. Como, por exemplo, os bancários, que não podem trabalhar mais do que seis horas por dia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Limite de 8h para trabalhadores noturnos. Não há limite específico para trabalhos diurnos.</li> </ul> <p>Existem regulamentos especiais para os trabalhadores jovens, que restringem o horário de trabalho a 8 horas por dia e 40 horas por semana. O intervalo de descanso é de 30 minutos se seu trabalho for superior a 4,5 horas. Eles também têm direito a dois dias de folga por semana.</p> <p>Os padrões e limites acima podem ser alterados desde que justificadas as razões para tal e demonstrados os benefícios que podem resultar tanto para a organização quanto para o trabalhador.</p>
Salário	<p>Nos termos da norma anterior, o salário representa toda remuneração a ser paga ao trabalhador. Ou seja, além do salário-base, quaisquer valores pagos a título de comissões, vale-transporte, gratificações e outros também deveriam ser incorporados ao salário para cálculo de tributos e benefícios como 13<sup>o</sup> e férias.</p> <p>Com as novas regras, auxílios, prêmios e abonos deixam de integrar a remuneração para fins de encargos trabalhistas e previdenciários.</p> <p>Não poderá ser definido valor inferior ao salário mínimo estipulado pelo Congresso anualmente, conforme previsto na CF/88.</p>	<p>O salário mínimo britânico (National Minimum Wage) é estipulado como salário-hora e é vigente por Um ano (de outubro a outubro). À época do levantamento, o salário mínimo variava conforme a Tabela 01, na página 67.</p>

Férias	<p>No Brasil, todo trabalhador tem direito a 30 dias consecutivos de férias remuneradas após 12 meses de trabalho. Esse período é contabilizado como tempo de serviço e deve ser concedido no período máximo de 1 ano após a aquisição do direito.</p> <p>O cálculo das férias é feito com base no valor da remuneração acrescido de 1/3.</p> <p>Segundo a norma anterior, trabalhadores com menos de 18 anos deveriam gozar das férias em um só período. Aos demais, era possível a divisão em até 2 períodos.</p> <p>A nova regra estabelece que as férias de trabalhadores maiores de idade poderão ser divididas em até 3 vezes.</p>	<p>A legislação garante direito a 28 dias de férias anuais para a maioria dos <i>employeers</i> e <i>workers</i>. Não há regra limitando a possibilidade de parcelar esse período.</p> <p>Já a remuneração do período de férias varia conforme a jornada de trabalho. O cálculo é feito multiplicando o número de dias de trabalho na semana pelo fator 5,6.</p> <p>Exemplo</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabalhadores com jornada de 5 dias semanais terão direito a 28 dias de férias remuneradas (<math>5 \times 5,6 = 28</math>)</li> <li>• Trabalhadores com jornada de 3 dias semanais terão direito a 16,8 dias de férias remuneradas (<math>3 \times 5,6 = 16,8</math>)</li> </ul> <p>A obrigatoriedade de remuneração das férias está limitada a 28 dias. Portanto, o empregado que trabalhar 6 dias não terá direito a 33,6 dias</p> <p>Trabalhadores em regime de horas irregular e demais casos especiais podem fazer o cálculo das férias remuneradas através do site oficial: <a href="https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights/entitlement">https://www.gov.uk/holiday-entitlement-rights/entitlement</a></p>
Vale-alimentação e assistência médica	Liberalidade do empregador oferecer ou não.	Liberalidade do empregador oferecer ou não.

Demissão	<p>Não há restrições para a extinção do contrato por parte do empregado ou do empregador, que pode ocorrer</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Por justa causa:</li> </ul> <p>Quando há motivos para a demissão do empregado, geralmente por má conduta do mesmo. Exemplo de situações que podem levar a demissão por justa causa seria abandono de emprego, furto no local de trabalho, embriaguês no local de trabalho. Nesses casos, o empregado receberá apenas o salário devido e férias proporcional do tempo de trabalho e acréscimo de 1/3.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sem justa causa:</li> </ul> <p>Quando a empresa demite o empregado sem que tenha ocorrido qualquer dos motivos que poderiam levar a demissão por justa causa. É assegurado ao empregado direito a aviso prévio, salário proporcional, férias, 13% proporcional, multa de 40% em cima do saldo do FGTS, seguro-desemprego (caso tenha trabalhado pelo período mínimo estipulado em lei). Ou seja, é mais oneroso do que no caso de demissão por justa causa.</p> <p>A nova regra prevê a possibilidade de demissão em comum acordo. Nesse caso, o valor do aviso prévio é</p>	<p>Após um ano de trabalho ininterrupto na mesma organização, o empregado somente poderá ser dispensado por justa causa. Considera-se justa causa motivos razoáveis, inclusive situação financeira da empresa.</p> <p>Demissão sem justa causa podem ser questionadas no Acas ou no Tribunal do Emprego e geralmente ensejam reintegração, recontração ou compensação.</p>
----------	--	--

	<p>reduzido e o trabalhador não recebe seguro-desemprego.</p> <p>Outra alteração significativa é que não haverá mais necessidade de homologação da rescisão pelo sindicato ou Ministério do Trabalho</p>	
Aviso Prévio	<p>A lei anterior previa que a demissão, fosse a pedido do trabalhador ou do empregador, deveria ser antecedida de aviso com mínimo de 30 dias antes do término do contrato. Esse período era integralmente remunerado em qualquer hipótese, tenha o empregado trabalhado (aviso prévio trabalhado) ou não (aviso prévio indenizado).</p> <p>A nova regra prescreve que nos casos de demissão em comum acordo, o empregado terá direito a receber metade do valor do aviso prévio.</p>	<p><i>Employeers</i> têm direito a um período mínimo de aviso prévio no final do contrato de trabalho, que deve ser estipulado por escrito na declaração ou contrato de trabalho. Em qualquer hipótese deverá ser observado o prazo mínimo legal, qual seja:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Uma semana: Caso relação de emprego ininterrupta superior a um mês e inferior a dois anos.</li> <li>• Duas semanas: Caso relação de trabalho ininterrupta superior a dois anos, adicionando-se uma semana a mais por ano de trabalho até o máximo de 12 semanas.</li> </ul> <p><i>Workers</i> não têm direito a aviso prévio assegurado pela lei.</p>
Estabilidade	<p>É conferida estabilidade à maior parte dos trabalhadores em cargos públicos. Essa prática não é comum na iniciativa privada, embora não seja vedado estabelecer em convenção ou contrato coletivo. A lei determina algumas hipóteses de estabilidade temporária nos contratos privados:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Acidente ou Doença no Trabalho: Após o fim do auxílio-doença, o trabalhador não poderá ser demitido por no mínimo 12 meses.</li> </ul>	<p>Não ha previsão explícita, mas todos os trabalhadores estão protegidos de demissões arbitrárias, uma vez que, passado o período probatório, a demissão só poderá ocorrer quando configurada justa causa.</p> <p>Mesmo mulheres ao retornarem da licença maternidade poderão ser demitidas caso configurada justa causa.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Empregado que assumir funções de direção ou representação sindical ou em associação sindical não poderá ser demitido pela empresa durante o mandato e até um ano após o término, desde que não cometa faltas consideradas graves.</li> <li>• Gestantes não podem ser demitidas durante o período da gestação, mesmo que estejam nos 3 meses probatórios, até cinco meses após o nascimento do bebê.</li> <li>• Representantes da CIPA tem estabilidade por até um ano após o término do mandato.</li> </ul>	
Representação Sindical	<p>A CLT garante a liberdade de participação ou não em sindicatos. Entretanto, nos termos da lei anterior todos os trabalhadores eram obrigados pagar anualmente a Contribuição Sindical, que é a principal forma de manter tais associações.</p> <p>Com as novas regras, a contribuição sindical passa a ser facultativa.</p>	<p>Como regra geral, todo trabalhador tem direito a se filiar ao sindicato que desejar. Restrições podem ocorrer em casos de sindicatos representativos de profissão específica. Uma vez feita a opção pela filiação, o empregado passa a contribuir com uma contribuição para manutenção das atividades do sindicato.</p>
Greve	<p>O direito de greve é garantido pela Constituição Federal (CF/88), desde que sejam respeitados alguns limites:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedado violar ou constranger os direitos e garantias dos empregados ou empregadores.</li> <li>• Vedado proibir ou coagir a divulgação e participação ou não na greve.</li> </ul>	<p>Greves<sup>6</sup> podem ser convocadas quando uma disputa normalmente entre sindicato de empregados e empregadores não for resolvida por meio de negociações. A ação deverá observar algumas formalidades e só poderá acontecer se aprovada pela maioria dos membros do sindicato diretamente afetados pela questão em votação postal.</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vedado obstruir ou prejudicar o acesso ao trabalho.</li> <li>• Não poderá haver danos ao patrimônio ou ameaça às pessoas.</li> </ul>	<p>O resultado da votação deve ser divulgado. Caso seja decidido realizar greve ou qualquer ação, o sindicato deve informar empregados e empregadores com o mínimo de 7 dias de antecedência.</p> <p>Nenhum empregado poderá ser penalizado pelo sindicato por não aderir a greve.</p> <p>Similarmente, empregadores também não poderão penalizar empregados que optarem por participar de movimentos legais. Contudo, os dias não trabalhados poderão ser descontados para fins de aposentadoria.</p> <p>Greves de solidariedade são proibidas. Os piquetes poderão acontecer, desde que respeitados limites de boa convivência e civilidade previstos em lei.</p>
<p>Solução de Conflitos</p>	<p>A Justiça do trabalho é o principal ramo do Poder Judiciário para solução de conflitos entre empregados e empregadores.</p> <p>O trabalhador pode registrar queixa trabalhista diretamente na vara do trabalho de sua cidade e região ou solicitando a representação de um advogado.</p> <p>A Justiça do Trabalho Brasileira está organizada hierarquicamente da seguinte forma:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 1ª Instância: Vara do Trabalho</li> <li>• 2ª Instância: Tribunal Regional do Trabalho – TRT.</li> <li>• Instâncias Extraordinárias: TST e STF</li> </ul>	<p>Há grande incentivo para que as questões que podem levar a uma disputa de trabalho sejam resolvidas informalmente no local de trabalho. O ACAS é um órgão independente, que fornece gratuitamente aconselhamento sobre políticas e procedimentos de melhores práticas para ajudar a evitar conflitos. Caso as reivindicações não sejam resolvidas informalmente, os trabalhadores devem notificar o ACAS antes de apresentar uma reclamação do Tribunal de Emprego, para que então haja uma tentativa de solução através de conciliação, mediação ou arbitragem, conduzida pelo órgão.</p> <p>A conciliação, mediação e arbitragem também pode ser coletiva, quando a disputa for entre grupos representativos</p>

	<p>Em cada instância será proferida uma decisão, que poderá ou não ser alvo de recurso para instância superior.</p> <p>A parte que tiver direito violado durante a vigência do contrato de trabalho dispõe de 5 (cinco) anos para pleiteá-lo na Justiça.</p> <p>A justiça gratuita era assegurada pelas normas anteriores a todos que recebessem salário inferior a dois salários mínimos ou declararem não ter condição de pagar. Com as novas regras, esse direito fica limitado àqueles que recebem menos que 40% do teto do INSS ou que comprovarem não ter condições de pagar.</p>	<p>de funcionários (sindicatos) e empregadores.</p> <p>Caso a questão não seja resolvida após intermédio do ACAS, as partes poderão buscar o Tribunal de Emprego.</p>
<p>Licença maternidade e paternidade</p>	<p>Todas as mulheres que trabalham com carteira assinada, do serviço público, temporários, trabalhos terceirizados ou autônomos e contribuem para a Previdência Social (INSS) tem direito a no mínimo 120 dias corridos de licença maternidade e no máximo 180. O limite máximo normalmente é aplicado a servidoras públicas ou funcionárias de empresas que aderiram ao programa de benefício fiscal Empresa Cidadã.</p> <p>Estudantes ou mulheres que não tenham salário podem receber o salário maternidade desde que tenham contribuído para o INSS por pelo menos 10 meses. O valor do salário-maternidade é o do salário de referência da contribuição.</p>	<p><i>Employees</i> tem direito a até 52 semanas de licença maternidade, sendo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Licença ordinária: 26 primeiras semanas após o nascimento</li> <li>• Licença adicional: 26 semanas subsequentes.</li> </ul> <p>Toda mulher deverá gozar o mínimo 2 semanas de licença (ou 4, no caso de operárias de fábrica) após o nascimento de filho.</p> <p>Licença anterior ao nascimento está limitada a 11 semanas.</p> <p><i>Employees</i> tem direito a remuneração maternidade (<i>Statutory Maternity Pay – SMP</i>). Esse direito também é previsto a</p>

	<p>A lei prevê situações específicas para casos de aborto e adoção.</p> <p>O pai tem direito a licença de 5 dias em caso de nascimento ou adoção de filho.</p>	<p>alguns <i>workers</i>, que deverá ser consultado caso a caso.</p> <p>A remuneração ocorrerá por até 39 semanas e segue as seguintes regras:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 90% do valor médio do salário semanal bruto durante as primeiras 6 semanas de licença</li> <li>• £140.98 ou 90% <sup>7</sup> da média do salário semanal bruto, o que for menor, durante as demais 33 semanas.</li> </ul> <p>Mulheres que não estejam qualificadas para receber remuneração poderão solicitar ajuda do governo, que irá variar conforme critérios de elegibilidade.</p> <p>É assegurado o direito de retorno à mesma função, nos casos de licença de até 26 semanas, ou à função semelhante, em caso de licença superior a esse período. Poderá haver demissão após o retorno, desde que por motivos que não tenham qualquer natureza discriminatória.</p> <p>Existe também previsão de direito de até 4 semanas de licença não remunerada por ano para cuidados com os filhos.</p> <p>Há previsão de licença paternidade de 1 ou 2 semanas, a depender de cada caso.</p> <p>O pai também terá direito a receber durante o período de licença £140,98</p>
--	--	---

<sup>7</sup> Valor verificado em 21/10/2017

		<p><sup>8</sup>por semana ou 90% da média de remuneração semanal, o que for menor.</p> <p>As mesmas regras se aplicam para os casos de adoção.</p>
Seguro desemprego	<p>O trabalhador com carteira assinada dispensado sem justa causa tem direito a receber seguro desemprego em valor não inferior ao salário mínimo.</p> <p>Na primeira solicitação o trabalhador tem que ter trabalhado com a carteira assinada por, no mínimo, 12 meses nos últimos 18 meses. A partir daí, a exigência passa para 9 meses de trabalho nos últimos 12 meses. O número de parcelas a ser recebido irá variar conforme o período trabalhado, geralmente entre 4 e 5 parcelas.</p>	<p>Desempregados que comprovadamente estejam à procura de emprego podem solicitar uma pensão do governo, a <i>Jobseeker's Allowance</i> (JSA). O valor e duração do benefício irá variar conforme idade, média de rendimentos e economias e estão limitados <sup>9</sup>a: (valores semanais):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 18 a 24 anos: até £57,90</li> <li>• Acima de 25 anos: até £73,10</li> <li>• Casais (ambos acima de 18 anos): até £114,85</li> </ul>

Fonte: Elaborado pela autora desta pesquisa com base na CF/88; Decreto-lei 5.452/43; Lei nº 13.467/2017; [acas.org.uk](http://acas.org.uk); [legislation.gov.uk](http://legislation.gov.uk).

## 2.2: Sistema de Relações de Trabalho: O Contrato Psicológico

Leis, tratados, acordos, decisões judiciais, contratos ou qualquer outra forma normativa podem determinar, em maior ou menor escala, as regras explícitas do mercado de trabalho. Entretanto, a forma como os indivíduos percebem as relações de trabalho é subjetiva. Depende da estrutura psicológica de cada um (Arnold & Silvester, 2016; Rousseau, 1995). Por exemplo: é possível que duas pessoas contratadas por um mesmo empregador, num mesmo momento e sob as mesmas condições venham a ter interpretações diferentes da relação de trabalho (Lopes & Silva, 2008).

<sup>8</sup> Valor verificado em 21/10/2017

<sup>9</sup> Valores extraídos do site oficial do governo <https://www.gov.uk/jobseekers-allowance>, em 23/06/2017.

A subjetividade das relações é inerente aos seres humanos. A psicologia se ocupa dessa discussão há muitos anos e mais recentemente a questão passou das práticas de terapia para os estudos organizacionais, sob o constructo “contrato psicológico” (CP) (Arnold & Silvester, 2016; Fantinato & Casado, 2006).

Considerando-se que o objetivo do presente trabalho foi comparar as percepções de profissionais brasileiros que já passaram por sistema de relações de trabalho regulador, no Brasil, com a nova realidade laboral em um sistema voluntarista, na Inglaterra, a subjetividade, ou o elemento psicológico, se mostrou relevante.

A expressão contrato psicológico foi cunhada em 1960 pelo pesquisador norte americano Chirs Argyris. O autor defendia que existe uma expectativa de troca de recursos materiais implícita na relação entre empregado e empregador, através da qual o empregador deveria atender às necessidades do empregado por meio de segurança e salário e o empregado, por sua vez, deveria entregar bons resultados. Uma vez que essas questões não eram tratadas em contratos formais de trabalho, classificou-as como parte de um contrato psicológico (Argyris, 1960; Agarwal, 2017; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

Levinson, Price, Munden, Mandl e Solley (1962) introduziram questões mais complexas ao conceito. Pesquisas demonstravam que as partes também esperavam que a relação de troca fosse recíproca e equilibrada. Empregados teriam melhor performance desde que a organização satisfizesse, na mesma medida, suas necessidades básicas e vice-versa.

Segundo Maslow (1943), o que motiva as pessoas é alcançar a satisfação de certas necessidades, e à medida que uma determinada necessidade é mais ou menos satisfeita, a energia é redirecionada para a atender o próximo conjunto de necessidades ainda não satisfeitas, e assim por diante.

Na teoria do contrato psicológico, a expectativa de satisfação das necessidades mútuas seria o principal fator motivacional para ambas as partes na relação. Tais achados contribuíram para os estudos do tema, mas levaram a uma questão incontornável: como garantir a satisfação das expectativas das partes, se muitas vezes elas decorrem de fatores inconscientes e desconhecidos? Ou ainda: como saber a expectativa do empregador quando se trata de uma organização, que é uma criação jurídica da qual fazem parte diversas pessoas? (Agarwal, 2017; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008).

O tópico passou por um período de pouca evolução, até que Rousseau (1995) revitalizou o debate (Agarwal, 2017; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Afastando da definição a necessidade de haver reciprocidade e da busca por satisfação de necessidades, a autora defendeu que o contrato psicológico é a crença individual e subjetiva sobre obrigações recíprocas existentes nas relações de trabalho:

*CP é a crença de um indivíduo em relação aos termos e condições de um acordo de intercâmbio recíproco entre a pessoa focal e outra parte ... a crença de que alguma forma de promessa foi feita e que os termos e condições do contrato foram aceitos por ambas as partes” (Arnold & Silvester, p. 251, 2016).<sup>10</sup>*

A essência do conceito, portanto, é justamente o aspecto psicológico, relacionado às crenças dos sujeitos nas relações de trabalho (Agarwal, 2017; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Essa definição tem sido ponto de partida para grande parte dos estudos atuais do tema (Arnold & Silvester 2016, Agarwal, 2017).

Alguns críticos questionam o uso do termo “crença” para definição dos CPs, sob o argumento de que isso pressupõe certeza indiscutível, ou seja, de difícil revisão (Fantinato & Casado, 2006). Tal discussão, no entanto, já foi contornada por Rousseau (1995) que admite que os CPs podem ser renegociados a qualquer tempo.

Os CPs são, em grande parte, consequência de esquemas mentais que vão sendo formados ao longo de toda a vida, em decorrência das experiências culturais, educacionais e sociais a que os indivíduos são expostos (Lopes & Silva, 2008). É possível que antes mesmo da primeira experiência profissional o indivíduo já tenha noções do que o trabalho significa. Por exemplo, pode pressupor comprometimento e lealdade ou simplesmente uma forma de sobrevivência (Morrison & Robinson, 2004). Entretanto, cada experiência enseja um CP específico. As crenças em relação a determinado trabalho começam a tomar forma no momento em que o indivíduo toma conhecimento da oportunidade de trabalho (Arnold & Silvester, 2016) ou mesmo antes, bastando que se tenha alguma noção a respeito do empregador e das práticas de trabalho, a partir de comentários de funcionários, propagandas etc. (Fantinato & Casado, 2006).

A literatura propõe algumas formas de classificar os CPs. Rousseau (1995) propôs a categorização conforme percepção de estabilidade, satisfação e

---

<sup>10</sup> Tradução livre da autora, do trecho original: “an individual's belief regarding the terms and conditions of a reciprocal exchange agreement between the focal person and another party... a belief that some form of promise has being made and that the terms and conditions of the contract have been accepted by both parties.

perspectivas de carreira, definindo-os em dois tipos básicos: transacionais ou relacionais (Agarwal, 2017; Arnold & Silvester, 2016; Lopes & Silva, 2008).

Transacionais são contratos de curta duração e tem como fator principal a troca econômica entre indivíduo e organização. Normalmente, o papel das partes é bem definido logo no início e há pouco envolvimento emocional. Contratos temporários se enquadram bem nessa definição (Agarwal, 2017; Arnold & Silvester, 2016; Lopes & Silva, 2008).

Já os contratos relacionais são aqueles de duração indeterminada e fundamentam-se na expectativa de troca de lealdade pela possibilidade de ascensão profissional (Agarwal, 2017; Arnold & Silvester, 2016). A atual realidade de competição do mercado de trabalho global, em alguns casos, pode não dar muito espaço para esse tipo de relação (Arnold & Silvester, 2016).

Maguire (2001 apud Lopes & Silva, 2008) sugeriu que o comprometimento do trabalhador pode estar relacionado a outros fatores que não dizem respeito a organização, mas sim a aspectos pessoais. Esses fatores reforçam o caráter subjetivo e unilateral do conceito.

O caráter subjetivo do CP vem sendo reforçado em diversos estudos (Agarwal, 2017; Conway & Briner, 2009; Raja, Johns & Ntalianis, 2004; Lopes & Silva, 2008). Por definição, o CP é uma percepção individual e, portanto, pode ser influenciada por características individuais, como traços de personalidade. Cinco principais fatores da personalidade humana identificadas em diversas culturas e tradições radicalmente diferentes têm sido adotados em pesquisas que buscam associar o tipo de personalidade com padrões do CP. São eles: neuroticismo, extroversão, abertura a experiência, conveniência e conscienciosidade (Costa & McCrae, 1998). Os resultados indicam que a personalidade tem efeito sobre as percepções dos empregados sobre os incentivos de seus empregadores, afetando, assim, o tipo de contrato psicológico que será formado (Agarwal, 2017; Lewis, 1997; Raja et al., 2004; Nikolaou, Tomprou & Vakola, 2007).

Por exemplo: indivíduos extrovertidos parecem ser atraídos pelas características específicas do conteúdo do trabalho, como as que são expressas pelos incentivos intrínsecos ao contrato psicológico, e não pela recompensa ou salário oferecido. Indivíduos que são elevados em neuroticismo não lidam bem com estresse e, por isso, valorizam mais as características do trabalho que, quando satisfeitas, reduzem sua ansiedade e irritabilidade, tais como segurança e benefícios do trabalho.

Os que apresentam elevados valores em boa convivência demonstram uma relação positiva com incentivos extrínsecos ao contrato psicológico (Nikolaou et al., 2007). E ainda, quando se trata de expatriação, Lewis (1997) sugere que um dos fatores que aumenta a probabilidade de haver quebra ou violação dos contratos psicológicos é justamente o fato de que nem todos os empregadores aplicam qualquer tipo de teste de personalidade nos funcionários, antes de realocá-los em outra cultura.

Além dos fatores relacionados à personalidade, há também indícios de que o impacto da quebra do CP varia conforme a idade: quanto mais maduro o sujeito, melhor ele consegue lidar com a situação. Há também a influência da experiência profissional: funcionários que já tiveram outras experiências profissionais tendem a formar CPs mais sólidos (Arnold & Silvester, 2016).

A estruturação do CP tende a ser mais intensa durante os primeiros meses de integração de um empregado na organização (Rousseau, 1995). Entretanto, alguns aspectos podem ser renegociados ao longo do tempo. Pesquisas indicam que quando há alguma frustração logo no início da relação, empregados tentam atribuir o fato a uma causa momentânea e acreditam que a questão será revertida. Outras vezes substituem uma crença ou um aspecto do CP, por outro (Arnold & Silvester, 2016).

Lewis (1997) criou um modelo base na análise do CP de trabalhadores expatriados. Segundo o autor, o empregado avalia 9 quesitos ao ser introduzido em uma nova cultura: 1) a possibilidade de equilíbrio do tempo; 2) a receptividade do empregador; 3) o ambiente externo; 4) a amistosidade dos colegas; 5) o conhecimento prévio da cultura; 6) o nível de felicidade percebido no país de origem; 7) as promessas e obrigações de ambas as partes; 8) o ambiente no trabalho e 9) o salário. Esses quesitos são igualmente importantes e o autor não sugere que exista uma ordem de relevância entre eles, mas apenas que se um ou mais componentes desse modelo forem violados, a insatisfação aumenta. Da mesma forma, se a questão for articulada, discutida e negociada, é menos provável que ocorra a quebra do contrato. O que reforça os achados de Arnold & Silvestre (2016) de que a comunicação clara, direta e constante entre empregados e empregador é um fator essencial na estruturação, renegociação e manutenção de CPs.

Desde os trabalhos de Rousseau (1995), o constructo vem sendo largamente utilizado no campo de estudos organizacionais contemporâneos. Maior foco tem sido conferido às consequências da quebra ou violação do contrato psicológico (Agarwal, 2017; Coyle-Shapiro & Parzefall, 2008). Há indícios de que tais eventos impactam

negativamente o bem-estar e a performance dos funcionários (Tekleab & Taylor, 2003; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994), e podem até mesmo levar a ações contra-produtivas, como agressividade com colegas e clientes, pequenos furtos, vandalismos etc. Entretanto, por vezes, a quebra do CP teve efeito contrário. Existem casos em que o funcionário viu a quebra do CP como um alerta sobre sua própria conduta e buscou aperfeiçoá-la para evitar novas violações dos CPs (Arnold & Silvester, 2016).

Há certa dificuldade de se tratar aspectos do CP a partir da perspectiva da organização, que é uma entidade fictícia, formada por várias pessoas, ou seja, por vários sujeitos com características psicológicas distintas (Arnold & Silvester, 2016). No entanto, alguns estudos fazem essa abordagem a partir da relação entre chefe e subordinado. Metz, Kulik, Cregan & Brown (2017) verificaram que os gerentes com alto nível de convivência, conscienciosidade e extroversão são mais propensos a estabelecer CPs relacionais com seus funcionários do que os com poucas dessas características de personalidade. Esse é outro exemplo de estudo que mostra a correlação entre CP e traços da personalidade, conforme já mencionado.

O conceito de CP lança luz a uma questão importante que não pode ser desconsiderada quando se tratam de relações de trabalho: a percepção dos sujeitos que fazem parte das relações de trabalho. No entanto, por uma limitação metodológica, na presente pesquisa, apresentou-se apenas a perspectiva do trabalhador, um dos sujeitos que compõem o campo.

### 3 METODOLOGIA

#### 3.1 Qualificação da pesquisa

A definição do método tem íntima relação com o objetivo da pesquisa (Flick, 2009). O presente estudo tem como objetivo geral comparar as percepções de profissionais brasileiros que já passaram por sistema de relações de trabalho regulador com a nova realidade laboral em um sistema voluntarista. Diante do tema apresentado, definiu-se a natureza da investigação qualitativa, com enfoque descritivo, que terá como escopo estudo de caso simples sobre a experiência desses profissionais.

A pesquisa qualitativa é considerada uma importante forma de estudar fenômenos que envolvem os seres humanos e suas complexas relações sociais (Godoy, 1995). Isto porque não se trata de um sistema rigidamente estruturado, mas de técnicas realizadas através da observação do fenômeno no contexto em que ocorrem (Yin, 2005), que permitem o uso da criatividade e imaginação do pesquisador para propor novos trabalhos e enfoques (Godoy, 1995). A validade do estudo qualitativo não está, portanto, em testar conceitos validados, mas sim em descobrir novas teorias empíricas a partir de “conceitos sensibilizantes” (Flick, 2009, pp. 21).

Considerando as características do objetivo do presente estudo, optou-se pelo estudo de caso único, que é um tipo de pesquisa que parte de uma única unidade a ser analisada profundamente. O principal objetivo é capturar as características de um “lugar comum ou do dia-a-dia” (Yin, 2005, pp. 63) de um sujeito, ambiente ou situação em particular. Neste caso, estamos falando da experiência de trabalhadores brasileiros que já passaram por um sistema de relações de trabalho regulador, No Brasil, e por um sistema voluntarista, no caso, na Inglaterra. Os estudos de caso têm sido amplamente utilizados por pesquisadores que procuram responder a questões de “como” e “por quê” de certos fenômenos (Godoy, 1995), como ora se pretendeu.

Por fim, a definição por pesquisa descritiva justificou-se por descrever características de grupos, estimar a proporção de elementos em uma população específica que tenham determinadas características ou comportamentos e descobrir a existência de relação entre variáveis. Além disso, considerando que se optou pelo enfoque descritivo, a pesquisadora esteve aberta às descobertas e aos novos

elementos que surgiram ao longo do trabalho, bem como às dimensões presentes na complexa realidade estudada (Godoy, 1995).

### **3.2 Instrumento de coleta de dados**

Por se tratar de um estudo de caso, múltiplas fontes de dados e informações devem ser combinadas de forma que o fenômeno possa ser observado a partir de diversas perspectivas (Eisenhardt, 1989). O uso de múltiplas fontes de evidência também permitiu que a conclusão sobre o objeto geral da pesquisa fosse construída a partir de “cadeia de evidências”, tornando os resultados mais consistentes (Yin, 2005).

Sendo assim, os dados desta pesquisa foram obtidos de suas fontes distintas:

- I) Entrevistas semiestruturadas com trabalhadores brasileiros com diferentes níveis de qualificação, que passaram pelo SRT no Brasil e na Inglaterra; e
- II) Documentos produzidos no Brasil e na Inglaterra.

A técnica de entrevista é uma fonte básica de informações necessárias ao estudo de caso e pode ser conduzida de forma mais ou menos estruturada (Yin, 2005). A modalidade semiestruturada permite ao pesquisador adaptar a entrevista a cada caso a partir de um roteiro básico, que pode iniciar com uma breve introdução, seguindo de uma lista de tópicos e comentários finais (Robson & McCartan, 2016). Neste estudo, as entrevistas semiestruturadas foram conduzidas pela pesquisadora, na Inglaterra, de forma presencial ou, não sendo isto possível, através do software *Skype*.

Em fevereiro 2017, foram realizadas três entrevistas piloto para uma avaliação do roteiro. Após a realização destas, percebeu-se que as perguntas em relação à experiência nos empregos no Brasil e na Inglaterra não estavam idênticas. Como um dos objetivos do trabalho é fazer a comparação dos dois sistemas de relações de trabalho, as alterações foram realizadas.

Além disso, verificou-se que para alcançar o objetivo geral de comparar a percepção de trabalhadores sobre o SRT inglês e o SRT brasileiro, era preciso que os trabalhadores tivessem experiência de trabalho formal nesses dois países, independente da ordem que isso tivesse acontecido.

Até outubro de 2017, foram ouvidos, no total, 23 informantes que se enquadraram nessas condições, selecionados através da técnica de *snowball sampling*, ou bola de neve. Seguindo esse método, os primeiros participantes da pesquisa foram recrutados pela pesquisadora. No momento posterior às primeiras entrevistas, foi solicitado a indicação de outras pessoas que também pudessem participar da pesquisa. A principal vantagem da técnica foi a localização de respondentes de difícil acesso, assim como maior garantia de homogeneidade no perfil dos participantes, reforçando a relevância dos resultados da pesquisa (Baldin & Munhoz, 2011).

Fato interessante que contribuiu para a localização de entrevistados foi a inserção da pesquisadora em um grupo virtual no Facebook, formado por brasileiros que vivem na Inglaterra. Trata-se de um grupo fechado, mas ao qual a pesquisadora teve acesso por meio de uma das entrevistadas. E de lá surgiram vários informantes.

Considerou-se a possibilidade do encerramento da etapa de coleta de dados por saturação, que ocorre quando as informações trazidas por novos participantes começam a apresentar, na avaliação do pesquisador, redundância ou repetição e não mais acrescentam novas informações ao material de pesquisa já obtido (Fontanella, Ricas & Turato, 2008). Sendo assim, a coleta de dados para a presente pesquisa se encerrou com 23 entrevistas.

O roteiro de entrevista foi construído a partir do referencial teórico, observando as particularidades do SRT brasileiro e do SRT inglês. Foram levados em consideração a avaliação dos entrevistados sobre a estrutura objetiva de cada SRT, estabelecida conforme parâmetros legais e, também, como eles avaliam a experiência pessoal em cada sistema, ou seja, os aspectos subjetivos do contrato de trabalho. Tal documento encontra-se no Apêndice I deste trabalho.

O tempo médio das entrevistas foi de 40 minutos. Em relação aos entrevistados, optou-se por tratá-los apenas por (E) seguido do número correspondente à sua entrevista.

Por fim, deve ser mencionado que duas entrevistas (E-10 e E-14) foram realizadas no Brasil, uma vez que os informantes já haviam regressado para o país no momento da pesquisa. Todas as demais foram realizadas na Inglaterra, em Londres, Oxford, Reding e Bicester.

No que se refere aos documentos que foram analisados, estes se tratavam de materiais escritos (leis, resoluções, portarias, diretrizes, pareceres, jurisprudências,

jornais e revistas), estatísticos (que produzem registro regular de diversos aspectos da vida das pessoas) ou iconográficos (símbolos, filmes, imagens) (Godoy, 1995). Estes documentos foram obtidos a partir de pesquisa em acervo público, órgãos oficiais, imprensa ou arquivos privados (Gil, 2002) impressos ou em meio digital, no Brasil e na Inglaterra.

A vantagem da realização da pesquisa documental foi ter permitido o estudo de pessoas e situações os quais não seriam acessados diretamente. Isso foi importante para alcançar a natureza do SRT brasileiro e do SRT inglês a partir das circunstâncias que levaram à formação e mudanças ocorridas nas últimas décadas. A análise de documentos também permitiu retomar o contexto histórico, econômico e social em que vivem e viveram os entrevistados.

### **3.3 Tratamento e análise de dados**

Essa etapa abrange o exame, a categorização, a classificação e a recombinação dos dados conforme os objetivos específicos da pesquisa (Yin, 2005). Neste estudo foi feita uma análise de conteúdo, amplamente utilizada em pesquisas qualitativas (Godoy, 1995). Para atender as rotinas metodológicas, a análise de conteúdo seguiu três etapas cronológicas, sendo elas: pré-análise, exploração e interpretação ou inferência dos resultados. Na pré-análise ocorreu um primeiro contato com os dados e foram elaboradas as unidades de análise que orientaram a interpretação do material. A definição e forma de tratar tais unidades variam, desde palavras e sentenças até temas, conforme opção do pesquisador. Neste caso, optou-se pela categorização por temas. Na sequência, durante a fase da exploração, os principais dados abstraídos da análise de todo o material coletado na fase anterior foram divididos em categorias (Bardin, 1979). As categorias foram criadas levando-se em consideração dois principais aspectos: interno, que diz respeito ao significado de um dado com relação a outro da mesma categoria; e externo, que se refere a relação de uma categoria com a outra, permitindo, assim, a comparação das similaridades e diferenças das informações (Dey, 2003). Na terceira e última etapa ocorreu a análise e a interpretação dos dados face a teoria – e vice-versa, repetidamente, o que levou a conclusão da pesquisa.

### 3.4 Perfil dos entrevistados

Pesquisadores e autoridades públicas concordam que existe muita discrepância e defasagem entre os dados oficiais sobre a população Brasileira vivendo fora de seu país (Datta et al, 2007; Evans et al., 2011; Póvoa Neto, 2006; Censo IBGE, 2017).

Durante a realização dessa pesquisa, dois importantes levantamentos de perfil socioeconômico dos imigrantes brasileiros na Inglaterra foram localizados. O primeiro foi realizado por Datta et al. (2007) e avaliou 423 questionários respondidos no ano de 2006. O segundo foi liderado pela mesma autora no ano de 2010 e levantou 553 questionários (Evans et al., 2011).

A pesquisa realizada no ano de 2006 revelou que metade dos brasileiros em Londres cursaram o segundo grau; cerca de um terço havia ingressado na universidade; a maioria provém de classe social baixa ou média baixa; em geral, ocupam cargos no setor de serviços, os quais exigem baixa qualificação, quando chegam na Inglaterra; e recebem o salário mínimo (Datta et al., 2007). Esses resultados vão ao encontro de outros estudos realizados em Nova Iorque (Margolis, 1994), Madri e Lisboa (Téchio, 2006), sugerindo um padrão no perfil do brasileiro que migra para países desenvolvidos como Inglaterra, Estados Unidos, Portugal e Espanha.

Já a segunda pesquisa, realizada alguns anos depois, revelou um perfil de brasileiros um pouco diferente em quesitos como faixa salarial e nível de escolaridade. O perfil dos respondentes da presente pesquisa aproxima-se mais desse perfil definido na pesquisa realizada por Evans et al. (2011).

Todos os informantes dessa pesquisa possuem ensino médio completo e a grande maioria possui formação universitária completa ou em curso. Houve uma significativa participação de trabalhadores em cargo que exigem especialização e a faixa salarial gravitou sempre acima do salário mínimo. Esses dados são demonstrados nos Quadros 02 e 03.

A singularidade do perfil encontrado neste trabalho talvez possa ser atribuída ao fato de que foram considerados apenas os brasileiros que trabalham de forma regular na Inglaterra. Essa foi uma questão importante a ser observada, pois imigrantes não documentados tendem a trabalhar sem contrato, não fazem registro das horas, não recebem pagamento de horas extras, não gozam de folga semanal

remunerada, férias ou qualquer outra garantia na relação de trabalho (Téchio, 2006). Ou seja, estão à margem do SRT do país de destino, aqui estudado.

Por fim, outra característica singular dos entrevistados neste estudo é o fato de que apenas um informante declarou não conseguir se comunicar em inglês. Todos os demais afirmaram possuir domínio total ou razoável do idioma inglês.

### Quadro 02 - Perfil dos entrevistados

#	Gênero	Faixa etária	Escolaridade	Tipo de Visto no UK	Tempo na Inglaterra	Domínio do idioma inglês
E-1	Feminino	40	Médio completo	Passaporte europeu	Menos de 5 anos	Razoável
E-2	Feminino	40	Superior completo	Passaporte europeu	Menos de 5 anos	Excelente
E-3	Masculino	40	Superior completo	Cidadania inglesa por descendência paterna	Mais de 10 anos	Excelente
E-4	Masculino	30	Médio completo	Passaporte europeu	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-5	Masculino	40	Médio completo	Passaporte europeu	Mais de 10 anos	Excelente
E-6	Feminino	30	Superior completo	Cidadania inglesa adquirida pelo casamento	Mais de 10 anos	Excelente
E-7	Masculino	50	Superior em curso	Passaporte europeu	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-8	Feminino	40	Pós-Graduação	Passaporte europeu	Menos de 5 anos	Excelente
E-9	Feminino	30	Médio completo	Cidadania inglesa adquirida pelo casamento	Mais de 10 anos	Excelente
E-10	Feminino	40	Pós-Graduação	Visto de trabalho solicitado pela empresa inglesa	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-11	Feminino	50	Superior completo	Passaporte europeu	Menos que 5 anos	Excelente
E-12	Feminino	60	Pós-Graduação	Passaporte europeu. Cidadania	Mais de 10 anos	Excelente

				inglesa adquirida pelo casamento		
E-13	Masculino	30	Superior completo	Cidadania inglesa por descendência materna	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-14	Feminino	30	Pós-Graduação	Passaporte europeu	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-15	Feminino	50	Superior incompleto	Cidadania inglesa adquirida por tempo	Mais de 10 anos	Excelente
E-16	Feminino	30	Pós-graduação	Passaporte europeu. Cidadania inglesa pelo casamento em andamento	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-17	Feminino	30	Pós-graduação	Visto de trabalho solicitado pela empresa	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-18	Feminino	30	Superior completo	Passaporte europeu	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-19	Masculino	30	Pós-graduação	Passaporte europeu	Menos que 5 anos	Excelente
E-20	Feminino	30	Pós-graduação	Visto de trabalho solicitado pela empresa	Menos que 5 anos	Excelente
E-21	Feminino	50	Superior completo	Passaporte europeu. Cidadania inglesa adquirida pelo casamento	Mais de 10 anos	Excelente
E-22	Feminino	30	Superior em curso	Passaporte europeu. Cidadania inglesa adquirida pelo tempo	Entre 5 e 10 anos	Excelente
E-23	Feminino	50	Médio completo	Cidadania inglesa adquirida pelo tempo	Mais de 10 anos	Ruim

Fonte: Elaborado pela autora desta pesquisa com base nos dados dos entrevistados

Foram entrevistadas dezessete mulheres e seis homens. A média de idade ficou bem distribuída entre a faixa dos trinta (11), quarenta (6) e dos cinquenta anos

(5). Apenas uma informante declarou ter mais de sessenta anos. A permanência na Inglaterra também variou entre as faixas de menos que cinco anos (6), entre cinco e dez anos (9) e mais do que dez anos (8).

Conforme já mencionado no tópico 3.2, possuir permissão para trabalhar no país estrangeiro foi uma condição na seleção dos informantes. Ainda que alguns possam ter chegado no país com visto de turista (E-15, E-23) ou com visto de estudante (E-6, E-9, E-10), no momento das entrevistas, todos já possuíam permissão para trabalhar.

A grande maioria (14) possui passaporte europeu emitido por outros países, como Itália e Portugal. Duas entrevistadas adquiriram o direito de morar e trabalhar na Inglaterra após casamento com cidadãos britânicos e outras duas pelo transcurso de tempo morando no país. Houve ainda dois entrevistados descendentes de pai ou mãe inglesa e outras tres que obtiveram o visto de trabalho solicitado pela empresa inglesa.

Quase a totalidade (21) considera que atualmente possui domínio excelente. No entanto, nem todos chegaram no país com essa condição e contam que foram aprendendo o idioma “na marra” (E-2). Apenas uma entrevistada (E-1) declarou que possui domínio básico e outra (E-23) disse que não domina o idioma, mesmo já residindo no país há mais de dez anos.

Quanto ao grau de escolaridade, seis possuem pós-graduação, dez tem nível superior completo, dois estão cursando a universidade na Inglaterra e apenas cinco completaram apenas o segundo grau, como foi evidenciado no Quadro 02.

### **Quadro 03.- Perfil laboral dos entrevistados**

#	Principal trabalho no Brasil	Trabalho(s) na Inglaterra	Média de salários na Inglaterra
E-1	Balconista em lanchonete	Faxineira	10,0 libras/hora
E-2	Promotora de eventos	Babá, vendedora de loja	12,0 libras/hora
E-3	Advogado, administrador da empresa	Advogado	300,0 libras/hora
E-4	Vendedor de carros antes de entrar no exército	Gerente em fábrica de móveis, faxineiro	12,0 libras/hora
E-5	Representante de vendas	Cozinheiro de restaurante, gerente de rede de restaurantes, proprietário de 2 lanchonetes	12,0 libras/hora
E-6	Vendedora	Faxineira, vendedora	Superior ao salário mínimo
E-7	Bancário	Administrador de pequena empresa, gerente de hotel	Superior ao salário mínimo
E-8	Gerente de banco	Gerente de banco	Superior ao salário mínimo
E-9	Auxiliar administrativo	Faxineira, vendedora de loja, gerente de loja	Superior ao salário mínimo
E-10	Gerente de projetos	Cuidadora de idosos, balconista de lanchonete, gerente de lanchonete, analista de marketing	Superior ao salário mínimo
E-11	Fisioterapeuta	Fisioterapeuta, babá, pintora	60,0 libras/hora
E-12	Advogada	Executiva de empresa brasileira, assessora de executivo	Superior ao salário mínimo
E-13	Advogado	Advogado	Superior ao salário mínimo
E-14	Auditora contábil	Trainee em empresa de auditoria; auditora contábil	Superior ao salário mínimo
E-15	Atriz	Babá	Superior ao salário mínimo
E-16	Professora universitária	Pedagoga em escola infantil	Superior ao salário mínimo
E-17	Analista sênior de mercado	Analista sênior de mercado	Superior ao salário mínimo
E-18	Fisioterapeuta	Massagista, fisioterapeuta	Superior ao salário mínimo
E-19	Advogado	Advogado	Superior ao salário mínimo

<b>E-20</b>	Advogada	Advogada	Superior ao salário mínimo
<b>E-21</b>	Bancária	Comissária de bordo	Superior ao salário mínimo
<b>E-22</b>	Manicure	Massagista, podóloga	Superior ao salário mínimo
<b>E-23</b>	Professora primária	Cozinheira em restaurante	Superior ao salário mínimo

Fonte: Elaborado pela autora desta pesquisa com base nos dados dos entrevistados

As profissões e ocupações variaram muito, mas ficaram concentradas no setor de prestação de serviços. Apenas um entrevistado (E-4) chegou a ocupar cargo na indústria.

Esses dados têm relação com o perfil econômico da Inglaterra e principalmente de Londres, onde nas últimas quatro décadas a indústria tem perdido cada vez mais espaço para o setor de serviços (Datta et al., 2007).

O salário também esteve sempre acima do valor mínimo da hora, que até outubro de 2017 variava entre os valores indicados na Tabela 01 a seguir. Esse fato pode ser explicado porque, além do salário mínimo nacional estipulado em lei, existe o chamado salário digno (*Living Wage*), que é calculado de forma independente com base nos custos de vida real e pago voluntariamente pelos empregadores. Essa iniciativa tem suporte principalmente de órgãos governamentais, como o *Trust of London* (<https://www.trustforlondon.org.uk/issues/work/london-living-wage/>) e o *Living Wage* (<https://www.livingwage.org.uk>) e foi mencionado na entrevista E-18.

Em outubro de 2017, o salário digno praticado em Londres era de £ 9.75 por hora e a taxa para o resto do Reino Unido é de £ 8.45 por hora.

**Tabela 01 - Salário Mínimo Britânico (*National Minimum Wage*)**

<i>Idade em anos</i>	<i>Mais de 25</i>	<i>21 a 24</i>	<i>18 a 20</i>	<i>Abaixo de 18</i>	<i>Aprendiz</i>
<i>Valores</i>	£7.50	£7.05	£5.60	£4.05	£3.50

Fonte: Valores extraído em 23/10/2017, do site oficial <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates>

### 3.5 Separados pela educação

Nesta pesquisa, verificaram-se dois tipos de trabalhadores brasileiros na Inglaterra: os que possuem nível superior completo e já chegaram no país com bom domínio do idioma inglês; e os que possuem ensino fundamental e que não tinham bom domínio do idioma quando chegaram na Inglaterra. As percepções desses dois grupos sobre o SRT brasileiro são bem distintas e, por essa razão, será preciso algumas vezes voltar a essa distinção durante a apresentação dos resultados. Para fins didáticos, definiram-se os primeiros como grupo 1 e os segundos como grupo 2.

Essa divisão vem ao encontro da literatura. Almeida (2008) verificou que existe uma grande diferença na concepção de mundo, nos valores e na cultura dos brasileiros com diploma acadêmico superior em relação àqueles com nível de escolaridade mais baixa. Esse autor identificou que os trabalhadores com diploma superior tendem a se alinhar mais facilmente com os valores das sociedades ocidentais desenvolvidas; são menos hierarquizados, patrimonialistas e defendem um Estado mínimo. Mas essa visão muda completamente entre os brasileiros com baixo nível de escolaridade, onde predomina a visão de que “Deus decide o destino” (Almeida, 2008, pp.31) e que o “Estado-pai deve resolver os problemas de todos”. (Almeida, 2008, pp.35).

Ou seja, a educação é um dos principais instrumentos de diferenciação dos brasileiros. E isso, sem dúvida, reflete na dinâmica do SRT. No Brasil, a oferta da mão de obra sem qualificação é alta, o poder de barganha dessa massa acaba sendo pequeno, o que gera um sentimento de impotência e da necessidade da intervenção do Estado no equilíbrio de forças entre capital e trabalho (Almeida, 2008).

No entanto, em um estudo que avaliou os impactos das certificações impostas aos bancários brasileiros a partir dos anos 2000 por órgãos de regulamentação do Estado, Amorim, Cruz, Sarsur & Fischer (2017) sugerem que esse tipo de iniciativa, tomada sem participação dos empregados, não significa necessariamente uma melhoria técnica na prática da profissão. Pelo contrário, pode até ser mais um fator de pressão sobre os trabalhadores.

Dias (2009) observou que os brasileiros em Londres também podem ser classificados em dois grupos, mas considerou-os conforme a atividade que exercem no país, entre emprego ou subemprego.

Conforme essa definição, empregos são os trabalhos que requerem habilidades intelectuais, que exigem que o profissional esteja bem vestido e passe a maior parte do dia em um mesmo local de trabalho. Seriam os advogados, bancários, executivos e auditores entrevistados nessa pesquisa.

Já os subempregos são aquelas atividades que requerem força ou habilidades físicas e a apresentação física do trabalhador não tem relevância. Esses trabalhos estão associados a serviços domésticos, de faxina e gastronomia.

O conceito de emprego e de subemprego surgiram da fala dos entrevistados. No entanto, não se apresentaram como um fator de distinção dos entrevistados, pois alguns tiveram experiências de emprego e de subemprego e tratam isso com naturalidade. E-10, por exemplo, foi atendente de lanchonete e executiva de empresa de marketing em Londres. E-11 é fisioterapeuta, mas já trabalhou como babá e vendedora na Inglaterra.

## **4. ANÁLISE DE DADOS**

A partir dos dados coletados nesse estudo foram encontradas quatorze categorias de análise: 1) Por que trabalhar na Inglaterra?; 2) Por que voltar para o Brasil?; 3) Documentação; 4) Benefícios no Brasil; 5) Uma outra visão dos benefícios no Brasil; 6) Benefícios na Inglaterra; 7) Trabalho x Lar X Filhos; 8) Contrato Flexível; 9) Estabilidade do emprego; 10) Meritocracia de igualdade de oportunidades; 11) Trabalhos domésticos; 12) Transparência nas relações de trabalho 13) Solução de conflitos; e 14) Representação coletiva. A categoria 8 – Contrato Flexível, foi dividida em três subcategorias: a) Jornada Flexível; b) Contratos Zero Hora; c) Tele Trabalho, pois surgiram diferentes possibilidades de flexibilização.

Além disso, os dados coletados para este estudo foram avaliados conforme 1) a estrutura formal do SRT de cada país – o contrato objetivo e 2) a percepção dos entrevistados - o contrato subjetivo ou o contrato psicológico.

Algumas categorias de análise não possuem um aspecto objetivo, isto é, não estão explícitas em normas ou leis e, por isso, foram consideradas apenas a partir da percepção dos entrevistados, ou seja, do aspecto subjetivo e psicológico. São elas: 1) Por que trabalhar na Inglaterra?; 2) Por que voltar para o Brasil?; 10) Meritocracia e Igualdade de Oportunidades; 11) Trabalho doméstico e 12) Transparência nas Relações de Trabalho.

As demais categorias foram avaliadas seguindo a lógica aspectos objetivos e subjetivos, mencionada acima.

### **4.1 Por que trabalhar na Inglaterra?**

Os trabalhadores do grupo 1 consideram que tinham bons empregos e boas perspectivas no Brasil, mas decidiram deixar o país porque “queriam saber como é viver em outro país” (E-8), “ter novas experiências de vida” (E-21) ou “ter experiência de trabalho internacional (E19, E-20).

A Inglaterra surge como destino ideal por pelo menos três motivos. Primeiro, pela proximidade a outros países da Europa. Eles valorizam a facilidade de poder passar alguns dias em outro país próximo, muitas vezes mais fácil, rápido, seguro e barato do que viajar dentro do Brasil. Segundo, por terem domínio do idioma. O ensino

do inglês fez parte da formação desses brasileiros e todos dizem que já chegaram na Inglaterra com domínio bom ou razoável do idioma. E terceiro pelo fato de que esses trabalhadores, muitas vezes, possuem passaporte europeu ou conseguiram visto de trabalho solicitado pela empresa inglesa contratante.

Fato que chama atenção é que nenhum dos entrevistados do grupo 1 disse ter ido para a Inglaterra em busca de melhores salários ou para juntar dinheiro. Pelo contrário. E-8 afirma que já estava decidida a ir e que aceitaria até ganhar menos, mas teve a grata surpresa de ser contratada em um banco por salário similar ao que recebia no Brasil. E-19 ocupava cargo na diretoria jurídica de uma grande empresa Brasileira antes de migrar para a Inglaterra, situação semelhante a de E-20, que era gerente jurídico de uma grande organização Brasileira. E-21 considera que se tivesse continuado na empresa em que trabalhava no Brasil antes de ir para a Inglaterra poderia até ter alcançado os altos escalões na organização e chegado a diretoria ou mesmo presidência.

Já para os brasileiros do grupo 2, a migração aconteceu invariavelmente por motivos econômicos. Foi muito comum ouvir que o entrevistado “tinha uma vida muito difícil no Brasil, passava muito aperto” (E-1, E-15, E-23) e “queria juntar dinheiro” (E-4, E-6, E-22).

Essa é a situação mais comum relatada pela literatura que trata de emigração de brasileiros. Datta et al. (2007), Margolis (1994) e Téchio (2006) revelam que a maioria dos brasileiros que migram para países desenvolvidos busca melhores salários, embora também tenham identificado brasileiros que migram para estudar, por terem casado com estrangeiros, entre outros motivos.

Os trabalhadores do grupo 2 consideram que na Inglaterra possuem um padrão de vida muito superior ao que tinham no Brasil. Vários relataram que é possível manter um ótimo padrão de vida trabalhando no que consideram subempregos (E-1, E-2, E-4, E-5, E-7, E-9, E-11) e que não conseguiriam manter no Brasil o padrão de vida que possuem na Inglaterra (E-1, E-2, E-6, E-9, E-22, E-23).

Esses depoimentos destoam de alguns relatos dos trabalhadores do grupo 1, que consideram que tinham um ótimo padrão de vida no Brasil e relatam que tinham casa própria, casa de veraneio, empregados (E-8, E-11, E-17, E-19, E-20, E-21) e até andavam de carro blindado (E-8). Na Inglaterra esses trabalhadores vivem em uma condição de classe média e estão mais próximos do grupo 1 do que estavam no Brasil.

## 4.2 Por que voltar para o Brasil?

Os entrevistados do grupo 1 acreditam que, caso voltem para o Brasil, conseguirão bons empregos: “minha experiência internacional é muito valorizada no Brasil” (E-17), “estar na Inglaterra valoriza meu passe” (E-16)’, “não tenho dúvida que a empresa para a qual eu trabalhava no Brasil me recontractaria”(E-19).

Esses achados vão ao encontro do que aponta Freitas (2014), que indica que o retorno ao Brasil é carregado de expectativas e projeções e reforçam o verificado por Fantinato & Casado (2006), no sentido de que, muitas vezes, os termos do contrato psicológico começam a ser definidos antes mesmo do contrato formal. Ou seja, esses trabalhadores já consideram que serão valorizados antes mesmo de terem sido contratados.

Duas entrevistadas do grupo 1 de fato voltaram para o Brasil depois da experiência na Inglaterra e consideram que foram bem recolocadas profissionalmente. E-10 relata que estava muito bem empregada em uma agência de Marketing em Londres, mas decidiu voltar para o Brasil por motivos pessoais, que serão mencionados mais adiante, e foi contratada para um cargo de gerência em uma grande escola de negócios brasileira. Já E-14 não teve problema para conseguir emprego no mesmo ramo quando voltou para o Brasil.

No entanto, retornar não parece ser uma boa opção para os trabalhadores do grupo 2. Aquele que já viveram essa experiência consideram que foram malsucedidos e decidiram voltar para a Inglaterra (E-6, E-7). Outros até consideram a possibilidade, mas temem não conseguir se posicionarem profissionalmente: “Vou trabalhar com o que? Eu não sou ninguém no Brasil. Poderia ser alguém lá, né? Mas não; é o contrário. Eu sou alguém aqui” (E-9).

Há, ainda, os que já consideraram essa possibilidade, mas já não a consideram mais:

Vim pensando em juntar dinheiro para voltar e abrir meu negócio [...] Não, não quero mais. Já mudei de ideia quanto a isso [...]. Tenho alguns amigos próximos no Brasil que tem negócio [...] quando eu falava da minha vontade de abrir um negócio lá todos eles me desencorajavam (E-5)

As falas dos entrevistados do grupo 2 vão ao encontro dos achados de Irigaray e Freitas (2014), que verificaram que brasileiros que imigram por motivos econômicos têm dificuldades de se reinserir no mercado de trabalho quando retornam ao país de

origem e encontram, quando voltam, salários mais baixos do que nos países industrializados. O contrato psicológico que esses trabalhadores constroem em relação ao tipo de trabalho que terão no Brasil também é moldado por altos níveis de expectativas que, conforme verificado pelos autores, comumente são frustradas.

### 4.3 Documentação

Para os trabalhadores do grupo 2, o fato de terem permissão para trabalhar na Inglaterra parece não ter aumentado as chances ou tipos de emprego no país. Uma das entrevistadas (E-22) conta que somente muito tempo depois de já estar trabalhando, a contratante descobriu que ela tinha passaporte europeu. “Mas não mudou nada”, afirma E-22. E, assim como este, houve outros relatos de brasileiros que trabalharam de forma ilegal na Inglaterra por algum período e, mesmo depois de terem regularizado sua situação, continuaram exercendo o mesmo tipo de serviço, como é o caso de E-23, que já conseguiu o visto pelo decurso de tempo na Inglaterra, mas trabalha no mesmo emprego desde que chegou no país.

Já os entrevistados do grupo 1, de maneira geral, destacam que possuir passaporte europeu facilitou a colocação profissional na Inglaterra: “O RH falou: ‘olha, existe a necessidade da instituição patrocinar o visto?’ e eu disse: ‘não, não, eu já tenho condições de trabalhar. E eles disseram: ah, isso facilita muito” (E-8).

Três entrevistadas tiveram visto de trabalho solicitado pela empresa e consideraram que é um processo pouco comum. E-10 relata sua experiência:

Eu queria experimentar um trabalho formal, que é como a gente chama né? Aí eu comecei a mandar currículo. Eu não tinha o direito de trabalhar na Inglaterra, mas comecei a mandar assim mesmo. Fiz uma cartinha, a *cover letter*, e comecei a mandar para algumas vagas que eu via em site. Aí uma dessas empresas me ligou e falou assim: ‘Olha, nós adoramos a sua cartinha. Estamos aqui passando seu currículo da pilha do sim para a pilha do não porque você não tem o visto. Mas pensamos; ela parece ser bacana’. E eu disse: ‘olha, o que vocês têm a perder de me chamar para uma entrevista?’ E ela disse: ‘então tá bom! Gostamos da sua justificativa. Vem e vamos conversar’ [...]. Depois eles me propuseram um contrato de experiência e disseram que se desse certo eles pediriam o visto para mim. Mas, com 2 meses que eu estava lá eles falaram assim: ‘vamos aplicar para o seu visto’. E aplicaram.

“Aplicar para o visto”, no relato acima transcrito, significa que a empresa inglesa solicitou o visto de trabalho para a trabalhadora brasileira. Mas esse não é um

procedimento simples e exige uma série de regras a serem cumpridas. Por exemplo: a empresa contratante deve justificar perante as autoridades imigratórias da Inglaterra o motivo pelo qual aquele profissional, especificamente, deve ser contratado e demonstrar a inviabilidade de contratar um trabalhador local. Sendo concedido, o visto fica vinculado ao trabalho naquela empresa. Ou seja, em caso de demissão ou mudança de emprego, o profissional perde o direito de trabalhar na Inglaterra.

No Brasil, a documentação básica do trabalhador é a CTPS. Embora todos os entrevistados tenham tido alguma experiência de emprego com carteira de trabalho assinada pelo empregador no Brasil, no grupo 2, em especial, houve depoimentos de profissionais cujos empregos não foram formalizados ou que não foram cumpridas as regras da CLT. E-15 conta que trabalhou em uma empresa de comunicação, a maior do Brasil, em que não se observava muito as regras de horário, pausa etc., pois o negócio tinha características muito específicas: “o profissional que arrumava o cabelo da Vera Fischer (atriz), por exemplo, tinha que estar onde e quando a Vera estivesse gravando. Não tinha esse negócio de horário de trabalho”.

Nos primeiros trimestres de 2017, a taxa de desemprego no Brasil caiu de 13,6% para 12,8%.. Mas esse aumento nos postos de trabalho aconteceu, principalmente, entre os empregos sem carteira assinada e os trabalhadores por conta própria. (IBGE.Gov, 2017)

#### **4.4 Benefícios no Brasil**

Conforme já mencionado no tópico 4.3, todos os entrevistados contam que tiveram alguma experiência de emprego formal no Brasil, regido pelo que consideram contrato padrão: remuneração fixa, local de trabalho fornecido pelo empregador, vigência indeterminada, trabalho em tempo integral, nos horários estipulados no contrato e dedicação exclusiva. Alguns também tiveram experiência como donos de pequeno negócio ou de trabalho autônomo.

A rigor, todos consideram esses benefícios como uma característica do SRT brasileiro e os veem de forma positiva. Foi muito comum ouvir frases do tipo: “No Brasil é positiva a segurança que eles te dão em caso de desemprego” (E-6); “achava ótimo todos aqueles direitos” (E-21); “do ponto de vista do empregado é interessante” (E-5); “décimo terceiro salário, férias, tudo isso [...]. São favoráveis ao empregado” (E-3).

Os benefícios mais citados são aqueles assegurados pela CLT: 13º salário, descanso semanal remunerado, abono por motivo de doença e, principalmente, o seguro desemprego.

Já alguns entrevistados que trabalharam em grandes organizações citam também alguns benefícios fornecidos pelas empresas, tais como: reembolso de despesas de transporte, alimentação, curso de idiomas, despesas médicas, bons planos de saúde particulares e até reembolso com educação de filhos. E-10 diz:

Minhas filhas estudam em uma escola boa porque eu tinha reembolso [...] tinha o melhor plano de saúde do Brasil, reembolso com medicamento, de material escolar, de uniforme, de tratamento odontológico...tudo! Com meu salário não poderia pagar isso [E-10].

#### 4.5 Uma outra visão dos benefícios no Brasil

Apesar de não ser o enfoque, observou-se durante a coleta de dados que a opinião sobre as garantias asseguradas pela CLT ao trabalhador muda quando consideram a perspectiva do empregador:

*Os empresários desistem de serem investidores no Brasil quando ficam sabendo do risco trabalhista. (E-13)*

*Mais flexibilidade para a empresa incentiva empreendedores. E no final das contas, eu acredito, gera mais trabalho. (E-5)*

*Meu marido e eu tivemos que fechar o restaurante e voltar para a Inglaterra. É difícil arcar com todos os custos e ainda ter algum lucro. (E-6)*

*É muito mais simples aqui registrar alguém como funcionário porque não existem os direitos trabalhistas (E-4)*

Ou seja, para o trabalhador é visto como bom, mas para o empregador, nem tanto.

#### 4.6 Benefícios na Inglaterra

Os entrevistados relatam que, na Inglaterra, os direitos e deveres são definidos nos regulamentos internos das organizações ou nos contratos individuais de trabalho. Eles contam que os termos variam muito, mas, de forma geral, consideram que o

trabalhador tem menos benefícios do que no Brasil e que “não há igualdade entre as partes na contratação de funcionários na Inglaterra. É muito mais favorável à empresa” (E-3). Mas a experiência e o conceito de benefícios divergem muito. Exemplo disso surgiu quando falavam do auxílio doença. Uma entrevistada disse que não teve esse benefício:

Um dia fiquei doente e não fui trabalhar. Levei atestado médico e tudo quando voltei, mas a gerente nem entendeu. Aqui, se a gente não trabalha, seja porque ficou doente, não ganha. Acho isso injusto. (E- 22).

Já outra entrevistada, (E-10), conta que precisou ficar sem trabalhar um mês em virtude de uma cirurgia de emergência e que recebeu o salário daquele período normalmente. E-6, por sua vez, relata que “se você estiver doente eles pagam até a segunda semana. Depois disso tem que ir no médico pegar um atestado dizendo quanto tempo mais você vai precisar”. E E-9 considera que “quando você está doente, tem empresa que paga e tem empresa que não paga, mas sempre ajuda se você provar que ficou doente”. Ou seja, as experiências variam muito. E a principal razão disso é justamente o fato de se tratar de um SRT voluntarista, onde as regras são estabelecidas caso a caso.

O governo inglês também oferece um benefício similar ao seguro desemprego para os trabalhadores, mas os entrevistados não contam com isso. “O valor é muito baixo”, disse E-9, e “a gente acaba aprendendo a poupar, a ter uma reserva. Por que caso você seja mandado embora a empresa só paga o equivalente ao tempo que você trabalhou” (E-7).

A licença maternidade é vista de forma muito positiva:

Aqui (na Inglaterra) é um lugar bom para ter filhos. Muito bom, inclusive. Tive 6 meses de licença maternidade, depois engravidei novamente e 6 meses depois que tinha voltado a trabalhar engravidei da minha terceira e tirei um ano. E depois ainda tive a quarta filha [...] no ano que fiquei de licença, recebi por 9 meses e os outros não recebi. Mas tive o direito de voltar para o meu emprego, sem problema nenhum (E-9)

A lei estabelece os direitos mínimos que devem sempre ser observados. Tratam-se dos *statutory rights*, conforme apresentado no Quadro 1. Mas, na maioria das vezes, os termos são estabelecidos nos contratos de trabalho ou por associações ou organizações de profissionais liberais, como as dos médicos, advogados e contadores.

Alguns entrevistados mencionaram educação de qualidade, assistência médica, odontológica e até medicamentos abaixo custo fornecido pelo Governo como benefícios:

No Brasil tinha coisa que eu nem tinha como pagar, tipo a saúde. Aqui é de graça porque faz parte da contribuição [...] eu tive três partos normais, não paguei nada, tive o melhor dos pré-natais [...] tenho dentista de graça, todas as prescrições de qualquer remédio são de graça, a escola das meninas é de graça (E-9).

Entretanto, poucos associaram esse tipo de benefício do governo com os benefícios oferecidos por algumas empresas no Brasil, que são considerados como uma grande vantagem. Ou seja, os benefícios que uma minoria teve direito e valoriza muito no Brasil, são oferecidos a todos na Inglaterra.

Além disso, emergiu também como benefício do sistema inglês a transparência, flexibilidade e igualdade de oportunidade nas relações de trabalho no país. Tais pontos serão tratados separadamente adiante.

#### **4.7 Trabalho X Lar X Filhos**

A entrevistada E-18 é fisioterapeuta e teve a profissão reconhecida na Inglaterra. Já trabalhou em clínicas, mas agora atua como autônoma. Quando teve seu primeiro filho, recebeu uma ajuda do governo, que considera “insuficiente para manter o padrão de vida, mas ajudou e eu pude ficar com meu filho” (E-18).

Já E-21, além da licença maternidade, também teve a opção de reduzir a jornada de trabalho após o nascimento dos filhos, e considera isso um grande benefício. E-20 teve o primeiro filho na Inglaterra e ainda nem voltou da licença maternidade de um ano e já está grávida novamente. Segundo ela, tanto a primeira quando a segunda gravidez foram bem recebidas pela organização e complementa ainda dizendo que não se preocupa com o retorno ao trabalho pois considera que fará como as demais mães que vivem na Inglaterra e conseguem administrar bem o tempo entre família e trabalho. Essa situação também é ilustrada por E-8:

Aqui não se chega em casa e o jantar está na mesa bonitinho. Você tem que fazer. Tem que cuidar dos filhos, preparar os filhos para escola no dia seguinte, dar banho, trocar etc. Então eu sinto que aqui as pessoas têm uma meta: trabalhar e ir para casa, naquele tempo [...] e as pessoas respeitam.

Isso é o contrário do que acontece no Brasil. Santos (2012) relata que as executivas brasileiras consideram muito difícil conciliar a vida profissional e os cuidados com o lar no Brasil e na maioria das vezes contam com a ajuda de empregadas. Além disso, enquanto as brasileiras que trabalham na Inglaterra optam pela redução da jornada de trabalho para cuidar do lar e dos filhos, as brasileiras que trabalham no Brasil delegam também essa função a parentes e empregados, quando não postergam ou abdicam da maternidade (Santos 2012).

No entanto, a cultura da necessidade da ajuda de empregados para cuidar dos filhos parece tão enraizada em algumas brasileiras que, mesmo diante da possibilidade de redução ou ajuste da jornada de trabalho, houve trabalhadora (E-8) que recorreu a serviços de *au-pair*<sup>11</sup> para obter auxílio nos cuidados com os filhos e, ainda, o relato de uma brasileira que optou por voltar para o Brasil quando engravidou:

Eles falaram comigo: 'Olha, você tem um ano para ficar com seu bebe se quiser. Durante 3 meses você vai receber o seu salário integral e a partir dai você vai escolher, se quiser voltar meio período, seu salário vai ser referente aquele meio período. E pode escolher por quanto tempo vai querer ficar nesse sistema [...]'. Mas eu não conseguiria me imaginar na Inglaterra depois, com menino pequeno, sem ninguém para me ajudar [...] com sete meses de gravidez eu estava de volta no Brasil [...], hoje eu me arrependo amargamente (E-10)

Outra situação interessante é a percepção de que o pai se envolve mais na vida familiar na Inglaterra do que no Brasil (E-8, E-19). O exemplo de E-9 e seu marido ilustra isso muito bem: o casal tem 3 filhas, com idades entre 2 e 6 anos. Concluíram que ela estava em um momento importante na carreira e que ele se dedicaria em tempo integral ao lar e as filhas durante esse período. Detalhe: E-9 não tem formação universitária e o marido é cidadão inglês e possui doutorado, o que mostra também a igualdade de oportunidades na Inglaterra, que será melhor tratada no tópico 4.13.

#### **4.8 Contrato flexível**

Contrato de trabalho flexível é um termo abrangente, que possui diversas definições. Pode ser considerado trabalho flexível qualquer tipo de relação de trabalho

---

<sup>11</sup> Au pair é uma expressão de origem do idioma frances, que significa "ao par". Trata-se de programa de intercâmbio em que um jovem estrangeiro, com o objetivo de aprender a língua do país de destino, é hospedado por uma família local e ajuda nos cuidados com as crianças dessa família. Normalmente, também recebem um pequeno salário.

eventual, realizado por um profissional para um contratante, que não siga os critérios tradicionais do contrato de trabalho (Kim, Tonelli & Silva, 2017).

Embora Costa (2017) considere que a flexibilização do trabalho tenha sido criada a partir da vontade unilateral dos empregadores e não trazer vantagem alguma aos empregados, os dados dessa pesquisa mostram que eles podem sim ser vantajosos para o trabalhador. Dada as diferentes possibilidades de flexibilização que se apresentaram a este estudo e especificidade de cada uma delas, essa categoria foi subdividida entre: a) Jornada Flexível; b) Contratos Zero Hora; e c) Tele Trabalho.

#### 4.8.1 Jornada Flexível

Foi muito comum ouvir experiências de trabalhadores que na Inglaterra tiveram jornada integral ou parcial de trabalho, a escolha deles. Os entrevistados contam, por exemplo, que já solicitaram a redução da carga horária para conciliar estudo (E-7), para demanda familiar (E19, E-21) ou mesmo por alguma questão eventual (E-13). Outros exemplos já foram citados no tópico 4.8, que tratou das formas de conciliação trabalho e lar. A rigor, essa possibilidade emergiu como um direito do trabalhador.

Dois entrevistados (E-5 e E-10) relatam experiência de terem sido contratados em regime parcial e, após alguns meses, migrarem para o regime integral, avaliando essa experiência como positiva tanto para o empregador como para o empregado.

Algumas empresas na Inglaterra deixam a critério do empregado decidir o tipo de jornada. A entrevistada E-21 conta que na organização em que trabalha, uma grande empresa de aviação, os funcionários podem escolher entre três tipos de jornada: em tempo integral (100%), metade da jornada (50%) ou ainda 1/3 da jornada (33%). Logo que foi contratada, E-21 optou pela jornada em tempo integral, mas, após o nascimento do primeiro filho, reduziu a jornada pela metade. Ela ressalta que até pouco tempo atrás poderia voltar a aumentar a jornada quando quisesse, mas que isso não é mais possível porque a empresa mudou a política:

Estou lá há muitos anos e fui recebendo acréscimos no salário ao longo desse período. Atualmente ganho bem mais do que alguns pares que estão há menos tempo na empresa, então eles preferem contratar empregados que custam menos do que eu (E-21).

Ou seja, E-21 considerou uma vantagem poder definir a jornada de trabalho e considera uma perda a mudança de política da empresa.

Nos principais sites<sup>12</sup> de oferta de emprego, é possível encontrar anúncios de trabalho em tempo parcial à opção do candidato: 4 horas durante 4 dias da semana ou 8 horas em dois dias. Já no Brasil, os entrevistados consideram improvável a possibilidade de escolher a jornada:

No Brasil não seria possível solicitar a redução de jornada: Acho que não tem nem amparo da lei para isso. A não ser que aconteça na prática, mas no papel, continua a mesma jornada. Aqui é só ajustar o contrato e a pessoa recebe um desconto (E-21).

#### 4.8.2 Os Contratos Zero Hora (CZH)

A opinião sobre os CZH é divergente. Parte dos entrevistados veem-no de forma positiva e dizem que a demanda, a remuneração e direitos, como férias, nesse tipo de arranjo é reflexo da disponibilidade do trabalhador e a qualidade do serviço prestado, como indica E-18: “eu trabalho bem e por isso sempre tenho demanda. Ganho bem mais do que quando tinha um contrato fixo” e E-22: “percebi que, como empregada, todo o valor do meu serviço ficava com a clínica. Resolvi fazer um contrato zero hora e agora ganho mais”.

Já outros consideram os CZH prejudiciais ao trabalhador pois “não há nenhuma garantia” (E-3), “se não tiver demanda não tem remuneração” (E-15) e “o empregador acha que você está à disposição. Te chamam a qualquer dia e hora. Fica difícil firmar outros compromissos” (E-15).

Os CZH têm se tornando cada vez mais comuns na Inglaterra (Grady, 2017) e o número de entrevistados que já tiveram essa experiência reforça isso. No Brasil, no entanto, ainda não existe nada similar a isso. O que distingue os contratos formais e os trabalhos autônomos é a proporcionalidade em relação à remuneração e os direitos, como férias, que são adquiridos apenas em função do trabalho efetivamente exercido.

Nesse sentido, estudo recente indica que a flexibilidade é positiva para as organizações, que podem focar na atividade fim e evitam dispêndio de energia e dinheiro com burocracia e encargos sociais (Kim et al., 2017).

Embora não seja o foco dessa pesquisa, vale a pena mencionar que esta também é a percepção dos entrevistados que tiveram experiência como empregador

---

<sup>12</sup> Site como: totaljobs.com; indeed.com.uk; reed.com.uk; jobs.theguardian.com

ou mesmo gerente de estabelecimento na Inglaterra (E-3 e E-10). No caso de um restaurante, por exemplo, a possibilidade de mensurar o número de funcionários conforme o pico da demanda é benéfico para todos: os garçons e cozinheiros não ficam sobrecarregados em horário de pico e nem ociosos nos momentos de pouco movimento. Os proprietários não incorrem em custos desnecessários com funcionários ociosos e têm mais chance de um negócio próspero. Além disso, os clientes ficam satisfeitos com a boa qualidade do serviço prestado.

#### 4.8.3 Tele Trabalho

O tele trabalho também surgiu como uma espécie de trabalho flexível. Também chamado de trabalho em domicílio, em casa ou *home office*, o tele trabalho é uma atividade realizada fora do local de trabalho esperado, por meio de computadores ou outras formas de comunicação à distância (Aderaldo, Aderaldo & Lima, 2017).

No Brasil, é comum trabalhar de casa fora do horário de trabalho. Ou seja, levar trabalho extra para casa ou para outros lugares fora do ambiente de trabalho. Santos (2012) verificou que as executivas brasileiras chegam ao ponto de não conseguirem mais distinguir as horas que se decidam à vida pessoal das horas que dedicam à vida profissional, ou seja, lar e trabalho se misturam com muita facilidade no cotidiano de alguns brasileiros.

Por uma definição metodológica, aqui será considerado como tele trabalho apenas o trabalho realizado fora do local esperado durante o horário de expediente.

Esta foi uma possibilidade tida como positiva e mais comum na Inglaterra do que no Brasil. Os trabalhadores que já a vivenciaram destacaram a conveniência do trabalho em casa, principalmente, por três motivos: primeiro, porque não há o desgaste físico e emocional diário com deslocamentos. Segundo, porque os permite dedicar o tempo que passariam no trânsito ao trabalho. E terceiro porque conseguem ter maior autonomia do tempo para conciliar as diversas demandas da vida. Ou seja: perde-se menos tempo e energia, ganha-se produtividade e qualidade.

Esses achados vão ao encontro da literatura que sugere que o tele trabalho facilita o equilíbrio entre a vida privada e profissional e apontam a economia e autonomia de tempo como as principais vantagens do tele trabalho (Aderaldo, 2017). Há, ainda, estudos que sugerem que as mulheres constituem a principal oferta de trabalho em domicílio devido a necessidade de maior mobilidade e flexibilidade em

virtude das responsabilidades familiares (Lavinias, Sorj, Linhares & Jorge, 1998), o que aqui não foi uma verdade, pois conforme já tratado no tópico 4.8, na Inglaterra as tarefas do lar e dos cuidados com os filhos são mais divididas entre homens e mulheres.

A grande diferença verificada nos depoimentos foi o tratamento que é dado pelas empresas e empregados a esse tipo de arranjo em um país e no outro. Uma entrevistada relata sobre o trabalho na Inglaterra:

Posso trabalhar de qualquer lugar do mundo. E isso me permite inclusive ter uma residência fora da Inglaterra. O que vai ser avaliado é o resultado que eu trago (E-17)

Já no Brasil, a possibilidade surgiu como algo natural, mas como uma forma de compensação pelo tempo que o trabalhador já passava fora de casa:

Eu viajava muito, muito, às vezes passava mais tempo fora de casa do que em casa, então quando estava em Belo Horizonte eu não me sentia na obrigação de ir até a empresa (E-10)

E isso vai ao encontro da experiência de uma entrevistada que teve ambas experiências:

No Brasil, *home office* é visto como um sinal de que você não está comprometido. Você tem que estar no escritório, engajado. As pessoas têm que olhar no seu olho, falar com você pessoalmente. E aqui é menos [...]. Se você tiver necessidade de trabalhar um dia em casa por qualquer razão que seja não é mal visto (E-17)

Até os anos 1970, o tele trabalho ainda era uma forma pouco comum de emprego nas sociedades desenvolvidas, mas isso vem mudando rapidamente (Lavinias et al., 1998). Em meados da década de 1990, a OIT realizou uma oficina internacional e verificou que organizações em 150 países já praticavam tele trabalho, inclusive no Brasil (Aderaldo et al., 2017).

Ocorre que nos sistemas reguladores, nem sempre as regras são ajustadas na mesma velocidade que surgem novas realidades. No Brasil, havia uma grande discussão sobre a necessidade ou não de observância das normas de duração do trabalho previstas pela legislação, tais como limite de horas diárias e semanais, no tele trabalho. Essa questão foi definida somente em 2017, pela Lei nº 13.467, que de forma específica extinguiu a necessidade de controle de frequência dos tele trabalhos.

Até então, as organizações que adotavam esse tipo de arranjo o faziam com base em uma interpretação extensiva do artigo 6<sup>o</sup><sup>13</sup> da CLT, mas estavam sujeitas à palavra final do Judiciário (Lavinias et al., 1998).

#### 4.9 Estabilidade no emprego

Outro dado relevante foi a percepção de segurança e estabilidade no emprego. Diversos entrevistados contam que já foram demitidos do emprego no Brasil, seja por “corte de pessoal” (E-3), seja por algum “motivo que nunca soube” (E-7), seja por “ter manifestado minha opinião” (E-10).

E, talvez por isso, o seguro desemprego e demais verbas relacionadas tenha surgido como os principais benefícios do SRT brasileiro. Alguns entrevistados destacaram: “no Brasil você fica desempregado mas recebe seguro desemprego” (E-6) e “no Brasil você recebe os direitos quando sai de uma empresa. Recebe fundo de garantia, recebe os direitos de casa” (E-7).

A possibilidade de demissão gera insegurança e instabilidade nos trabalhadores brasileiros:

Eu achava que tinha estabilidade porque a empresa me dizia isso. Sempre viam elogios. Era muita conversa, mas a prática era outra (E-3).

Eu trabalhei durante três anos [...]. Alguns funcionários foram desligados e eu fui um deles [...]. Um dia chegaram e falaram que na semana que vem não precisa vir trabalhar. Era uma sexta-feira e na segunda já não precisava mais de ir. No Brasil, do nada, eles podem te falar: amanhã eu não te quero aqui. Eu nunca ouvi falar isso aqui na Inglaterra (E-5).

Já na Inglaterra, a demissão por parte da empresa é uma situação incomum e pouco provável, segundo a percepção dos entrevistados. Eles se sentem seguros em relação a continuidade do emprego na Inglaterra:

É difícil você ser mandado embora aqui na Inglaterra. Isso só vai acontecer como uma última consequência se você não trabalhar bem (E-7)

Dá para saber se quando a gente tá indo bem ou mal (E-5)

Nem passa pela minha cabeça ser demitida (E-23)

---

<sup>13</sup> “Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego” (Lei nº 12.551, de 2011)

E-23, conta que tinha estabilidade no Brasil por ser professora concursada pelo município, mas, ainda assim, considera que na Inglaterra se sente mais segura no emprego. Ela conta que apesar de não poder ser demitida no Brasil, os colegas criavam outras formas de boicotá-la, fosse reduzindo o número de turmas ou dando turmas em horários que ela não poderia aceitar.

Apenas uma entrevistada disse que considera a demissão na Inglaterra algo tratado com banalidade: “se o gerente não for com sua cara ele te demite, já que não tem contrato” (E-15). Mas, esse depoimento é contraditório, pois ela também conta que nunca foi demitida e a única situação de demissão que presenciou foi motivada pelo funcionário, que estava furtando comida do restaurante.

Dois entrevistados já foram demitidos na Inglaterra. O primeiro é enfático ao ressaltar que foi uma situação muito atípica, que aconteceu apenas porque a empresa precisou realocar as operações para outro país. Ressaltou ainda que foi uma decisão comunicada com antecedência e não se sentiu prejudicado:

Na verdade, eu já sabia que eles iam fechar o *business* e faltando pouco tempo eu falei para ela: ‘olha, achei outra oportunidade. Você se importaria se eu começar?’ Ela falou: ‘Não, tá certo’. Foi uma situação bem amigável (E-7).

Em outro relato, a trabalhadora conta que após ter sido demitida sem justa causa procurou o ACAS e a empresa foi condenada a pagar uma verba indenizatória.

Foi muito comum ouvir frases como: “na Inglaterra ninguém fica desempregado se não quiser” (E-6). E de fato, nenhum dos entrevistados disse que já ficou sem emprego no país. O contrário acontece no Brasil, onde a eminente possibilidade de demissão anda de mãos dadas com a dificuldade em conseguir novo emprego:

Eu me sentia mais insegura no Brasil porque não tem muito trabalho. Se eu perdesse aquele trabalho, provavelmente demoraria para achar outro [...]. Aqui tem muito mais emprego. Se eu perder o emprego atual, eu tenho certeza que só fico em casa se quiser (E-6)

Por fim, vale mencionar que a percepção de segurança no emprego nem sempre é fator essencial para formação do contrato psicológico. No entanto, pode reduzir a ansiedade e irritabilidade de alguns indivíduos, sobretudo daqueles com

traços de personalidade elevados em neuroticismo, conforme verificado por Nikolaou et al., (2007).

#### **4.10 Meritocracia e Igualdade de Oportunidades**

Os entrevistados são unânimes ao concordar que não existe na Inglaterra muita diferença social entre os trabalhadores: “no final do dia, pintores sujos de tinta e executivos engratados vão para o mesmo Pub”. (E-11) e destacam que prevalece a meritocracia: “trabalhei com pessoas que são nascidas aqui, estudadas aqui e que foram para a universidade e não estão no meu cargo ainda” (E-9) e “ganho bem e tenho sempre muito trabalho porque sou boa no que faço” (E-18).

Apenas um entrevistado considera que foi preterido na relação de trabalho por não ser cidadão inglês:

O chefe me treinou e sempre dizia que eu ocuparia o cargo dele. Mas quando ele saiu da empresa contrataram alguém do mercado, inglês, mas que nem experiência no segmento tinha. Fiquei muito frustrado. Vi que dali não passaria e pedi demissão (E-4).

Vale destacar nesse último depoimento a quebra do contrato psicológico do funcionário em virtude da frustração de suas expectativas. Casos como esse vem sendo relatados pela literatura, e evitar os possíveis malefícios decorrentes da quebra ou violação de contrato é um dos principais objetivos dos estudos sobre CP (Tekleab & Taylor, 2003; Robinson, Kraatz & Rousseau, 1994).

Outro aspecto relacionado à igualdade de oportunidades é a percepção de alguns entrevistados de que no Brasil a contratação ocorre por indicação (E-7) e, portanto, “é preciso conhecer alguém para conseguir trabalho” (E-6). Essa cultura prevalece entre os brasileiros que trabalham na Inglaterra e são vários os relatos de brasileiros que se protegem: “meu chefe é brasileiro. Alias, todo mundo na cozinha é brasileiro. Eu duvido que ele me demitiria” (E-23), e de trabalhadores que conseguiram emprego através da indicação de outro brasileiro e vice-versa. “Se me pedem indicação, claro que eu indico meus amigos brasileiros” (E-22).

Mas também foram diversos os relatos de trabalhadores que conseguiram o emprego na Inglaterra com base apenas no próprio esforço e, quando muito, contaram

com uma carta de recomendação de antigo empregador ou conhecido (E-8, E-10, E-12, E-14, E-16, E-17, E-19, E-20, E-21).

#### 4.11 Trabalho doméstico

Segundo Teixeira, Saraiva & Carrieri (2015), a origem do trabalho doméstico no Brasil remonta a abolição da escravatura, quando essa passou a ser a principal fonte de emprego para as então ex-escravas. Desde então, trabalho doméstico é considerado um trabalho feminino, associado à condição social de inferioridade. E isso foi ilustrado no depoimento abaixo:

O diretor de elenco (da empresa brasileira) me perguntou se eu me importaria de interpretar uma empregada doméstica em uma novela [...]. Acho que as pessoas não querem [...], têm vergonha dessa posição (E-15).

Na Inglaterra, a percepção sobre o trabalho doméstico é muito diferente. E-4 é homem e decidiu sair da empresa de fabricação de móveis em que trabalhou por sete anos e chegou a ser responsável pelo setor de qualidade da empresa no Reino Unido para abrir uma agência de faxina junto com a esposa, na qual também trabalha como faxineiro. “O caminho contrário que as pessoas seguem normalmente” ele destaca.

Assim como estes, houve outros relatos de trabalhadores que fizeram serviço doméstico na Inglaterra por algum período e não se sentem discriminados por isso. Pelo contrário, conforme ressaltou E-7, “na Inglaterra você trabalha de *cleaner* e pode fazer sua vida tranquilo. Tem perspectiva, pode se planejar”. A exemplo também de E-11, que é fisioterapeuta mas diz “já ter feito alguns bicos como babá para complementar a renda”.

O trabalho doméstico é visto como uma possibilidade digna e bem valorizada na Inglaterra, o que representa uma vantagem, principalmente, para os trabalhadores pouco qualificados, ao contrário do que acontece no Brasil.

#### 4.12 Transparência nas relações de trabalho

Uma das principais diferenças nas relações de trabalho no Brasil e na Inglaterra apontadas neste estudo é a forma como é feita a comunicação entre chefes, subordinados e colegas:

Brasileiro não está acostumado a ouvir 'não'. Não está acostumado a falar 'não'. Não importa se você é chefe ou subordinado [...]. Na Inglaterra, não. Se tinha uma coisa para ser dita, seria dita na sua frente, para você, olho no olho, sendo boa ou ruim, elogio ou não. Você vê que o que aquela pessoa está falando é o que ela sente. No Brasil, não. Às vezes a pessoa vai falar o que é bom, mas o que não é não é dito. Eu aprendi esse jeito direto na Inglaterra, mas fui sendo podada ao longo dos anos de volta no Brasil. Chegou no final eu praticamente não falava mais, não expressava opinião, e o dia que fui expressar eu fui demitida (E-10).

Essa é uma caricatura do brasileiro, eternizada por Noel Rosa na letra de João Ninguém: “Esse João nunca se expôs ao perigo/Nunca teve um inimigo/ Nunca teve opinião” e também verificada na pesquisa sobre o perfil do brasileiro realizada por Almeida (2008).

Outros relatos seguem a mesma linha: “No Brasil eles falavam uma coisa, mas na prática é outra” (E-4); “não dá para saber o que passa na cabeça do empregador (E-5), “tem muito ti ti no Brasil” (E-2).

Na Inglaterra, conforme trecho do relato de E-10, acima transcrito, empregados e empregadores expõem suas ideias e as relações são mais sinceras e transparentes. “É preto no branco” (E-7); “dá para saber se você está indo bem ou mal” (E-6), afirmam.

Por fim, vale ressaltar que a comunicação clara, verdadeira e constante no ambiente de trabalho aparece como um dos principais fatores de manutenção do CP, conforme verificado por Arnold e Silvestre (2016).

#### **4.13 Solução de conflitos**

Duas entrevistadas já recorreram aos órgãos de solução de conflitos na Inglaterra. E-23 buscou o apoio do ACAS em virtude de ter sido demitida sem justa causa e foi indenizada pela empresa na qual trabalhava. E-21 conta que, juntamente com outras colegas, acionaram as cortes inglesas contra a empresa na qual trabalham em um processo de revisão do pagamento das horas. A alegação é que a empresa vinha descontando, indevidamente, alguns minutos da jornada desses funcionários, que ao final de um ano esses descontos somavam sete horas não-remuneradas. E ressalta:

O mais interessante dessa história é que eu ainda continuo trabalhando na empresa. Imagina isso no Brasil? Entrar na justiça contra empresa que você trabalha? Era demissão na hora! (risos) (E-21).

No Brasil, a proteção do trabalhador é um princípio do Direito do Trabalho, criado com vistas a atenuar o desequilíbrio de força entre trabalho e capital. Disso decorre também outro princípio, segundo o qual deverá prevalecer sempre a norma mais favorável ao empregado na solução dos conflitos (Delgado, 2016). Ou seja, é um sistema criado claramente objetivando proteger os empregados. Mas existe um custo para alguns destes. E-10, por exemplo, acha que propor uma ação trabalhista contra a empresa em que trabalhou é arriscado:

Uma funcionária que também foi demitida me ligou e pediu para ser testemunha no processo de equiparação salarial dela. Eu disse que não. Se fosse para depor contra a empresa eu entraria com meu próprio processo. Mas não vou entrar com processo. Acho que isso acaba repercutindo mal no mercado e eu não quero me queimar. (E-10)

Mas os entrevistados também percebem um outro lado dessa moeda, ou seja, o lado do empregador. Questionado se, ao atuar como gestor, E-03 recebeu algum processo trabalhista, ele responde: “Graças a Deus, não!”. E-05 ressalta que as ações trabalhistas são um risco para o empregador:

Um amigo meu que tem bar no Brasil disse que recebe 1 ou 2 trabalhistas por ano e cada ação dessas vai 14 ou 15 mil, quase todo o lucro que ele guarda volta para o bolso do funcionário. E às vezes nem motivo para isso tem. Acaba ganhando por qualquer motivo estúpido (E-05)

Segundo o Relatório Geral da Justiça do Trabalho (2016), a taxa de novos casos na Justiça do Trabalho em 2015 era de 1,7%, quase dois a cada 100 brasileiros entraram com processo trabalhista naquele ano. Esse índice é 1,9 maior do que o de 2014 e vem crescendo a cada ano. Os principais temas das ações são as questões relativas ao pagamento de verbas rescisórias, horas extras e FGTS.

O grande e ainda crescente volume de ações trabalhistas é um dos principais argumentos a favor do equilíbrio dos direitos dos empregados e dos empregadores no Brasil.

#### **4.14 Representação coletiva**

Apenas três entrevistados relatam terem sido representados por sindicatos, sendo dois no Brasil e um na Inglaterra. E as opiniões são muito divididas.

Um informante chegou a procurar o sindicato para não ter o valor da contribuição sindical descontada do salário porque considerava que:

Era uma relação custo-benefício [...] O sindicato ia fazer isso (as negociações de reajuste salarial) se eu tivesse meu dia descontado ou não, se eu tivesse dado minha contribuição sindical ou não. Eu ia ter o benefício de ter o ajuste salarial e tudo que eles estavam fazendo de qualquer maneira por tabela, indiretamente (E-08)

Em outro trecho desta mesma entrevista, a informante relata:

Quando tinha alguma greve dos bancários a gente não participava. A instituição que eu trabalhava nunca teve envolvimento nesse procedimento de greve, porque isso tem muito mais a ver com banco brasileiro. Os bancos internacionais não têm muito esse perfil e nem seu quadro de funcionários tem esse perfil de realmente parar, e tal [...] o que acontecia muitas vezes era que a gente dava um jeito de trabalhar assim mesmo [...] A gente tinha um processo de contingência para esse tipo de situação. A gente dava um jeito de trabalhar assim mesmo (E-8).

E-7 relata que achava arriscado participar de greves no Brasil porque “as pessoas que tiveram influência de sindicato foram mandadas embora por causa da greve”. Apenas uma informante disse que é representada por sindicato na Inglaterra e considera a atuação essencial na luta pelos direitos dos empregados. Ela conta que trabalha em uma grande companhia aérea inglesa há mais de 10 anos e que a empresa vem fazendo um movimento de corte de benefícios que só não é mais intenso devido a atuação do sindicato: “acho até que vamos entrar em greve nos próximos meses novamente” (E-21).

Esses dados sugerem que, em se tratando de trabalhadores brasileiros, o apoio às greves e a representação coletiva está muito mais relacionada a percepção de ganho ou de prejuízo individual que se tem em decorrência desses movimentos e ilustram os achados de Almeida (2008). A intervenção dos sindicatos brasileiros é mandatória na legislação brasileira, mas mesmo assim, a ação sindical no Brasil pode estar aquém das necessidades dos trabalhadores (Carvalho Neto et al., 2016; Cruz et al., 2012), o que faz a percepção da relação de “custo-benefício” ressaltada por E-8 ficar desequilibrada.

Outro dado é que o baixo número de trabalhadores que disseram ter participado de sindicatos também demonstra a tendência geral dos trabalhadores manterem o *status quo* de não sindicalizado por simples inércia (Bogg, 2012). Indica, ainda, a

pouca disposição dos brasileiros para lutarem por seus direitos (Almeida, 2008) fora dos tribunais.

Por fim, deve ser mencionado que entre os trabalhadores que não apoiavam o sindicalismo encontra-se um entrevistado do grupo 1 e um entrevistado do grupo 2, e aquele favorável ao sindicalismo pertence ao grupo 1. Ou seja, não houve nesse caso qualquer relação dos resultados com o nível social ou de escolaridade dos entrevistados, em geral.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo teve como objetivo geral comparar as percepções de profissionais brasileiros que já passaram por sistema de relações de trabalho regulador, no Brasil, com a nova realidade laboral em um sistema voluntarista, na Inglaterra. Ou seja, foi verificado o conhecimento, a experiência e a percepção de trabalhadores sobre o sistema de relações de trabalho no Brasil e na Inglaterra a partir da vivência de 23 brasileiros.

Para atingir esse objetivo, foi discutido o conhecimento sobre as regras do mercado de trabalho que regulam os dois sistemas. Além disso, foram analisados aspectos relacionados à teoria do contrato psicológico, uma vez que um dos objetivos do trabalho foi comparar os dois SRT através da perspectiva subjetiva dos entrevistados. Esse propósito foi baseado na literatura que ressalta que, além das regras explícitas do mercado de trabalho, deve ser considerada a forma como as pessoas percebem as relações de trabalho (formas subjetivas).

A pesquisa foi de natureza qualitativa com enfoque descritivo. A partir da análise de conteúdo foram encontradas quatorze categorias de análise: 1) Por que trabalhar na Inglaterra?; 2) Por que voltar para o Brasil?; 3) Documentação; 4) Benefícios no Brasil; 5) Uma outra visão dos benefícios no Brasil; 6) Benefícios na Inglaterra; 7) Trabalho x Lar X Filhos; 8) Contrato Flexível; 9) Estabilidade do emprego; 10) Meritocracia de igualdade de oportunidades; 11) Trabalhos domésticos; 12) Transparência nas relações de trabalho 13) Solução de conflitos; e 14) Representação coletiva. A categoria 8 – contrato flexível, foi dividida em 3 subcategorias: a) Jornada Flexível; b) Contratos Zero Hora; c) Tele Trabalho, em virtude das diferentes possibilidades de flexibilização.

As categorias foram criadas com base nos principais temas trazidos pelos entrevistados e algumas não tiveram uma relação direta com as perguntas dos questionários. Questões como trabalho doméstico, igualdade de oportunidades, transparência nas relações e trabalho flexível, por exemplo, foram temas trazidos com frequência pelos informantes e, portanto, foram considerados na análise dos dados.

Como resposta à questão de pesquisa: Qual a percepção de trabalhadores brasileiros sobre SRT regulador adotado pelo Brasil em comparação com SRT

voluntarista inglês? Observou-se que existe uma diferença na experiência e percepção dos trabalhadores sobre o SRT brasileiro. No entanto, isso é atenuado quando se trata das percepções deste grupo sobre SRT inglês.

Foram ouvidos homens e mulheres, com idades, formações, profissões e trajetórias profissionais diversas. Apesar disso, foi possível perceber um padrão: os brasileiros que consideravam que tinham bons trabalho e condição de vida no Brasil possuíam uma visão sobre o SRT brasileiro distinta daqueles que relataram condições opostas. A explicação pode estar relacionada ao maior nível educacional e capacitação formal aos quais esses trabalhadores tiveram acesso no país de origem. Essa condição pode tê-los levado a realidades e oportunidades melhores.

Os brasileiros que consideram que tinham trabalhos valorizados, com boa remuneração, que lhes permitia uma ótima condição de vida e vislumbravam grandes possibilidades de progredir na carreira no Brasil, eram advogados, gerente de banco, gerente em multinacional etc., ou seja, invariavelmente tinham formação universitária. Eles avaliam que os direitos trabalhistas previstos pela legislação brasileira são menos relevantes para a valorização do trabalho do que o plano de carreira e a política de benefícios oferecida por algumas empresas, como plano de saúde particular e reembolso de despesas. Defendem que cada indivíduo deve buscar sozinho a realização profissional e que cabe ao Estado brasileiro apenas promover garantias mínimas para o trabalhador, ou seja, apresentam uma visão baseada no liberalismo econômico.

Por outro lado, sentem que a maior perda que tiveram ao migrarem para a Inglaterra foi justamente a disponibilidade de mão de obra barata que tinham no Brasil, que lhes possibilitava maior dedicação ao trabalho. Afinal, no Brasil, esses indivíduos podiam contar com uma outra rede de profissionais que os poupava de demandas domésticas.

Um outro grupo de entrevistados relatou situação distinta. Estes consideram que não tinham profissão, nem plano de carreira bem definidos no Brasil. Sentiam-se impotentes e incapazes de defenderem seus interesses e também não o faziam por meio de representação coletiva. Acreditam que só uma maior intervenção governamental poderia melhorar a vida do trabalhador no Brasil e valorizam os direitos previstos no SRT brasileiro, como vale-transporte, 13<sup>o</sup> salário, seguro desemprego e auxílio doença. Invariavelmente, os indivíduos desse grupo apresentaram grau de escolaridade mais baixo em relação àqueles do primeiro grupo.

Quando se trata do SRT inglês, os achados foram mais homogêneos. Não há distinção das percepções entre os grupos de trabalhadores entrevistados. A grande maioria dos entrevistados gosta da flexibilidade, da transparência nas relações de trabalho, da valorização da mão de obra e da igualdade de oportunidades. Não se sentem reféns do empregador, pois consideram que têm condições de negociar, de se expor, ou de simplesmente mudar de emprego. Também não temem serem demitidos e ficarem desempregados e, na maior parte das vezes, o término do contrato se dá por parte deles, quando percebem que está na hora de buscar novas oportunidades. Não chegam a ficar sem trabalho e conseguem poupar o suficiente para se manterem entre um emprego e outro. Percebem que têm escolhas e se responsabilizam por elas.

Assim, esse trabalho contribui para compreender que a percepção que os trabalhadores têm dos SRTs está muito mais relacionada ao nível educacional e às possibilidades de trabalho que encontram do que à estrutura do SRT em si. Isso corrobora a literatura discutida neste estudo, pois verificou-se que existe uma grande diferença na concepção de mundo, nos valores e na cultura dos brasileiros com diploma acadêmico superior em relação àqueles com nível de escolaridade mais baixa. Os que apresentam diploma superior tendem a se alinhar mais facilmente com os valores das sociedades ocidentais desenvolvidas mesmo quando se referem ao Brasil; são menos hierarquizados, patrimonialistas e defendem um Estado mínimo. Mas essa visão muda completamente entre os brasileiros com baixo nível de escolaridade.

Logo, também de acordo com a literatura, percebe-se que a educação é um dos principais aspectos de diferenciação dos brasileiros. E isso, sem dúvida, reflete na dinâmica do SRT. No Brasil, alguns autores ressaltam que a oferta da mão de obra sem qualificação é alta, o poder de barganha dessa massa acaba sendo pequeno, o que gera um sentimento de impotência e a necessidade da intervenção do Estado no equilíbrio de forças entre capital e trabalho.

A construção da identidade dos trabalhadores na Inglaterra teve uma dinâmica diferente e eles assumiram um protagonismo maior nas relações de trabalho. Os brasileiros, ao se inserirem nesse cenário, se sentem mais seguros para defenderem seus interesses. Portanto, outro achado do trabalho é a percepção de que a transposição de um país para o outro modifica o tipo de contrato psicológico dos

trabalhadores, que constroem uma nova identidade e assumem outras posturas nas relações de trabalho.

O princípio que guia o SRT regulador é o de enquadrar empregados e empregadores aos termos das leis. O princípio que guia o SRT que valoriza o individualismo é deixar que os indivíduos estabeleçam as relações de trabalho por si mesmos. Não existe SRT certo ou errado, bom ou ruim, mas realidades socioeconômicas e culturais diferentes, reflexo de um processo de formação completamente distinto, que requer regras distintas.

No entanto, conforme visto na literatura, ainda que se legitime a intervenção do Estado no SRT, esta deve ser feita com a participação dos sujeitos das relações de trabalho, caso contrário pode-se gerar mais pressão e não necessariamente proteção ou melhores condições de trabalho para empregados e empregadores.

De forma geral, os trabalhadores brasileiros se dizem mais satisfeitos com o trabalho na Inglaterra e não pensam em voltar para o Brasil. Sem dúvida, a situação social, econômica e política dos países exerce uma grande influência nessa decisão. Violência, desemprego e baixos salários no Brasil foram mencionados com regularidade pelos entrevistados quando falavam do país.

No entanto, no que se refere ao trabalho, os resultados sugerem que existe uma maior percepção de sentido do que fazem na Inglaterra. Pelo menos três componentes que dão mais sentido ao trabalho estiveram presentes no discurso dos brasileiros sobre a experiência na Inglaterra, quais sejam: 1) autonomia, que foi tratada mais diretamente nos itens 4.7 - Trabalho X Lar X Filhos e 4.8 - Trabalho Flexível; 2) relação com colegas e superiores, tratado no tópico 4.12 - Transparência nas relações e reconhecimento e 3) reconhecimento, abordado no tópico 4.10 - Meritocracia e Igualdade.

Autonomia é quando o trabalhador tem alguma liberdade e independência para tomar decisões relativas ao trabalho. Isso esteve presente no discurso dos entrevistados quando contam que na Inglaterra podem trabalhar de casa, escolher o tipo de jornada, o horário, o tempo que ficarão de licença maternidade, entre outros.

Uma relação honesta, franca e prazerosa com colegas e superiores também é tida como um dos componentes que fazem o trabalho ter sentido. Enquanto no Brasil os entrevistados alegam “que nunca se sabe o que passa na cabeça do empregador” e que já foram punidos por terem disso verdadeiros no ambiente de trabalho, na Inglaterra, as relações são tidas como transparentes, diretas e sinceras. Por fim, os

entrevistados dizem que são mais reconhecidos e valorizados pelo trabalho que fazem na Inglaterra do que no Brasil.

Portanto, as contribuições desta pesquisa para o campo das relações de trabalho residiram não só na análise de dois SRTs distintos, a partir da perspectiva de um mesmo grupo de entrevistados, mas, também, por reforçar a importância de se considerar a perspectiva subjetiva ou psicológica dos sujeitos nas relações de trabalho. Ao fazê-lo, este estudo abriu caminhos para novas investigações que tenham esse enfoque.

Considerando-se ainda que é preciso incluir novos elementos empíricos a essa análise, sugere-se que em trabalhos futuros seja investigada a perspectiva de empregadores nessas mesmas condições.

## Referências

- Ackers, P. & Wikinson, A. (2005). The British Industrial Relations Paradigm: A Critical Outline and Prognosis. *Journal of Industrial Relations*, 47(4), 443-456.
- Ackers, P. (2014). Game Changer: Hugh Clegg's Role in Drafting the 1968 Donovan Report and Redefining the British Industrial Relations Policy-Problem. *Historical Studies in Industrial Relations*, (35), 63-88.
- Aderaldo, I. L., Aderaldo, C. V. L. & Lima, A. C. (2017). Aspectos críticos do teletrabalho em uma companhia multinacional. *Cadernos EBAPE. BR*, 15.
- Agarwal, P. (2017). Role of Personality in the Formation of Psychological Contract. *Global Business Review*, 18(4), 1059-1076.
- Alberti, G. (2016). Moving beyond the dichotomy of workplace and community unionism: The challenges of organising migrant workers in London's hotels. . *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 73-94.
- Almeida, G. R. (2008). O governo Lula, o Fórum Nacional do Trabalho e a reforma sindical. *Revista Katálisis*, 10(1), 54-64.
- Amorim, W. A. (2009). Negociações coletivas no Brasil: breve análise do período 2000-2006 e suas tendências. *Revista de Administração da UFSM*, 2(2), 197-213.
- Amorim, W. A., Cruz, M. V., Sarsur, A., & Fischer, A. L. (2017). Certificação bancária e regulação de mercado: relações de trabalho e (pouca) negociação. *Revista de Administração da Universidade Federal de Santa Maria*, 10(2).
- Argyris, C. (1960). *Understanding organizational behavior*. Oxford, England: Dorsey.
- Arnold, Silvester J. (2016). *Work Psychology: Understanding Human Behavior in the Workplace*, 6 ed. Harlow: Pearson
- Azevedo, M., Tonelli, M., & Silva, A. (2015). Contratos flexíveis de trabalho: diferentes perfis de trabalhadores qualificados brasileiros. *Revista de Adminitração*, 50, 277-291.
- Baldin, N. (2011). Snowball (bola de neve): uma técnica metodológica para pesquisa em educação ambiental comunitária. In *Anais X Congresso Nacional de Educação—EDUCRE/I Seminário Internacional de Representações Sociais, Subjetividade e Educação*. 10, 329-41. Curitiba: SIRSSE.
- Bardin, L. (1979). *Análise de Conteúdo*. 70 ed. Lisboa.

- Blyton, P. & Turnbull, P. (2004). *The dynamics of employee relations*. London: Macmillan.
- Bogg, A. L. (2012). The death of statutory union recognition in the United Kingdom. *Journal of Industrial Relations*, 54(3), 409-425.
- Boito, A. J. (1998). *Política neoliberal e sindicalismo no Brasil*. (Tese de Livre Docência, Universidade Estadual de Campinas, Departamento de Ciência Políticas).
- Câmara dos Deputados. (2005). Proposta de Emenda à Constituição 369/2005. Recuperado a partir de: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=277153>. Acesso em 22 nov 2016.
- Câmara dos Deputados. (2013). Proposta de Emenda à Constituição 72/2013. Recuperado a partir de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm)
- Carvalho Neto, A. (2001). *Relações de Trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia Brasileira*. Petrópolis, MG: Editora Vozes.
- Carvalho Neto, A. M. (1997). O Estado Concorrencial e as mudanças na natureza do trabalho no setor público. *Revista de Administração Contemporânea*, 1(2), 24-35.
- Carvalho Neto, A., Amorim, W., & Fischer, A. L. (2016). Top human resources managers views on trade union action in Brazilian Corporations. *BAR-Brazilian Administration Review*, 13(4).
- Carvalho, J. M. (2008). *Cidadania no Brasil: o longo caminho*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Censo IBGE estima brasileiros no exterior em cerca de 500 mil. Ministério das Relações Exteriores – Brasileiros no mundo. (2017, 16 novembro). Recuperado a partir de: <http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/noticias/censo-ibge-estima-brasileiros-no-exterior-em-cerca-de-500-mil/impressao>
- Colvin, A. J., & Darbishire, O. (2013). Convergence in industrial relations institutions: The emerging Anglo-American model?. *ILR Review*, 66(5), 1047-1077.
- Conley, H. (2014). Trade unions, equal pay and the law in the UK. *Economic and Industrial Democracy*, 35(2), 309-323.
- Consolidação das Leis do Trabalho (1943). (1943). Recuperado a partir de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)

- Conway, N., & Briner, R. B. (2009). Fifty years of psychological contract research: What do we know and what are the main challenges. *International review of industrial and organizational psychology*, 24(71), 71-131.
- Costa, M. S (2017). Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. *Cadernos EBAPE. BR*, 15(1), 115.
- Costa, M. S. (2007). Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil—um estudo comparativo. *RAE-eletrônica*, 6(2).
- Costa, M. S. (2010a). Relações de Trabalho e os regimes contemporâneos de emprego na Espanha e no Brasil: um breve paralelo. *O&S*, 17(54), 499-525.
- Costa, M. S. (2010b). Trabalho informal: um problema estrutural básico no entendimento das desigualdades na sociedade brasileira. *Caderno CRH*, 23(58), 171-190.
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1998). Trait theories of personality. In Barone, D. F., Hersen, M. Van Hasselt, V. B. (1998). *Advanced personality*. Springer US.
- Coyle-Shapiro, J. A., & Parzefall, M. (2008). Psychological contracts. *The SAGE handbook of organizational behavior*, 1, 17-34.
- Cruz, M. V., Sarsur, A. M. & Amorim, W. (2012). Gestão de Competências nas Relações de Trabalho: o que pensam os sindicalistas? *Revista de Administração Contemporânea*, 16(5), 705-722.
- Datta, K., McIlwaine, C., Evans, Y., Herbert, J., May, J., & Wills, J. (2007). From coping strategies to tactics: London's low pay economy and migrant labor. *British journal of industrial relations*, 45.
- Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. (1943, 01 de maio). Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Recuperado a partir de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm).
- Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Recuperado a partir de: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=212207>
- 6.
- Dedecca, C. S. (2002). Reorganização econômica, absorção de mão-de-obra e qualificação. *Revista de Economia Política*, 22(2).

- Deeming, C., & Johnston, R. (2017). Coming together in a rightward direction: post-1980s changing attitudes to the British welfare state. *Quality and Quantity*, 1-19.
- Delgado, M. G. (2016). *Curso de direito do trabalho*. Editora LTr.
- Dey, I. (2003). *Qualitative data analysis: A user friendly guide for social scientists*. . Routledge.
- Dhingra, S., Ottaviano, G., Sampson, T., & Van Reenen, J. (2016). The impact of Brexit on foreign investment in the UK. *BREXIT 2016*, 24.
- Dias, G. T. (2009). O processo de fixação do migrante brasileiro em Londres: a importância das práticas cotidianas na elaboração de sua identidade. *Ponto Urbe. Revista do núcleo de antropologia urbana da USP*, 4.
- Draibe, S. (2003). A política social no período FHC e o sistema de proteção social. *Tempo social*, 15(2), 63-101.
- Druck, M. D. (1999). *Terceirização:(des)fordizando a fábrica*. São Paulo: Boitempo.
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- Electoral Commission, (2016). The Electoral Commission. Recuperado a partir de: <https://www.electoralcommission.org.uk/find-information-by-subject/elections-and-referendums/past-elections-and-referendums/eu-referendum/electorate-and-count-information>.
- Esping-Andersen, G. (1996). O futuro do Welfare State na nova ordem mundial. *Lua Nova*, 35, 75-111.
- Evans, Y., Tonhati, T., Dias, G. T., das G., Brightwell, M., Sheringham, O., Souza, A., & Souza, C. (2011). Por uma vida melhor: brasileiras e brasileiros em Londres. *Londres: Relatório do Grupo de Estudos sobre Brasileiros em Londres*.
- Faé, R. G. (2016). Estratégia Nacional de Desenvolvimento nos governos Lula e Dilma: Transformação Neoliberal. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 10.
- Fantinato, L. & Casado, T. (2006). O contrato psicológico como ferramenta para a gestão de pessoas. *Revista de Administração-RAUSP*, 41(2).
- Flick, U. (2009). *Introdução à pesquisa qualitativa*. Porto Alegre: Artmed.
- Flori, P. M. (2008). *O sistema de relações de trabalho no Brasil e Reino Unido*. Brasília: CNI.
- Fontanella, B. J. (2008). Amostragem por saturação em pesquisas qualitativas em saúde: contribuições teóricas. *Cad. Saúde Pública*, 24(1), 17-27.

- Gall, G. (2012). Union recognition in Britain: the end of legally induced voluntarism?. *Industrial Law Journal*, 41(4), 407-438.
- Galvão, A. T. & Trindade, E. A. (1999). Sistema de relações de trabalho nos países avançados: principais características e mudanças recentes. *Emprego e desenvolvimento tecnológico: artigos dos pesquisadores*. São Paulo: DIEESE.
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. São Paulo.
- Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20-29.
- Gomes, A. C. (2015). *A invenção do trabalhismo*. Rio de Janeiro: Editora FGV.
- Grady, J. (2017). "The state, employment, and regulation: making work not pay",.. Employee Relations. *The International Journal*, 39(3).
- Harris, H. (2007). Between Convergence and Exceptionalism: Americans and the British Model of Labor Relations, 1867-1920. *Labor History*, 48(2), 141-173.
- Heery, E. A. (2012). The involvement of civil society organizations in British industrial relations: extent, origins and significance. 50(1), 47-72.
- Irigaray, H. & Freitas, M. E. D. (2014). Diáspora brasileira e os trabalhadores retornados do exterior: quando a fantasia encontra a realidade. *Gestão & Planejamento - G&P*, 15(3).
- Kim, H. N., Tonelli, M. J., & Silva, A. L. (2017). Do formal ao informal: executivos que migraram para o trabalho flexível. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(63), 133-152.
- Lang, K. & Gagon, M. J. (2009). Brazilian Trade Unions: In (In) Voluntary Confinement of the Corporatist Past. *Industrial Relations*, 250-269.
- Laroche, P. (2016). A Meta-Analysis of the Union-Job Satisfaction Relationship. *British Journal of Industrial Relations*, 54(4), 709-741.
- Lavinas, L., Sorj, B., Linhares, L., & Jorge, A. (1998). Trabalho a domicílio: novas formas de contratação. OIT.
- Lei nº 12.551 (2011, 15 de dezembro). Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos. Recuperado a partir de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)
- Lei nº 13.467 (2017, 13 de julho). Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3

- de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Recuperado a partir de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)
- Levinson, H., Price, C.R., Munden, K.J., Mandl, H.J., & Solley, C.M. (1962). *Men, management, and mental health*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Lewis, K. G (1997). Breakdown-a psychological contract for expatriates. *European Business Review*, 97(6), 279-293.
- Locke, R. M. (1999). O futuro das relações de trabalho e de emprego. In Castro, A. B. O *futuro da indústria no Brasil e o Mundo: os desafios do século XXI*. Rio de Janeiro: CNI.
- Lockwood, G. (2006). The Impact of industrial Action Ballots on Trade Union Procedures, Practices and Behavior: The British Context. *Just Labor*, 9.
- Lopes, A. L. S. V., & da Silva, J. R. G. (2008). Casos de terceirização e a influência sobre o contrato psicológico de profissionais de TI. *GESTÃO.Org-Revista Eletrônica de Gestão Organizacional*, 6(2).
- Lourie, J. (1997). *The Social Chapter*. Great Britain, Parliament, House of Commons, Library.
- Machado, H. V. & Hernandez, C. A. (2004). Alteridade, expatriação e trabalho: implicações para a gestão organizacional. *Revista de Administração Contemporânea*, 8(3), 53-73.
- Margolis, M. L. (1994). *Little Brazil: an ethnography of brazilian immigrants in New York City*. Princeton University Press.
- Maslow, A.H (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370-396
- Melo, M. C. & Carvalho Neto, A. M. (1998). Negociação coletiva e relações de trabalho: o debate atual. *ABET*, 9.
- Metz, I., Kulik, C. T., Cregan, C. & Brown, M. (2017). The manager as employer agent: The role of manager personality and organizational context in psychological contracts. *Personnel Review*, 46(1), 136-153.
- Molin, N. D. (2012). O Fórum Nacional do Trabalho e as Centrais Sindicais Brasileiras. *Revista Latino-Americana de História*, 1(3), 391-406.
- Moreira, N. C. Baêta, O. V. & Reis, P. R. da C. (2013). Políticas de trabalho e emprego (1995-2010): repensando o estado brasileiro a partir do modelo de acumulação flexível. *Administração Pública e Gestão Social*, 5, 98-107.

- Morrison, E. W., & Robinson, S. L. (2004). The employment relationship from two sides: Incongruence in employees' and employers' perceptions of obligations. *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*, 161-180.
- Myck, M. (2002). How the New Deal works. *Economic Review-Deddington*, 19(3), 7-9.
- Nijhuis, D. O. (2011). Explaining British Voluntarism. *Labor History*, 52(4), 373-398.
- Nikolaou, I., Tomprou, M., & Vakola, M. (2007). Individuals inducements and the role of personality: implications for psychological contracts. *Journal of Managerial Psychology*, 22(7), 649-663.
- Novo Código de Processo Civil de 2015. (2015, 16 de março). (2015). Recuperado a partir de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)
- Oxenbridge, S. B. (2003). Initial responses to the statutory recognition provisions of the Employment Relations Act 1999. *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), 315-334.
- Parliament. (27 de Julho de 1999). [www.legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk). Acesso em 25 de Outubro de 2016. Recuperado a partir de: <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1999/26/contents>
- Parliament. (30 de julho de 1998). [legislation.gov.uk](http://www.legislation.gov.uk). Acesso em 25 de outubro de 2016, Recuperado a partir de: [legislation.gov.br: http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/1833/made](http://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/1833/made)
- Party, C. (1979). Conservative Manifesto. Recuperado a partir de: <http://www.conservativemanifesto.com/1979/1979-conservative-manifesto.shtml>.
- Posner, J. J. (1922). English Trade Disputes Act of 1906. *California Law Review*, 395-406.
- Póvoa Neto, H. (2006). A imagem da imprensa sobre a emigração brasileira. *Estudos Avançados*, 20(57), 25-39.
- Programa de Governo. (2002). Compromisso com a soberania, o emprego e a segurança do povo brasileiro. Brasília. Recuperado a partir de: <http://csbh.fpabramo.org.br/uploads/compromissocomasoberania.pdf>
- Projeto de Lei nº 1990 de 11 de setembro de 2007. (2007, 11 de setembro). Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Câmara dos Deputados. Recuperado a partir de:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=366816>.

Acesso em 22 nov 2016

Projeto de Lei nº 6.787 de 23 de dezembro de 2016. (2016, 23 de dezembro). Altera o Projeto de Lei nº 710 de 30 de novembro de 2011. (2011, 30 de novembro). Disciplina o exercício do direito de greve dos servidores públicos, previsto no inciso VII do art. 37 da Constituição Federal. Senado Federal. Recuperado a partir de:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/103493>

Proni, M. W. & Henrique, W. (2003). *Trabalho, mercado e sociedade: o Brasil nos anos 90*. Unesp.

Proposta de Emenda Constitucional nº 77 de 04 de março de 2013. (2013, 04 de março).

Raja, U., Johns, G., & Ntalianis, F. (2004). The impact of personality on psychological contracts. *Academy of Management Journal*, 47(3), 350-367.

Relatório Geral da Justiça do Trabalho. (2016). Tribunal Superior do Trabalho

Recuperado a partir de: <http://www.tst.jus.br/consolidacao-estatistica1>

Rivers, D. M. (2014). Declining Union Membership and the Reduction of Union Representation in the Workplace (Tese de doutorado, Walden University).

Robinson, S. L., Kraatz, M. S., & Rousseau, D. M. (1994). Changing obligations and the psychological contract: A longitudinal study. *Academy of management Journal*, 37(1), 137-152.

Robson, C. & McCartan, K. (2016). *Real world research*. John Wiley & Sons.

Rousseau, D. (1995). *Psychological contracts in organizations: Understanding written and unwritten agreements*. Sage Publications.

Santos, C. (2012). *As mulheres brasileiras: do espaço privado da casa para as posições executivas nas organizações brasileiras* (Tese de doutorado, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Administração).

Recuperado a partir de:

Skidmore, T. (1982). *Brasil: de Getúlio a Castelo*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Súmula, 331. (2011, 31 maio). Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho. Recuperado a partir de:

[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html)

Takagi, M (2004). *Câmaras setoriais agroindustriais, representação de interesses e políticas públicas*.

- Téchio, K. (2006). *Imigrantes brasileiros não documentados: uma análise comparativa entre Lisboa e Madri*. Lisboa: CEMME (Centro de Estudos de Migrações e Minorias Étnicas), Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, Universidade Nova de Lisboa.
- Teixeira, J. C., Silva Saraiva, L. A., & de Pádua Carrieri, A. (2015). Os Lugares das Empregadas Domésticas. *Organizações & Sociedade*, 22(72).
- Tekleab, A. G., & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization–employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24(5), 585-608.
- Tiezzi, S. (2004). A organização da política social do governo Fernando Henrique. *São Paulo em Perspectiva*, 18(2), 49-56.
- Trabalho informal faz desemprego cair. Agência IBGE notícias. (2017, 01 setembro). Recuperado a partir de: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/2012-agencia-de-noticias/noticias/16155-trabalho-informal-faz-desemprego-cair.html>
- Von Bülow, M. (2000). O movimento sindical brasileiro nos anos 90. In *Anais Congresso de LASA*. Miami.
- Yin, R. (2005). *Estudo de Caso: Planejamento e Métodos*. Bookman editora.
- Zeitlin, J. (1987). From labour history to the history of industrial relations. *The Economic History Review*, 40(2), 159-184.

## APÊNDICE I: Roteiro de Entrevista

<b>Bloco I: Qualificação</b>
1. Nome
2. Sexo
3. Idade (faixa etária)
4. Nacionalidade (dupla nacionalidade?)
5. Grau de escolaridade e formação
6. Quanto tempo morando na Inglaterra?
7. Quanto tempo trabalhando na Inglaterra?
8. Motivo da vinda para Inglaterra?
<b>Bloco II: Contrato Formal</b>
Descreva brevemente e avalie sua experiência em cada um dos SRT no que se refere aspectos visíveis/legais do contrato de trabalho, tais como:
9. Contrato/Tipo de vínculo em cada experiência
10. Duração
11. Benefícios
12. Descontos
13. Forma de negociação com o empregador
14. Atuação sindical
15. Envolvimento em litígios
16. Licença remunerada (maternidade, doença laboral)
<b>Bloco III: Contrato Informal</b>
Descreva e avalie sua experiência em cada um dos SRT no que se refere aspectos invisíveis/psicológicos do contrato de trabalho, tais como:
18. Satisfação
19. Motivação
20. Segurança
21. Comprometimento
22. Expectativas