



## Reforma Trabalhista: o que a Espanha ensina ao Brasil?

*Labor Reform: what does Spain teach Brazil?*      *Reforma Laboral: ¿qué enseña España a Brasil?*

**Vanessa Patriota da Fonseca**

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/9634415544539574>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-1700-9610>

**Hugo Cavalcanti Melo Filho**

Universidade Federal de Pernambuco (UFPE)

Lattes: <http://lattes.cnpq.br/1618403722316877>

Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7627-3257>

### RESUMO

No Brasil, a Lei 13.467/2017, inspirada em reformas trabalhistas neoliberais espanholas de 2010, 2011 e 2012, promoveu uma ampla alteração da Consolidação das Leis do Trabalho com intensa flexibilização da legislação laboral. Mas a Espanha, sob distintas premissas, efetuou nova reforma em 2022, que buscou fortalecer as entidades sindicais e reduzir a contratação precária, em especial, a contratação temporária. O presente trabalho consiste em um estudo comparado que busca contextualizar as referidas normas do ponto de vista socioeconômico, identificar pontos comuns entre as reformas espanholas e a brasileira e analisar suas consequências para os trabalhadores e as entidades sindicais. Conclui que o Brasil precisa voltar a se inspirar na Espanha, desta vez sob novas premissas e fundamentos cientificamente comprovados, e, a partir de um amplo diálogo social, dar início à reconstrução de sua legislação trabalhista de modo a fazer valer os direitos constitucionalmente assegurados à classe que vive do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** direito comparado; mercado de trabalho; neoliberalismo; reforma trabalhista.

### ABSTRACT

In Brazil, Law 13.467/2017, inspired by the Spanish neoliberal labor reforms of 2010, 2011 and 2012, promoted a broad amendment to the Consolidation of Labor Laws with intense flexibility of labor legislation. But Spain, under different assumptions, carried out a new reform in 2022, which sought to strengthen unions and reduce precarious hiring, in particular temporary hiring. The present work consists of a comparative study that seeks to contextualize these norms from a socioeconomic point of view, identify common points between the Spanish and Brazilian reforms and analyze their consequences for workers and unions. It concludes that Brazil needs to be inspired by Spain once again, this time under new assumptions and scientifically proven foundations, and, based on a broad social dialogue, beginning the reconstruction of its labor legislation in order to enforce the constitutionally guaranteed rights to the class that lives from labor.

**KEYWORDS:** comparative law; labor market; labor reform; neoliberalism.

### RESUMEN

En Brasil, la Ley 13.467/2017, inspirada en las reformas laborales neoliberales españolas de 2010, 2011 y 2012, impulsó una amplia reforma a la Consolidación de las Leyes Laborales con una intensa flexibilización de la legislación laboral. Pero España, bajo distintos supuestos, llevó a cabo una nueva reforma en 2022, que buscaba fortalecer los sindicatos y reducir la contratación precaria, en particular la contratación temporal. El presente trabajo consiste en un estudio comparativo que busca contextualizar estas normas desde un punto de vista socioeconómico, identificar puntos en común entre las reformas españolas y brasileña y analizar sus consecuencias para los trabajadores y sindicatos. Concluye que Brasil necesita inspirarse nuevamente en España, esta vez bajo nuevos supuestos y bases científicamente comprobadas, y, con base en un amplio diálogo social, iniciar la reconstrucción de su legislación laboral para hacer efectivos los derechos de clase garantizados constitucionalmente para aquellos que viven del trabajo.

**PALABRAS CLAVE:** ley comparativa; mercado de trabajo; neoliberalismo; reforma laboral.

### INTRODUÇÃO

Em julho de 2017, o Brasil aprovou a Lei nº 13.467 conhecida como Lei da Reforma Trabalhista. Os defensores da Reforma argumentavam que era necessário flexibilizar a legislação trabalhista para reduzir custos empresariais e gerar empregos. A CLT, de 1943, era apontada como obsoleta, sem que se observasse que mais de 560 artigos seus haviam sido modificados do seu nascedouro até a reforma, boa parte deles mais de uma vez, demonstrando a fragilidade do argumento.

A reforma, diziam seus defensores, tinha forte inspiração em reformas trabalhistas espanholas - no plural porque, na Espanha, desde 1980 mais de 50 reformas laborais foram levadas a cabo. Em que pese esse caráter continuado e frequente das reformas espanholas, que se assemelha a um processo de ensaio e erro, dificulte a identificação dos efeitos de cada uma delas, é imprescindível analisá-las, perquirir sobre seus motivos e consequências, para que se possam antever, com fundamento empírico, possíveis efeitos da reforma trabalhista brasileira.



O presente estudo, portanto, analisa as reformas trabalhistas espanholas e a reforma trabalhista brasileira de 2017, a fim de identificar pontos comuns; comparar suas consequências na vida dos trabalhadores e, especialmente, das entidades sindicais; e fazer prospecções a respeito do porvir trabalhista no país. Dentre as matérias analisadas, destacam-se: a) as relacionadas à representação sindical, tais como ultratividade das normas coletivas, dispensa coletiva e arbitragem; b) a flexibilização interna de entrada mediante o estímulo a formas atípicas de contratação.

O capítulo 1 trata das reformas espanholas de 2010, 2011 e 2012, realçando o contexto socioeconômico em que estavam inseridas e sua inspiração neoliberal, bem como, destacando as principais alterações normativas levadas a cabo e suas consequências na vida dos trabalhadores, na sociedade e no desenvolvimento econômico do país.

O capítulo 2 adentra na reforma trabalhista brasileira de 2017, elucida seus antecedentes e sua motivação e destaca as principais alterações legislativas implementadas para, ao final, promover uma comparação com as reformas espanholas abordadas no capítulo antecedente e indicar prejuízos causados à classe trabalhadora e à organização sindical.

O capítulo 3 debruça-se sobre a reforma espanhola de 2022, ressaltando a mudança de rumo adotada por aquele país em relação às reformas precedentes e sugere que, se a reforma trabalhista brasileira de 2017 teve inspiração nas reformas espanholas, é hora de o país dar a mesma guinada que a Espanha e ajustar os rumos da sua legislação de modo a breçar a precarização e melhorar as condições de trabalho, pois não faltam pesquisas científicas apontando os efeitos nocivos da reforma laboral para os trabalhadores, as entidades sindicais, a previdência social e a própria economia do país.

Conclui que há fortes semelhanças entre a reforma trabalhista brasileira de 2017 e as reformas trabalhistas espanholas da década passada, todas de cunho neoliberal. Demonstra que as previsões outrora levantadas pelos defensores da



reforma trabalhista brasileira não se configuraram, e apenas o mercado financeiro foi beneficiado pela reforma, com fortes prejuízos à classe que vive do trabalho. Portanto, cabe ao Brasil aprender com a Espanha e, a partir de um amplo diálogo social, dar início à reconstrução de sua legislação trabalhista de modo a fazer valer os direitos constitucionalmente assegurados, especialmente nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República.

### 1. Reformas trabalhistas espanholas neoliberais

A unificação da Europa, levada a efeito nos últimos 60 anos, ocorreu no contexto da evolução da economia no pós-guerra, que consolidou a crise no continente, ao tempo em que se constituía o imperialismo global hegemônico dos Estados Unidos da América, a partir das linhas traçadas na Conferência de Bretton Woods e no denominado Consenso de Washington.

Durante os chamados Trinta Gloriosos (1945-1975), os europeus experimentaram o crescimento econômico sem perda de direitos sociais, mas a partir da década de 1980 e, especialmente, nos anos 1990, o movimento de desregulamentação iniciado nos Estados Unidos de Reagan e na Inglaterra de Thatcher, com a proposta de saída do Estado de bem-estar social, ditaram as mudanças econômicas.

Desde a década de 1990, a Europa tem crescido vagarosamente e o PIB *per capita* corresponde a cerca de 66% do PIB *per capita* dos Estados Unidos<sup>1</sup>. O mais grave: as taxas de desemprego são elevadíssimas, a despeito das reformas precarizantes levadas a efeito, inclusive no campo previdenciário, em contraste com o envelhecimento da população. As baixas taxas de emprego e os níveis persistentemente altos de desemprego estrutural, especialmente entre mulheres e jovens, são sintomas críticos. Do começo da década de 1970 até 1994, a taxa de

---

<sup>1</sup> Dados disponíveis em <http://www.indexmundi.com/g/g.aspx?c=it&v=66&l=pt>. Acesso em: 02 out. 2023.



emprego europeia havia caído de 66% a 60%. Durante a década de 1990, a taxa média de desemprego nos - então - quinze países membros da União Europeia fora de 10,5%. Some-se a isso importantes diferenças de níveis de salário-mínimo e de benefício sociais entre os países membros<sup>2</sup>.

A união monetária, conduzida a partir do Tratado de Maastricht, levou os países europeus a reduzir radicalmente os orçamentos. A dívida pública continuou sendo um grande problema para a maioria dos países membros<sup>3</sup>. Depois de haver alcançado um crescimento anual do PIB de 2,5%, em 1999, e de 3,5%, em 2000, a Europa experimentou uma valorização excessiva do Euro, a partir de setembro de 2001. As exportações caíram e o crescimento baixou a 0,5% do PIB em 2003. O déficit orçamentário era realidade em diversos países. O desemprego havia subido de forma brusca, sobretudo na França e na Alemanha.

A crise financeira mundial, como explica Melo Filho<sup>4</sup>,

(...) atingiu o seu ponto culminante em setembro de 2008 com colapso do banco estadunidense Lehman Brothers. Eliminou 13% da produção e 20% do comércio mundial e produziu uma fase de depressão que não afastava a possibilidade de uma estagnação de longo prazo. A ordem capitalista internacional foi desestabilizada pelo colapso financeiro, que atingiu débitos soberanos de países da União Europeia. (...)

A fim de reduzir os impactos da crise sobre as respectivas economias, os Estados ocidentais promoveram ajuda financeira aos setores mais críticos, injetando bilhões de dólares. A previsão era de que os pacotes de ajuda evitariam demissões de trabalhadores e mitigariam as drásticas consequências das turbulências no setor financeiro. Ocorre que essas ajudas determinaram a redução da arrecadação dos governos e a ampliação do déficit orçamentário.

Por meio de programas de austeridade, as dívidas dos bancos foram transferidas aos aposentados e pensionistas, com a destruição dos sistemas previdenciários e

---

<sup>2</sup> VIETOR, Richard H. K. *Cómo compiten los países*. Barcelona: Deusto, 2008. p. 284-285, tradução livre.

<sup>3</sup> VIETOR, Richard H. K. *Cómo compiten los países*. Barcelona: Deusto, 2008. p. 286-288, tradução livre.

<sup>4</sup> MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. De Bretton Woods a Wuhan e além. In: TOSTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo (org.). *Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois*. Bauru: Canal 6, 2020. p. 75. Disponível em: <https://www4.fe.usp.br/wp-content/uploads/ebook-quarentena-1ed-2020.pdf> Acesso em: 4 set. 2023.



elevação drástica da idade de aposentadoria, bem como aos trabalhadores, com a eliminação de direitos e a redução de salários. Enfim, a austeridade se traduziu em ataque aos direitos sociais da atual e das futuras gerações.

Em maio de 2010, o Parlamento grego anunciou cortes orçamentários de 30 bilhões de euros, em três anos. A Itália anunciou um plano de austeridade, no valor de 24 bilhões de euros, para os próximos dois anos. Portugal e Espanha também adotaram pacotes com cortes no orçamento de 2 bilhões de euros e 15 bilhões de euros, respectivamente, em 2010 e 2011. A gravidade da crise foi acentuada pela taxa de desemprego, liderada pela Espanha, que beirou os 30% da população sem trabalho.<sup>5</sup>

Vicenç Navarro, examinando o caso espanhol, sustenta que, como o Banco Central Europeu não empresta dinheiro aos Estados e não os protege frente à especulação dos mercados financeiros, os Estados periféricos da Zona do Euro ficam muito desprotegidos,

(...) pagando juros claramente abusivos, os quais deram origem à enorme bolha da dívida pública desses países. Isto não ocorre nos EUA. Lá, o FRB protege os estados. A Califórnia possui uma dívida pública tão preocupante quanto a da Grécia, mas isso não asfixia sua economia. A da Grécia, asfixia. À luz desses dados, torna-se absurda a acusação de que os países periféricos, devido à sua falta de disciplina fiscal, foram os causadores da crise. Espanha e Irlanda mantiveram suas contas públicas superavitárias no decorrer de 2005 a 2007. (...)

Não foi, pois, a falta inexistente de disciplina, mas a falta de um Banco Central para sustentar sua dívida pública, que causou [na Espanha] o crescimento dos juros da dívida pública - serviços prestados por bancos alemães e outros, beneficiando-se de elevadas taxas de alto risco. O objetivo principal das medidas de corte nos gastos públicos, incluindo gastos sociais, é pagar juros à banca alemã, entre outras. O enorme sacrifício dos países GIPSI não tem nada a ver com a explicação encontrada na mídia e em outros fóruns de difusão do pensamento neoliberal - que atribuem os cortes à necessidade de corrigir os excessos desses países.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> ENTENDA a crise na Europa. **Portal R7**. Disponível em: <http://noticias.r7.com/economia/noticias/entenda-a-crise-na-europa-20100526.html>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>6</sup> NAVARRO Vicenç. Por trás da crise “financeira”, a velha luta de classes. **Outras palavras**, São Paulo, 5 nov. 2013. Disponível em: <http://outraspalavras.net/posts/por-tras-da-crise-financeira-a-velha-luta-de-classes>. Acesso em: 02 out. 2023.



E arremata:

(...) Como bem disse Marx, ‘a história da humanidade é a história da luta de classes’. E as crises atuais (da financeira à econômica, passando pela social e política) são um claro exemplo disso.

(...)

Nos países periféricos deveriam ser implantadas, também, políticas de estímulo, revertendo as políticas de austeridade - que além de prejudicar as classes populares contribuem para a recessão. A estas políticas, porém, se opõem os agentes do capital, porque terão seus lucros reduzidos. Portanto, é bem claro. Marx, afinal, estava certo.<sup>7</sup>

Com efeito, o Banco Central Europeu não empresta dinheiro aos Estados e não os protege frente à especulação dos mercados financeiros. Assim, os Estados periféricos da Zona do Euro ficam muito desprotegidos e se veem na contingência de pagar juros elevados da dívida pública. Em tais circunstâncias, aos Estados membros, especialmente os mais frágeis economicamente, ao invés de políticas de estímulo foram impostas políticas de austeridade, com corte de gastos públicos - inclusive e, principalmente, gastos sociais - que prejudicam os trabalhadores e as classes populares e retroalimentam a crise econômica.

O discurso hegemônico das lideranças europeias parte do pressuposto de que elevados níveis de proteção do trabalho subordinado determinam altas taxas de desemprego, além de ampliar as modalidades de trabalho atípico e precário. E sob a pressão das instituições centrais europeias, os governos locais de países como Portugal, Espanha, Grécia e Itália promoveram substanciais alterações do mercado de trabalho, marcadas pela intervenção no campo econômico e social.

As motivações das diretrizes fundamentais consagradas nos Tratados comunitários são econômicas e referem-se apenas indiretamente aos problemas trabalhistas. A legislação comunitária não é suficiente para delinear um sistema abrangente de tutela dos trabalhadores. Os conflitos entre as normas e princípios dos ordenamentos da UE e dos Estados Membros tendem a ser resolvidos, na esfera

---

<sup>7</sup> NAVARRO Vicenç. Por trás da crise “financeira”, a velha luta de classes. **Outras palavras**, São Paulo, 5 nov. 2013. Disponível em: <http://outraspalavras.net/posts/por-tras-da-crise-financeira-a-velha-luta-de-classes>. Acesso em: 02 out. 2023.



dos direitos sociais, com a redução dos patamares de garantias já alcançados nos Estados membros para os níveis mínimos admitidos nas normas comunitárias.

Nenhuma das reformas enfrentou o problema central que envolve as crises políticas, econômicas e sociais contemporâneas e seus impactos nas relações de trabalho: o ultraliberalismo global que espalha injustiça e miséria por todo o planeta. A Europa não cuidou de ajustar a globalização à democracia, ao progresso econômico e ao bem-estar social. Caminhou em sentido diametralmente oposto, como evidencia o caso espanhol.

Nesse sentido, Piketty afirma que:

(...) os Estados de bem-estar social europeus precisam de reformas, modernização e racionalização, não apenas para estabelecer o equilíbrio fiscal e garantir a continuidade financeira, mas antes de tudo para que possam assegurar um serviço público de maior qualidade, uma melhor resposta às situações individuais e direito mais bem garantidos.<sup>8</sup>

Boa parte das reformas laborais espanholas tem na desregulamentação um traço marcante. Uma delas fez com que seus efeitos socialmente negativos fossem sentidos até os tempos atuais, a saber, a Lei 32/1984, que permitiu a utilização do trabalho temporário sem causa, levando ao crescimento dos empregos atípicos no país.<sup>9</sup>

Carlos García Serrano afirma que, no período de 1976 até a alteração promovida em 1984, estabeleceram-se as bases jurídicas do que se pode chamar de modelo espanhol de flexibilidade. A alteração promovida em 1984 possibilitou o uso indiscriminado do contrato de trabalho temporário, com sua utilização mesmo quando da inexistência de necessidades temporárias por parte das empresas. A partir

---

<sup>8</sup> PIKETTY, Thomas **É possível salvar a Europa?** Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2015. p. 7.

<sup>9</sup> RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, José Dari; GIMÉNEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 185-208. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



de então, houve uma verdadeira proliferação de tal sorte de contratação na Espanha.<sup>10</sup>

A precarização provocada pela reforma de 1984 fez com que diversas alterações legislativas fossem promovidas, a partir de 1992, objetivando limitar a temporariedade. Foi restringido e depois revogado o contrato temporário para a promoção do emprego, reservando-o para os grupos de trabalhadores mais vulneráveis, tais como pessoas com deficiência, e foi reestabelecida a exigência de causa temporária como condição autorizativa de uso desse tipo de contrato. No entanto, o tempo mostrou que, uma vez aberta a possibilidade de contratação temporária sem causa, fica difícil retroceder após ela ter se tornado prática comum. O que aconteceu foi que as empresas passaram a fazer uso do contrato de obra ou serviço e do contrato eventual por condições de produção, ainda que de forma fraudulenta, aumentando a rotatividade do trabalhador no emprego.<sup>11</sup>

As reformas realizadas após 2010 na Espanha, sobre as quais este estudo se debruça, foram promovidas dentro do contexto de consolidação do uso do trabalho temporário e tiveram como motivo justificador a crise econômica de 2008, considerada uma crise sistêmica em função do seu caráter global. Após a crise de 2008, o Produto Interno Bruto-PIB espanhol desceu a níveis extremamente baixos e o desemprego foi elevado a patamar atingido em 2002.<sup>12</sup>

Ocorre que a Comissão Europeia, o Eurogrupo, o Banco Central Europeu, o Fundo Monetário Internacional e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico começaram a pressionar os diferentes países a

---

<sup>10</sup> GARCÍA SERRANO, Carlos. *Déjà Vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España*. *Revista de Economía Aplicada*, Zaragoza, v. 19, n. 56, p. 149-177, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3748435> Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>11</sup> GARCÍA SERRANO, Carlos. *Déjà Vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España*. *Revista de Economía Aplicada*, Zaragoza, v. 19, n. 56, p. 149-177, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3748435> Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>12</sup> BIAVASCHI, Magda *et al.* O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. *In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 211-241. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



intensificarem uma política neoliberal de austeridade fiscal, contenção de gastos públicos e aumento de impostos. A pressão ganhou um tom de ameaça no início de 2010 e se dirigiu principalmente a países devedores, como a Espanha. Esse giro ainda mais à direita implicou em frear as medidas que visavam ao aquecimento da economia e à geração de emprego em prol de medidas que visavam à redução da dívida pública. E a Espanha decidiu seguir a cartilha recomendada, embora outros países com moeda própria, como os Estados Unidos, tenham preferido manter uma política mais focada no emprego que na redução do déficit público.<sup>13</sup>

A Espanha, antes do começo da crise, produzia superávit e sua dívida pública girava em torno de 1/3 do PIB. O problema que se apresentava até então era quanto à dívida privada, decorrente das bolhas financeira e imobiliária. As consequências dessa guinada à direita foram o agravamento da crise econômica no país e da recessão. Ademais, a dívida pública passou de 53,3% no final de 2009 a 100% do PIB em 2015<sup>14</sup>. Por sua vez, a taxa de desemprego ficou situada acima de 26%<sup>15</sup>. Entre os jovens, ela chegou a 50%. E o tempo de desemprego passou a ser um dos maiores entre os países membros da organização (14,8 meses em 2010).<sup>16</sup>

As autoridades europeias mencionadas também fizeram gestão para que fossem implementadas reformas estruturais, o que incluiu a reforma laboral, sendo que esta

---

<sup>13</sup> PÉREZ INFANTE, José Ignacio. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*. *Ekonomiaz*: Revista Vasca de Economía, Vitoria-Gasteiz, n. 87, p. 246-281, 1º sem. 2015. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124136> Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>14</sup> PÉREZ INFANTE, José Ignacio. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*. *Ekonomiaz*: Revista Vasca de Economía, Vitoria-Gasteiz, n. 87, p. 246-281, 1º sem. 2015. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124136> Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>15</sup> MANZANARES MARTÍNEZ, Domingo A.; ALCARAZ, José Luján. *Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis*. *Areas*: Revista Internacional de Ciencias Sociales, Murcia, n. 32, p. 7-15, 2013. Disponível em: [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38408/1/01\\_Cambios%20y%20reformas%20laborales.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38408/1/01_Cambios%20y%20reformas%20laborales.pdf) Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>16</sup> BIAVASCHI, Magda *et al.* O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 211-241. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



quis dizer flexibilização, desregulamentação, redução de direitos trabalhistas e aumento da liberdade e do poder das empresas.

A Espanha seguiu à risca a receita recebida, como demonstram as reformas de 2010, 2011 e 2012. Em todos os casos, as alterações normativas passaram ao largo do debate político e de discussão com os representantes dos trabalhadores. Inclusive as entidades sindicais profissionais se opuseram a tais reformas.<sup>17</sup>

Em 2010, a Lei 35/2010 implantou alterações legislativas que pretenderam reduzir a temporariedade e a dualização do mercado de trabalho com a diminuição das diferenças de custos dos desligamentos no caso de contratos indefinidos (por tempo indeterminado) e no caso de temporários. Mas essas medidas foram tímidas: a) fixação da duração dos contratos por obra ou serviço em três anos prorrogáveis por mais um, mediante convênio coletivo setorial ou de âmbito inferior; b) restrição ao encadeamento de contratos temporários e fixação de hipóteses em que ele se tornaria indefinido; c) elevação da indenização por término do contrato temporário de 8 para 12 dias de salário por ano; d) modificações nos contratos de formação profissional estendendo-o a jovens de até 24 anos, com concessão de bônus de 100% das contribuições do empregador para a Previdência Social durante todo o período do contrato, entre outros.

Ainda, a Lei 35/2010: a) autorizou a realização de intermediação de mão de obra pela iniciativa privada; b) estendeu a possibilidade de negociação de acordo coletivo entre empregados e empregadores mesmo em empresas pequenas desde que houvesse apenas uma comissão sindical; c) autorizou a redução salarial mediante acordo entre as partes, sendo que, não logrando êxito o acordo, facultou a realização de mediação extrajudicial; c) possibilitou que acordos ou convênios coletivos estabelecessem cláusula prevendo arbitragem com efeito vinculante; d) flexibilizou as condições para redução de jornada de trabalho; e) modificou as circunstâncias em que se tornaria possível a despedida individual por causa econômica, técnica,

---

<sup>17</sup> PÉREZ INFANTE, José Ignacio. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*. *Ekonomiaz*: Revista Vasca de Economía, Vitoria-Gasteiz, n. 87, p. 246-281, 1º sem. 2015. Disponível em <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124136> Acesso em: 30 jun. 2018.



organizacional e de produção; f) reduziu o prazo do aviso-prévio de 30 para 15 dias no caso de despedida objetiva.

A reforma de 2011 (Decreto-lei 10/2011) suspendeu a proibição de encadeamento de contrato de trabalho temporário para um mesmo trabalhador e ampliação da idade para 30 anos no caso de contrato de formação e aprendizagem, entre outras medidas nocivas.

E a reforma de 2012 (Lei 3/2012): a) previu contrato de experiência de até um ano para empresas com menos de 50 empregados; b) ampliou as possibilidades de utilização do contrato de formação e aprendizagem de jovens não qualificados; c) permitiu a realização de horas extras em contratos de tempo parcial; c) incentivou a despedida por causas econômicas ao autorizá-la mesmo quando a empresa não tivesse perdas presentes ou futuras; d) suprimiu a necessidade de autorização administrativa para o caso de despedida coletiva; e) fixou a possibilidade de as empresas modificarem unilateralmente as condições de trabalho, inclusive salário, desde que essas condições não estivessem fixadas em instrumento normativo; f) acabou com ultratividade da norma coletiva a partir de um ano da denúncia do acordo.

Nos anos seguintes, outras alterações legislativas foram levadas a efeito na Espanha, mas este estudo focou nas três reformas mencionadas e na que será debatida adiante, uma vez que mais significativas no contexto geral. A flexibilização promovida pelas reformas referidas produziu precarização das condições de trabalho e ampliação da desigualdade entre trabalhadores e trabalhadoras, jovens e adultos, espanhóis e estrangeiros, com formação e sem formação.<sup>18</sup>

O certo é que nenhuma das reformas analisadas foi capaz de melhorar a situação do mercado de trabalho. Ao contrário do propalado pelos seus defensores, houve agravamento da crise econômica, fragilização da capacidade de negociação

---

<sup>18</sup> MANZANARES MARTÍNEZ, Domingo A.; ALCARAZ, José Luján. *Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis*. Areas: Revista Internacional de Ciencias Sociales, Murcia, n. 32, p. 7-15, 2013. Disponível em: [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38408/1/01\\_Cambios%20y%20reformas%20laborales.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38408/1/01_Cambios%20y%20reformas%20laborales.pdf) Acesso em: 30 jun. 2018.



dos trabalhadores e salários brutos diminuíram, em termos monetários ou nominais, desde o final de 2012 e, em termos reais, desde 2010 - o que levou a uma perda do poder aquisitivo dos trabalhadores de mais de 7% no período de 2010 a 2014. A Espanha foi o país, em toda a zona do euro, em que a desigualdade mais cresceu. Ademais, a diminuição dos custos do trabalhador não implicou em melhora de competitividade da economia espanhola.<sup>19</sup>

A essa altura, é importante ressaltar que nenhum empresário, em sua consciência, vai contratar mais trabalhadores pelo fato de o custo da contratação e do desligamento haver reduzido. O que aumenta a demanda por mão de obra é o aumento da demanda por bens e serviços, que depende do poder aquisitivo da população, ao contrário do que defende a teoria ortodoxa, segundo a qual, se o custo do trabalho diminui, a quantidade de emprego aumenta, pois o aumento do lucro empresarial eleva a poupança da economia e, conseqüentemente, os investimentos produtivos e o estímulo à elevação das contratações<sup>20</sup>. Isto porque:

a) por mais que se cortem custos do trabalho, pode não haver demanda por mais produtos e, portanto, não ocorrerem contratações; b) cortes podem ou não aumentar o lucro (as vendas podem cair com uma redução de demanda); c) mesmo que o lucro cresça, este pode ou não virar investimento (se a demanda não aumenta, qual a razão de investir?); d) cortes de direitos podem piorar a situação, pois trabalhadores tendem a consumir parcela proporcionalmente maior dos seus ganhos, de modo que a transferência de renda para os empresários pode reduzir a demanda agregada da economia e a própria produção e o emprego.<sup>21</sup>

<sup>19</sup> PÉREZ INFANTE, José Ignacio. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico. Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía*, Vitoria-Gasteiz, n. 87, p. 246-281, 1º sem. 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124136> Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>20</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 20-21. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>21</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019, p. 20. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



O fim da recessão espanhola não foi consequência de tais políticas de austeridade adotadas desde 2010, mas: a) da permissão concedida pelas autoridades europeias para postergar para 2016 o objetivo de manter o déficit público em até 3% do PIB; b) da melhoria econômica de outros países europeus e seu reflexo sobre a economia espanhola; c) das declarações do presidente do Banco Central Europeu, em julho de 2012, no sentido de que faria tudo o que fosse preciso para salvar o euro; d) da depreciação do euro; e) da queda do preço do petróleo; f) e da adoção, pelo Banco Central Europeu, de uma política monetária mais expansiva a partir de 2015.<sup>22</sup>

Ainda assim, após a crise, os contratos temporários continuaram a crescer na Espanha e eles se caracterizam pela curta duração. Em outubro de 2014, 25% deles duraram menos de sete dias, fato que gera insegurança e precariedade.<sup>23</sup>

## 2. Brasil: Reforma Trabalhista de 2017

Embora possa parecer demasiado falar na ocorrência de reformas trabalhistas - no plural - no Brasil, como, sem dúvida, ocorreu na Espanha, é inegável que, sob forte pressão do capital no sentido da flexibilização das relações sociais, o país experimentou, nomeadamente entre 1996 e 2003, alterações substanciais na legislação trabalhista.<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> PÉREZ INFANTE, José Ignacio. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*. *Economiaz*: Revista Vasca de Economía, Vitoria-Gasteiz, n. 87, p. 246-281, 1º sem. 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124136> Acesso em: 30 jun. 2018, tradução livre.

<sup>23</sup> RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 185-208. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>24</sup> “Durante as décadas de 1980 e 1990, a crescente crise da dominação econômica norte-americana e suas consequências, como ‘a erupção de grandes contradições no interior da Comunidade Econômica Europeia, ameaçando-a de colapso’, sublinharam a ação de forças que definem uma crise estrutural do capital. Economistas eminentes alertaram ‘que esse processo conduziria a uma economia de baixo crescimento e baixos salários, sugerindo medidas bastante simples para evitá-los. Mas os grandes arquitetos do Consenso de Washington optaram pelos efeitos previsíveis, que incluem lucros



Em 1996, o governo brasileiro, num gesto inusitado, denunciou a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que trata da garantia contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa<sup>25</sup>. Quase 27 anos depois, o Supremo Tribunal Federal declarou válida a denúncia, mesmo já havendo decidido anteriormente que o procedimento para tal exigia a anuência do Congresso Nacional, o que não ocorrera no caso<sup>26</sup>.

Com a Lei n.º 9.601/98, foram ampliadas as possibilidades de contratação por tempo determinado, antes restritas às hipóteses do art. 443, § 2.º, da CLT 27, e instituído o banco de horas com prazo de compensação de jornada de até um ano. Ainda em 1998, a Medida Provisória 1709 introduziu o art. 58-A na CLT, criando a jornada de tempo parcial, mediante remuneração proporcional à duração semanal, e a Emenda Constitucional-EC 20/98, restringiu o benefício do salário família aos trabalhadores considerados de baixa renda<sup>28</sup>. Também em 1998, foi prevista a

---

elevadíssimos'. O Consenso de Washington é um conjunto de princípios orientados para o mercado, traçados pelo governo dos Estados Unidos e pelas instituições financeiras internacionais que eles controlam, em 1989, e por eles mesmos implementados de formas diversas, geralmente como rígidos programas de ajuste estrutural. (...) No espaço de vinte e cinco anos, o neoliberalismo patrocinou um cenário de baixo crescimento, se comparado a outros períodos e engendrou uma desigualdade semelhante à de 100 anos atrás. Relatório da ONG internacional Oxfam, divulgado em 18.1.16, revelou que o patrimônio do 1% mais rico do mundo ultrapassou, em 2015, a riqueza de 99% da população mundial, pela primeira vez". MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. De Bretton Woods a Wuhan e além. In: TOSTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo (org.). **Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois**. Bauru: Canal 6, 2020. p. 75. Disponível em: <https://www4.fe.usp.br/wp-content/uploads/ebook-quarentena-1ed-2020.pdf> Acesso em: 4 set. 2023.

<sup>25</sup> No Brasil, a Convenção n.º 158 da Organização Internacional do Trabalho foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 68, de 16 de setembro de 1992, do Congresso Nacional, e ratificada em 5 de janeiro de 1995, quando entrou em vigência no país, para ser denunciada no mesmo ano, em 20 de dezembro de 96, pelo Decreto n. 2.100. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 158: término da relação de trabalho por iniciativa do empregador**. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236164/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang--pt/index.htm) Acesso em: 1 ago. 2023.

<sup>26</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF valida decreto que revogou norma internacional sobre dispensa sem justa causa**. Brasília, DF, 19 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509163&ori=1> Acesso em: 4 set. 2023.

<sup>27</sup> Art. 443, §2º, da CLT: "O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência". BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 1 ago. 2023.

<sup>28</sup> Até então, o salário família era direito assegurado a qualquer empregado independentemente de



hipótese de suspensão temporária coletiva do contrato de trabalho, diante de causas econômicas, reorganização ou crise da empresa<sup>29</sup>.

Em 2000, a Lei 9.958 instituiu as Comissões de Conciliação Prévia, mecanismo alternativo de resolução de conflitos trabalhistas, que se revelou um fator perverso de fraude aos direitos dos trabalhadores<sup>30</sup>, e a EC 28, equiparou o trabalhador rural ao urbano, no que concerne ao prazo prescricional, reduzindo significativamente as possibilidades de cobrança judicial de direitos sonogados aos rurícolas.

Além disso, em novembro de 1998, foi enviada ao Congresso Nacional Proposta de Emenda Constitucional para alterar o art. 7.º da Constituição, a fim de que a matéria negociada pelos atores sociais prevalecesse sobre a norma positivada. Como não houve espaço político tal alteração, principalmente em face do quórum qualificado exigido para a aprovação de Emendas à Constituição, o governo apresentou o PL 5483/01, aprovado na Câmara dos Deputados em regime de urgência, mas que não chegou a ser votado no Senado até o final de 2002. Com a posse de Luís Inácio Lula da Silva, foi solicitada a devolução do projeto de lei ao Executivo e os trabalhadores saíram vitoriosos daquela verdadeira guerra. Passados 15 anos, tal pretensão empresarial foi desarquivada pelo governo de Michel Temer, com o envio ao Congresso Nacional do PL 6787/16, contendo apenas quatro artigos que alteravam específicos aspectos da Consolidação das Leis do Trabalho (trabalho a tempo parcial; representação dos trabalhadores no local de trabalho; prevalência do negociado sobre o legislado; trabalho temporário). Tal singelo projeto de lei,

---

sua renda.

<sup>29</sup> Art. 476-A, da CLT. “O contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação”. BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 1 ago. 2023.

<sup>30</sup> A submissão do litígio trabalhista à instância administrativa foi reputada condição da ação trabalhista por muitos anos, até decisão do STF, de 2009, no julgamento das Ações Diretas de Inconstitucionalidade n. 2139 e n. 2160, que afastou a obrigatoriedade de passagem pelas Comissões. ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. STF suspende obrigatoriedade das Comissões de Conciliação Prévia. Jusbrasil, Salvador, 14 maio 2009. Disponível em: <https://encurtador.com.br/hmrFY> . Acesso em: 4 set. 2023.



surpreendentemente, foi absolutamente alterado pelo relator da matéria, tendo sido aprovado, ao final, substitutivo que modificava duzentas e uma passagens da CLT.

Como na Espanha, a reforma brasileira, pelas Leis nº 13.429 e 13.467 de 2017, passou ao largo de qualquer debate político e, em que pese tenham sido promovidas diversas audiências públicas com o fim de legitimá-la, as críticas das entidades sindicais e de todos os órgãos que compõem o sistema de garantia trabalhista não foram consideradas pelo reformador<sup>31</sup>. Considerando a dimensão das alterações promovidas pela reforma, o presente estudo focou naquelas com maior potencial de afetar negativamente os trabalhadores e suas entidades sindicais. Dentre as mudanças em foco, destacam-se:

a) o fim da ultratividade das normas coletivas imediatamente após o seu termo final, sem a possibilidade de os sindicatos estabelecerem cláusula em sentido contrário (art. 614, §3º, da CLT);<sup>32</sup>

b) a equiparação das dispensas coletivas às dispensas individuais, dispensando prévia consulta aos representantes dos trabalhadores e indo de encontro à tese firmada pelo Tribunal Superior do Trabalho (art. 477-A da CLT);<sup>33</sup>

c) a previsão da arbitragem para a resolução de conflitos trabalhistas no âmbito de contratos de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social (art. 507-A da CLT);

d) a ampliação do poder negocial das entidades sindicais, salvo matérias específicas previstas no art. 611-B, parágrafo único, da CLT, de modo a possibilitar

<sup>31</sup> SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017.p. 13-15.

<sup>32</sup> O fim da ultratividade “(...) pouco contribui para a pacificação duradoura dos conflitos sociais. Da forma como ficou, as negociações coletivas promovem um mero armistício (paz efêmera e frágil) entre as empresas, suas representações e os sindicatos profissionais, com ânimos reacendidos a cada data-base das categorias”. LIMA, Francisco Gérson Marques. Instrumentos coletivos de trabalho e sua ultratividade. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 487.

<sup>33</sup> SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (org.). **O Direito e o Processo do Trabalho no século XXI**. Belo Horizonte: Virtualis, 2019. p. 183-184.



a alteração *in pejus* das normas não relacionadas às matérias nele dispostas;<sup>34</sup>

e) o fim da homologação das rescisões de contratos de trabalho com mais de um ano, mediante a revogação do §1º do art. 477 da CLT, o que, além de deixar o trabalhador desamparado, impede sua aproximação com a entidade representativa da categoria;

f) a flexibilização externa de entrada em função de: f.1) abertura das possibilidades do contrato temporário mediante a ampliação de seu prazo e de seus motivos justificadores; f.2) previsão do contrato intermitente, aplicável a qualquer tipo de trabalho (exceto para os aeronautas), em que há subordinação do empregado e a prestação de serviços é descontínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses; f.3) possibilidade de contratação de trabalhador autônomo com exclusividade e continuidade e inexistência de vínculo de emprego entre sócios de empresas prestadoras de serviços e a empresa contratante do serviço a ser prestado; f.4) incentivo à contratação de trabalhador por tempo parcial, com a permissão de realização de hora-extra em tal sorte de contratação; f.5) facilitação da intermediação de mão de obra ao admitir a terceirização de atividade-fim<sup>35</sup>.

#### Quadro 1 - Comparativo entre as reformas laborais espanholas estudadas e a reforma brasileira

Tema	Espanha	Brasil
Processo de elaboração das normas	Ausência de efetivo debate político	Ausência de efetivo debate político
Vigência das normas Coletivas	Fim da ultratividade após um ano da denúncia do	Fim da ultratividade

<sup>34</sup> KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. *In*: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês (org.). **Em defesa da Constituição**: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 138-145.

<sup>35</sup> FONSECA, Vanessa Patriota da. Aluga-se trabalhador, sonegam-se direitos. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 33-48.



	instrumento normativo	imediatamente após o termo final do instrumento normativo
Dispensa coletiva de trabalhadores	Fim da autorização administrativa, mas necessidade de discussão com os representantes dos trabalhadores	Dispensas coletivas, discussão com representantes dos trabalhadores
Arbitragem para resolução de conflitos trabalhistas	Necessidade de previsão da arbitragem nas normas coletivas	Arbitragem, sem necessidade de previsão em normas coletivas, no caso de remuneração superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do RGPS
Flexibilização externa de entrada	Flexibilização externa de entrada mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>- facilitação da intermediação de mão de obra;</li> <li>- encadeamento dos contratos temporários;</li> <li>- flexibilização do contrato de tempo parcial, inclusive com possibilidade de realização de horas extras</li> </ul>	Flexibilização externa de entrada mediante: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Facilitação da intermediação de mão de obra;</li> <li>- ampliação de prazo e de motivos justificadores para contratos temporários;</li> <li>- flexibilização do contrato de tempo</li> </ul>



		parcial, inclusive com possibilidade de realização de horas extras; - contrato de trabalho intermitente
--	--	--

Fonte: Elaboração própria, 2023

Quanto à terceirização, antes da reforma, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho havia a presunção absoluta de fraude quando se contratava trabalhadores através de terceiros para desenvolver atividade-fim (Súmula 331 do TST), pois é inimaginável que uma empresa possa investir em instalações, equipamentos, divulgação e todos os recursos materiais, e repassar para outrem a direção de suas atividades.

A reforma trabalhista mostrou-se esquizofrênica quando admitiu a terceirização em atividade-fim, mas impôs requisitos para o contrato, inseridos no art. 4-A da Lei 6.019/74, que são muito difíceis de estarem presentes em atividade finalística. São eles<sup>36</sup>: a) transferência da execução da atividade da tomadora para a prestadora de serviços, o que implica que a contratada assumo todo o processo de execução das atividades que lhe foram repassadas, desenvolvendo-o, portanto, conforme seu próprio *know how*; b) autonomia da empresa prestadora, que deve dizer como, onde, por que meio, em quanto tempo o serviço prestado deve ser realizado; c) capacidade econômica da prestadora de serviço compatível com a execução do contrato.

Insta mencionar que o Supremo Tribunal Federal, no bojo da ADPF 324 e do RE 958.252, admitiu a licitude da terceirização de atividades finalísticas, afastando o vínculo de emprego com o tomador de serviços. No entanto, tais decisões não fazem

<sup>36</sup> SOUZA, Geraldo Emediato de. *et al.* **Prestação de serviços a terceiros e figuras associadas: análise face à nova regulamentação.** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2017. p. 11-34.



letra morta dos artigos 2º, 3º e 9º da CLT e, assim sendo, quando se fizerem presentes os pressupostos da relação de emprego, deve ser reconhecido o vínculo empregatício com o tomador de serviços, independentemente de se tratar de atividade-meio ou fim.

Ora, é viável repassar para terceiros a alma da contratante sem que a própria contratante dirija, ainda que indiretamente, os trabalhos que fazem parte do seu dia a dia? Uma unidade escolar, por exemplo, contrata um prestador de serviço para exercer a atividade de professor sem determinar o conteúdo programático, a forma de avaliação, o método de ensino empregado? Um restaurante contrata um cozinheiro como prestador de serviço sem estipular as receitas, os ingredientes a serem usados, a apresentação dos pratos e o tempo para que estejam prontos?

De outra banda, não tem sentido pretender reduzir custos com terceirização. Se o trabalhador for contratado diretamente, pagam-se salário, benefícios e impostos. Se for contratado por meio do contrato de prestação de serviços, além de tudo isso, arca-se com o lucro da terceirizada. A contratação de trabalhadores por meio de terceiros para desenvolver atividades finalísticas da contratante só pode implicar diminuição de custos se a contratada estiver vinculada à norma coletiva que estabeleça patamares salariais e de benefícios menores; não investir em prevenção de acidentes; não depositar FGTS; não pagar horas extras e ampliar seu contingente, reduzindo o número de empregados etc. A tomadora de serviços arca com o lucro da prestadora, mas, com a redução de salários e benefícios, a contratação finda lhe sendo vantajosa. Do contrário, a conta não fecha.<sup>37</sup>

A ampliação da terceirização fragiliza os sindicatos profissionais em função de fragmentação dos trabalhadores em diferentes entidades de classe; surgimento de categorias distintas de trabalhadores laborando numa mesma empresa, o que gera discriminação; redução da cota de contratação de pessoas com deficiência-PCD, prevista no art. 93 da Lei 8.213/91, pois se o total de empregados é diminuído com

---

<sup>37</sup> FONSECA, Vanessa Patriota da. Aluga-se trabalhador, sonegam-se direitos. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 43-44.



o repasse para terceiros da contratação de parte dos trabalhadores, a base de cálculo para contratação de PCD resta afetada; redução da cota de contratação de aprendizes, pelos mesmos motivos; redução do número de integrantes da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho, já que ambos dependem do total de empregados da empresa.<sup>38</sup>

Cumprе ressaltar que o aumento do poder negocial ocorreu em um contexto de fragilização das entidades sindicais em decorrência da unicidade sindical, que fragmenta a representação dos trabalhadores; da intermediação de mão de obra; do fim abrupto da contribuição sindical obrigatória; do fim da homologação das rescisões de contratos de trabalho e do fim da ultratividade das normas coletivas.

[A reforma] amplia as possibilidades de redução de direitos e as estende para o conjunto dos trabalhadores. Assim, a mudança no marco legal tem um efeito devastador: ela visa desobstruir a regulamentação para ampliar a liberdade das empresas manejarem a força de trabalho de acordo com suas necessidades, ampliando as possibilidades de flexibilização das relações de trabalho, a exemplo da terceirização, e enfraquecendo o poder dos sindicatos no processo de negociação.<sup>39</sup>

Importante salientar também que, se o aumento do poder negocial tinha como meta a valorização da negociação coletiva, como constou da Exposição de Motivos do PL 6.787/16, que deu origem à Lei 13.467/17, ela deveria ter facilitado o diálogo entre as partes e resultado em um maior número de instrumentos normativos, especialmente acordos coletivos que retratassem a realidade específica de determinada organização produtiva, sempre no sentido da progressividade dos direitos trabalhistas (*caput* do art. 7º da CR). No entanto, não foi isso o que ocorreu.

A partir dos dados do sistema Mediador do Ministério do Trabalho,

---

<sup>38</sup> FONSECA, Vanessa Patriota da. Aluga-se trabalhador, sonégam-se direitos. In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 43-44.

<sup>39</sup> GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 179. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



Comparando-se os dados de 2018 com os de 2017, observa-se uma redução de 16% no total de instrumentos de contratação coletiva. Foram registrados no Mediador um total de 29.814 acordos por empresa e de 7.355 convenções coletivas, em 2017, passando a 24.822 acordos e 6.418 convenções, em 2018. Esses números representam quedas de 16,7% e 12,7%, respectivamente (com base nos Gráficos 2 e 3). Tal comparação é uma espécie de antes-depois válida, porque a reforma trabalhista só entrou em vigor em novembro de 2017. Detalhando um pouco mais, a queda foi mais pronunciada no número de acordos coletivos (resultantes de negociações por empresa) do que no de convenções coletivas (resultantes de negociações por categoria).<sup>40</sup>

Pesquisa da DIEESE realizada entre junho e agosto de 2018, que entrevistou sindicatos do setor privado filiados à CUT com mais de 1.000 trabalhadores em sua base de representação, apontou que dos 79 questionários respondidos, 77 informaram que o patronato apresentou pauta de reivindicações - o que não era comum no país, onde os empregadores se limitavam a apresentar contrapauta àquela apresentada pelos trabalhadores. Com o fim da ultratividade, muitas entidades patronais levaram à mesa de negociação a obrigatoriedade de aceitação de temas da pauta patronal (jornada de 12X36, parcelamento de férias, entre outros) como condição para manterem as cláusulas presentes na convenção coletiva de trabalho anterior, especialmente aquelas que compõem a remuneração, tais como plano de saúde e vale refeição. Portanto, a reforma acentuou o protagonismo dos empregadores durante as negociações, inclusive ao impedir que as entidades profissionais com maior poder de barganha conseguissem impor a ultratividade como cláusula de convenções coletivas.<sup>41</sup>

---

<sup>40</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 184. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>41</sup> SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019 p. 187-190. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



Quanto à suposta melhoria do mercado de trabalho, estudo sobre o impacto da reforma até maio de 2019, que utilizou como fontes o CAGED, a RAIS, a PNAD, as séries históricas de inflação IBGE, o deflator do Banco Central e o IPEADATA, constatou que entre os anos de 2003 e 2014, o PIB do país cresceu 50%, sendo superior seu desempenho no período 2003-2010, com incremento médio de 4,53% do consumo e 6,69% do investimento; a produtividade subiu; a massa salarial do setor formal se expandiu mais do que o dobro do PIB; houve aumento do número de trabalhadores no setor formal (87% de incremento); cresceu a participação dos salários no PIB em função da formalização de vínculos de emprego; e o aumento da renda de quem era informal e passou a ter carteira assinada foi maior do que o crescimento da economia. Por sua vez, entre os anos de 2011 e 2014, a média de crescimento do PIB foi de 2,14% (3,11% do consumo e 1,93% do investimento). Mas esse período de melhora dos indicadores começou a declinar no segundo semestre de 2014 e, em 2015, a crise econômica atingiu a economia e o mercado de trabalho do país, sendo comum se atribuir à não ampliação dos investimentos um fator preponderante para tal.<sup>42</sup>

Portanto, o período de 2003 a 2014 marcou a redução do desemprego, o aumento salarial contínuo, a redução da informalidade. Assim, além de o crescimento salarial não ter impedido a melhora do mercado de trabalho, provavelmente ele estimulou a elevação do consumo, da produção e de investimentos - fato que depõe contra a teoria ortodoxa.

Por sua vez, entre os anos de 2011 e 2014, o mesmo estudo apontou que a média de crescimento do PIB foi de 2,14% (média de 3,11% do consumo e 1,93% do investimento). Mas esse período de melhora dos indicadores começou a declinar no segundo semestre de 2014 e, em 2015, a crise econômica atingiu a economia e o

---

<sup>42</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



mercado de trabalho do país, sendo comum se atribuir à não ampliação dos investimentos um fator preponderante para tal.<sup>43</sup>

Após a reforma, considerando o total de empregados com carteira assinada, os rendimentos caíram desde o primeiro mês de vigência da nova lei; os salários dos trabalhadores pioraram ao longo do tempo; houve crescimento dos lucros, mas a taxa de investimento no Brasil ficou próxima aos menores patamares de sua história, sendo que no primeiro trimestre de 2019 ela atingiu o menor nível dos últimos 50 anos; o Brasil deixou de ser um dos países prioritários do investimento estrangeiro; houve ampliação do desemprego total; cresceu o desemprego oculto (subocupação); de novembro de 2017 a maio de 2019 surgiram 1,744 milhões de novas ocupações, mas apenas 406 mil com carteira assinada; a criação de empregos formais foi inferior a todos os anos após 1998, com exceção do período de 2015-2017; os vínculos informais e ilegais cresceram mais do que o emprego com CTPS.<sup>44</sup>

Portanto, após a reforma foi mantida a tendência do mercado de trabalho brasileiro de desemprego e de crescente subutilização da força de trabalho. O ciclo de crescimento do emprego formal, que se observou no período de 2002 a 2014, foi interrompido a partir do terceiro trimestre de 2014, quando o número começou a cair. E a reforma trabalhista não mudou essa realidade gerando os milhões de empregos alardeados pelos seus defensores. A informalidade aumentou após a reforma e, pela primeira vez na história do país desde o início da Pesquisa Nacional

---

<sup>43</sup> FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.

<sup>44</sup> “Entre novembro de 2017 e junho de 2018, os salários médios de entrada pouco oscilam pelo IPCA, mas tendem a crescer pelo INPC (entre 1 e 3%). A partir de julho de 2018, até maio de 2019, eles declinam pelo IPCA (com exceção de janeiro). Pelo INPC, os salários caem em julho, agosto e setembro, ficam estáveis (0,1% ou menos de alteração) de outubro a dezembro, voltam a subir em janeiro (2,3%), se estabilizam em fevereiro, e voltam a cair em março, abril e maio de 2019.” (FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 33. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 02 out. 2023.



por Amostra de Domicílios Contínua, o número de trabalhadores na informalidade passou a ser maior do que o de trabalhadores que possuem CTPS assinada, sendo certo que 40% do total de ocupados estava na ilegalidade, quer dizer, deveria ter o vínculo de emprego reconhecido, mas não o tinham.

Segundo a Confederação Nacional do Comércio, um estudo realizado para avaliar os impactos do primeiro ano de vigência da Reforma Trabalhista demonstrou que, após a sua entrada em vigor e até agosto de 2018, o setor economizou 748,7 milhões de reais em indenizações aos empregados por conta de modificações promovidas na legislação. A expectativa, segundo informação divulgada em novembro do mesmo ano, era de que até dezembro houvesse redução de 1 bilhão de reais<sup>45</sup>. Mas, como visto, a redução de custos alardeada não impactou na geração de empregos, o que significa que o valor economizado não está repercutindo em crescimento das organizações produtivas, sendo um indício de que ele está sendo destinado ao mercado financeiro.

O Brasil, portanto, flexibilizou o contrato de trabalho e buscou fomentar relações alheias ao manto protetor do Direito Laboral, na contramão do que vêm sugerindo propostas doutrinárias de modernização do trabalho. No Relatório Supiot, por exemplo, a Comissão Europeia propôs a reformulação do Direito do Trabalho para que ele expanda seu âmbito de atuação para além do contrato de trabalho, albergando na Seguridade Social todos os trabalhadores pessoas físicas que prestem serviços.<sup>46</sup>

Com o avanço da tecnologia digital, essa discussão torna-se ainda mais relevante, tendo em vista o poder das empresas de desregulamentar e flexibilizar os contratos promovendo formas atípicas de contratação e levando ao isolamento do

---

<sup>45</sup> SETOR de comércio economiza R\$1 bilhão com Reforma Trabalhista. **Pequenas empresas & grandes negócios**, 11 nov. 2018. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Administracao-de-empresas/noticia/2018/11/setor-de-comercio-economiza-r-1-bilhao-com-reforma-trabalhista.html>. Acesso em: 24 jan. 2019.

<sup>46</sup> SUPIOT, Alain. *Beyond employment: changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2001.



trabalhador e à fragilização da organização sindical. Ainda, o avanço tecnológico vivido nos tempos atuais aguça o desejo das empresas de prescindirem do trabalhador. Portanto, a grande contradição que se impõe é que com o avanço tecnológico o capitalismo está matando uma parte de si mesmo - a figura do trabalhador.

### 3. Mudanças de rumo na Espanha: e o Brasil?

Se o Brasil fez uma reforma inspirada nas reformas espanholas, o que ele tem a aprender com a reforma trabalhista da Espanha de 2022 (Decreto-Lei 32/2021)? Diferente do passado, tal reforma foi fruto de intensos debates envolvendo governo e representantes dos trabalhadores e das empresas e objetivou reduzir a precariedade e a temporariedade no emprego. Estabeleceu a prioridade dos contratos indefinidos e limitou a contratação por prazo determinado aos casos de necessidade de substituição de trabalhador ou de aumento imprevisível da produção (neste último caso, o tempo máximo é de 6 meses, podendo chegar a 12 meses se houver convênio coletivo). A nova norma limitou a 18 meses (contínuos ou não), em um período de 24 meses, para se encadearem contratos temporários, que passam ser indefinidos a partir de então. Trabalhadores com contratos temporários ou de duração determinada passaram a ter os mesmos direitos dos que possuem contratos de duração indefinida, exceto no que se refere às questões específicas relativas à extinção contratual e às previstas em contratos de formação. Convênios coletivos podem estabelecer planos de redução da temporariedade e fixar critérios relativos à proporção entre a contratação temporária e a por tempo indefinido. E deixaram de ser admitidos os contratos de obra e serviço determinado.

A nova norma estabeleceu o contrato fixo descontínuo, em que os trabalhadores têm os mesmos direitos do contrato indefinido, incluída a indenização por rescisão contratual, sendo cabível no caso trabalho de natureza sazonal ou no caso daquelas que, não tendo essa natureza, mas sendo de prestação intermitente, tenham



períodos de execução certos, determinados ou indeterminados. O contrato deve conter a duração do período de atividade e a jornada, podendo esta constar de forma estimada, sem prejuízo de sua concretização no momento do chamamento do trabalhador. Mediante convênio coletivo ou, na sua falta, acordo de empresa, são estabelecidos os critérios que irão reger o chamamento. A empresa deve informar aos representantes dos trabalhadores, com suficiente antecedência ao início de cada ano, um calendário com as previsões de chamamento anual ou semestral.

Os convênios coletivos podem estabelecer uma bolsa setorial de emprego para integrar os trabalhadores fixos descontínuos durante o período de inatividade com o objetivo de favorecer sua contratação ou sua formação. Podem também estabelecer um período de chamamento mínimo anual. Esses trabalhadores têm direito a ter sua antiguidade calculada com base no tempo da relação e não no tempo de serviço efetivamente prestado. As empresas devem informar aos trabalhadores fixos descontínuos e a seus representantes a existência de postos de trabalho vagos de caráter fixo. Portanto, trata-se de uma espécie de contrato de trabalho intermitente menos precário e mais restrito do que o previsto na legislação brasileira.

No que tange à ultratividade, de acordo com a reforma de 2022, a norma coletiva permanece em vigor durante o tempo necessário para a aprovação do novo instrumento normativo.

Por fim, cumpre destacar que houve aumento no valor das multas aplicadas pela inspeção do trabalho e segurança social.

Portanto, finalmente a Espanha reconheceu que o aumento da flexibilização não gerou empregos e não melhorou os indicadores sociais e econômicos e, enfim, implementou uma reforma que busca fortalecer as entidades sindicais e frear a temporariedade e a contratação precária de uma forma geral. Segundo Baylos,

Os primeiros dados disponíveis corroboram o sucesso da reforma nesse sentido: mais de 700 mil contratos por tempo indeterminado no último mês de abril deste ano.

(...)

Em suma, a reforma inverte a lógica e a narrativa neoliberal que inspirou todas as reformas do mercado de trabalho na Espanha, desde a primeira e



mais importante de 1984 até as reformas do ciclo 2010-2012. É uma mudança legislativa que não só não corta direitos trabalhistas, como os amplia e os reforça. Uma proposta de regulamentação baseada na estabilidade e na manutenção do emprego, no reequilíbrio da negociação coletiva e na estabilidade social de um acordo tripartite, que reverte a tendência de corte de direitos dos últimos 40 anos e que demonstra a importância de ter uma maioria progressista para promover uma mudança profunda na regulação das relações de trabalho.<sup>47</sup>

Se a reforma trabalhista brasileira de 2017 teve inspiração nas reformas espanholas, é hora de o país dar a mesma guinada que a Espanha e ajustar os rumos da sua legislação, de modo a breçar a precarização e melhorar as condições de trabalho, pois não faltam pesquisas científicas apontando os efeitos nocivos da reforma laboral para os trabalhadores, as entidades sindicais, a previdência social e a própria economia do país.<sup>48</sup>

Na Espanha, a reforma de 2022 foi fruto de intenso diálogo social foi promovido de março a dezembro de 2021, que resultou em evidente ampliação dos direitos individuais e coletivos de trabalho, como visto.

A importância do acordo social que dá origem à reforma trabalhista se manifesta em três âmbitos: como método de governo, conferindo legitimidade social e estabilidade temporária aos seus conteúdos; como forma de produção do direito, enraizada numa manifestação informal do princípio da autonomia coletiva que se transfere para o diálogo político e que se relaciona diretamente com o pluralismo social como elemento fundacional do sistema democrático; por fim, como expressão de participação democrática por meio da ação coletiva dos representantes institucionais dos interesses econômicos e sociais da cidadania.<sup>49</sup>

---

<sup>47</sup> BAYLOS, Antonio. A reforma trabalhista na Espanha: nova lei não só não corta direitos dos trabalhadores como os amplia e reforça. **Folha de São Paulo**, 24 maio 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniao/2022/05/a-reforma-trabalhista-na-espanha.shtml> Acesso em: 29 maio 2022.

<sup>48</sup> Sobre o tema, sugere-se a leitura de artigos de pesquisadores da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista-REMIR Trabalho e da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho-ABET.

<sup>49</sup> BAYLOS, Antonio. Reforma Trabalhista na Espanha: a importância constitutiva do diálogo social. **DMT em debate: democracia e mundo do trabalho**, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/reforma-trabalhista-na-espanha-a-importancia-constitutiva-do-dialogo-social/>. Acesso em: 29 maio 2022.



Seguindo o exemplo da Espanha, as mudanças de rumo no Brasil devem ser guiadas por um amplo acordo social.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse estudo ressalta as semelhanças entre a reforma trabalhista brasileira de 2017 e as reformas trabalhistas espanholas da década passada, todas de cunho neoliberal. Demonstra que as previsões outrora levantadas pelos defensores da reforma trabalhista brasileira não se configuraram: a flexibilização da regulação pública do trabalho não teve o condão de fomentar o crescimento do mercado de trabalho brasileiro, de romper com a tendência de desemprego e de subocupação. Apenas o mercado financeiro foi beneficiado pela reforma, pois até mesmo os empresários findaram sendo prejudicados com a perda do poder aquisitivo da população.

O princípio da continuidade da relação de emprego foi ignorado pelo legislador reformador brasileiro, mormente com a criação do contrato intermitente e com a possibilidade de terceirização de atividade-fim, e é certo que a permanência do trabalhador na empresa acarreta a melhoria de suas condições sociais, indo ao encontro do preceituado pelo inciso I do art. 7º da Constituição da República.

A redução da proteção social, além de ter implicações nos gastos públicos, principalmente com desempregados, doentes e acidentados, fere de morte os princípios: da progressividade dos direitos sociais disposto no art. 7º da Lei Maior; da proibição do retrocesso social insculpido no **Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e no Protocolo de San Salvador**; e da função social da propriedade, uma vez que não basta ter qualquer trabalho, mas que ele seja digno e que não leve à concorrência de todos contra todos em busca da sobrevivência. Essa redução de proteção social demonstra a subsunção dos direitos sociais às leis de mercado e aponta para o tipo de Estado que se almeja construir: um Estado para o capital e não para a sociedade - o que importa em ofensa aos fundamentos da



Constituição da República (art. 1º, incisos III e IV).

Além de flexibilizado o Direito do Trabalho, houve nítida intenção do legislador reformador de ampliar o número de relações fora do alcance desse ramo do Direito, principalmente mediante o mecanismo espúrio de facilitar fraudes à relação de emprego, através da contratação de trabalhador como autônomo ou como pessoa jurídica.

Ademais, houve fragilização das entidades sindicais profissionais, quer pela perda súbita de recursos, quer pelo fim da ultratividade das normas coletivas, quer pela facilitação da demissão em massa sem intervenção dos representantes dos trabalhadores, entre outros fatores.

A reforma trabalhista brasileira, como exaustivamente referido, teve nas reformas espanholas da década passada sua fonte de inspiração. Ocorre que, recentemente, em função de constatação dos prejuízos sociais, culturais e econômicos por elas causados, a Espanha mudou os rumos de sua legislação trabalhista, promovendo uma reforma, em 2022, que se opôs à cultura da temporariedade e favoreceu a estabilidade no emprego; que atuou contra a precariedade no trabalho; e que buscou fortalecer as entidades sindicais - tudo isso resultado de um amplo diálogo social, ausente nas outras reformas analisadas no presente estudo.

Portanto, cabe ao Brasil aprender com a Espanha e, a partir de um amplo diálogo social, ausente no processo que levou à reforma trabalhista de 2017, dar início à reconstrução de sua legislação trabalhista de modo a fazer valer os direitos constitucionalmente assegurados, especialmente nos artigos 7º, 8º e 9º da Constituição da República.

## REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. STF suspende obrigatoriedade das Comissões de Conciliação Prévia. **Jusbrasil**, Salvador, 14 maio 2009. Disponível em: <https://encurtador.com.br/hmrFY> . Acesso em: 4 set 2023.



BAYLOS, Antonio. A reforma trabalhista na Espanha: nova lei não só não corta direitos dos trabalhadores como os amplia e reforça. **Folha de São Paulo**, 24 maio 2022. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/opiniaio/2022/05/a-reforma-trabalhista-na-espanha.shtml>. Acesso em: 29 maio 2022.

BAYLOS, Antonio. Reforma Trabalhista na Espanha: a importância constitutiva do diálogo social. **DMT em debate: democracia e mundo do trabalho**, 11 abr. 2022. Disponível em: <https://www.dmtemdebate.com.br/reforma-trabalhista-na-espanha-a-importancia-constitutiva-do-dialogo-social/>. Acesso em: 29 maio 2022.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em: 1 ago. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **STF valida decreto que revogou norma internacional sobre dispensa sem justa causa**. Brasília, DF, 19 jun. 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/noticias/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=509163&ori=1> Acesso em: 4 set. 2023.

BIAVASCHI, Magda *et al.* O impacto de algumas reformas trabalhistas na regulação e nas instituições públicas do trabalho em diálogo comparado. *In*: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 211-241. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 2 out. 2023.

ENTENDA a crise na Europa. **Portal R7**. Disponível em: <http://noticias.r7.com/economia/noticias/entenda-a-crise-na-europa-20100526.html>. Acesso em: 2 out. 2023.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. As promessas da Reforma Trabalhista: combate ao desemprego e redução da informalidade. *In*: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org). **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 13-52. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 2 out. 2023.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Aluga-se trabalhador, sonegam-se direitos. *In*: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). **Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho**. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 33-48.



GALVÃO, Andréia; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Flexibilização na lei e na prática: o impacto da reforma trabalhista sobre o movimento sindical. *In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 155-181. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 2 out. 2023.

GARCÍA SERRANO, Carlos. *Déjà Vu? Crisis de empleo y reformas laborales en España*. *Revista de Economía Aplicada*, Zaragoza, v. 19, n. 56, p. 149-177, 2011. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3748435> Acesso em: 30 jun. 2018.

KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. *In: HONÓRIO, Cláudia; VIEIRA, Paulo Joarês (org.). Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2018. p. 138-145.

LIMA, Francisco Géron Marques. Instrumentos coletivos de trabalho e sua ultratividade. *In: COSTA, Ângelo Fabiano Farias da; MONTEIRO, Ana Cláudia Rodrigues Bandeira; BELTRAMELLI NETO, Sílvio (coord.). Reforma Trabalhista na visão de Procuradores do Trabalho*. Salvador: Juspodivm, 2018. p. 487-503.

MANZANARES MARTÍNEZ, Domingo A.; ALCARAZ, José Luján. *Cambios y reformas laborales en un contexto de crisis*. *Areas: Revista Internacional de Ciencias Sociales*, Murcia, n. 32, p. 7-15, 2013. Disponível em: [https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38408/1/01\\_Cambios%20y%20refor%20mas%20laborales.pdf](https://digitum.um.es/xmlui/bitstream/10201/38408/1/01_Cambios%20y%20refor%20mas%20laborales.pdf) Acesso em: 30 jun. 2018.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti. De Bretton Woods a Wuhan e além. *In: TOSTES, Anjuli; MELO FILHO, Hugo (org.). Quarentena: reflexões sobre a pandemia e depois*. Bauru: Canal 6, 2020. p. 71-88. Disponível em: <https://www4.fe.usp.br/wp-content/uploads/ebook-quarentena-1ed-2020.pdf> Acesso em: 4 set. 2023.

NAVARRO Vicenç. Por trás da crise “financeira”, a velha luta de classes. *Outras palavras*, São Paulo, 5 nov. 2013. Disponível em: <http://outraspalavras.net/posts/por-tras-da-crise-financeira-a-velha-luta-de-classes>. Acesso em: 2 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n. 158: término da relação de trabalho por iniciativa do empregador*. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_236164/lang-pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236164/lang-pt/index.htm) Acesso em: 1 ago. 2023.



PÉREZ INFANTE, José Ignacio. *Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico*. *Ekonomiaz*: Revista Vasca de Economía, Vitoria-Gasteiz, n. 87, p. 246-281, 1º sem. 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5124136> Acesso em: 30 jun. 2018.

PIKETTY, Thomas. *É possível salvar a Europa?* Rio de Janeiro: Editora Intrínseca, 2015.

RIGOLETTO, Tomás; PÁEZ, Carlos Salas. As experiências internacionais de flexibilização das leis trabalhistas. In: KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis; SANTOS, Anselmo Luis dos (org.). *Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018. p. 185-208. Disponível em: <https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/LIVRODimensoes-Criticas-da-Reforma-Trabalhista-no-Brasil.pdf>. Acesso em: 2 out. 2023.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. A Dispensa Coletiva na Lei n. 13.467/2017 da Reforma Trabalhista. In: ROCHA, Cláudio Jannotti; PORTO, Lorena Vasconcelos; ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de (org.). *O Direito e o Processo do Trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: Virtualis, 2019. p. 181-188.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José Dari; OLIVEIRA, Roberto Vêras de; FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). *Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade*. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 181-199. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>. Acesso em: 2 out. 2023.

SETOR de comércio economiza R\$1 bilhão com Reforma Trabalhista. *Pequenas empresas & grandes negócios*, 11 nov. 2018. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Administracao-de-empresas/noticia/2018/11/setor-de-comercio-economiza-r-1-bilhao-com-reforma-trabalhista.html> Acesso em: 24 jan. 2019.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Manual da Reforma Trabalhista: pontos e contrapontos*. São Paulo: Sensus, 2017.

SOUZA, Geraldo Emediato de. *et al. Prestação de serviços a terceiros e figuras associadas: análise face à nova regulamentação*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2017.

SUPIOT, Alain. *Beyond employment: changes in work and the future of labour law in Europe*. Oxford: Oxford University Press, 2001.

VIETOR, Richard H. K. *Cómo compiten los países*. Barcelona: Deusto, 2008.



### **Vanessa Patriota da Fonseca**

Doutoranda em Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Mestra em Gestão de Políticas Públicas pela Fundação Joaquim Nabuco. Especialista em Direito do Trabalho pela Universidad Internacional de Andalucia. Especialista em Psicologia Clínica de Orientação Analítica pela Universidade Católica de Pernambuco. Procuradora do Trabalho (Ministério Público do Trabalho). Membro da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho.

### **Hugo Cavalcanti Melo Filho**

Professor Associado de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito do Recife e Professor Titular e Permanente do Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Juiz do Trabalho do Tribunal Regional do Trabalho da 6.ª Região. Mestre em Ciência Política pela UFPE. Doutor em Ciência Política pela UFPE. Realizou estágio Pós-Doutoral na Universidade de Roma (La Sapienza).

