



A REFORMA TRABALHISTA DA ESPANHA É INDICADA PARA O BRASIL?

José Pastore e Sylvia Lorena

A REFORMA TRABALHISTA DA ESPANHA É INDICADA PARA O BRASIL?

José Pastore e Sylvia Lorena

José Pastore é professor da Universidade de São Paulo e membro da Academia Paulista de Letras. **Sylvia Lorena** é advogada, ex-integrante do Conselho de Administração da OIT e gerente executiva de relações do trabalho da CNI.

Os autores agradecem os valiosos comentários de Ana Luiza Fischer T. de Souza Mendonça, Bruno Dalcolmo, Clayton Camacho, Cristina Matioli, Emerson Casali, Hélio Zylberstajn, Ives Gandra Martins Filho, José Paulo Zeetano Chahad, Marcel Domingos Solimeo, Magnus Ribas Apostólico, Maria Cristina Peduzzi, Nelson Mannrich, Olívia Pasqualetto, Osmani Teixeira de Abreu, Otávio Calvet, Sérgio Pinto Martins e Taciela Cyleno de Mesquita, bem como a colaboração de Eduardo Monte J. H. Martins, Marcello Caio R. e B. Ferreira e Pablo Rolim Carneiro.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Proporção de empregos temporários e permanentes gerados a cada ano	8
Gráfico 2 – Taxas de desemprego trimestral na Espanha 1976-2021	14
Gráfico 3 – As origens dos contratos de trabalho por tempo reduzido na Espanha	15

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Novas regras de contratação na Espanha.....	15
Quadro 2 – Crítica aos contratos de curta duração	16
Quadro 3 – Primeiros resultados da reforma da Espanha	17

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Duração dos contratos de trabalho temporários na Espanha (2021).....	10
Tabela 2 – Tipos de novos contratos de trabalho na Espanha 2020-2021	13
Tabela 3 – Tempo de duração do contrato de trabalho no Brasil	17
Tabela 4 – Distribuição percentual das pessoas ocupadas por horas trabalhadas	18
Tabela 5 – Tempo de permanência no trabalho na Espanha e Brasil (2021)	19
Tabela 6 – Verbas de demissão – salário mensal R\$ 2.000 – Tempo: 3 anos.....	20
Tabela 7 – Estoque de intermitentes, celetistas e vínculos formais 2017-2021	24
Tabela 8 – Saldo de contratos intermitentes no Brasil (2017-jun 2022)	24
Tabela 9 – Espanha: Proporção de contratos temporários e por prazo indeterminado	25
Tabela 10 – Saldo de contratos em tempo parcial no Brasil (2017-jun 2022)	26

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 OS CONTRATOS DE CURTA DURAÇÃO	7
1.1 As raízes do trabalho de curta duração	11
1.2 As origens da reforma trabalhista de 2021	13
1.3 Medidas para a redução da temporalidade	16
1.4 Primeiros resultados da reforma de 2021	16
1.5 Contratos de curta duração no Brasil	17
1.6 Regras de dispensa do Brasil.....	19
1.7 Os principais tipos de contratos de trabalho no Brasil	21
1.7.1 Contrato de trabalho temporário.....	21
1.7.2 Contrato de trabalho por prazo determinado	22
1.7.3 Contrato de trabalho intermitente	23
1.7.4 Contrato de trabalho em tempo parcial.....	25
2 OUTRAS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA DA ESPANHA	27
2.1 Prevalência das convenções sobre os acordos coletivos em matéria salarial	27
2.2 Volta à regra da ultratividade	29
2.3 Responsabilidade das empresas no campo da qualificação profissional.....	30
2.4 Estímulos ao trabalho permanente – sanção às fraudes.....	32
2.5 Subcontratação de atividades empresariais (terceirização)	33
RESUMO E CONCLUSÃO	38



INTRODUÇÃO

O Presidente Lula revelou várias vezes a sua simpatia pela reforma trabalhista realizada pela Espanha no fim de 2021 (Decreto Real 32/2021). Tendo recebido informações diretas da Ministra do Trabalho daquele país, Yolanda Díaz Pérez, trouxe para o Brasil um grupo de técnicos espanhóis para expor os detalhes da referida reforma a diversos interlocutores, dentre eles, Clemente G. Lucio¹ que, em recente artigo, disse o seguinte:

“Os resultados alcançados pela Espanha são sinalizações importantes para o nosso país que, desde 2017, insistiu em copiar dezenas de reformas [liberais] do passado, também aqui legalizando a precarização”².

Este ensaio examina várias mudanças introduzidas pelo Decreto Real 32/2021 e avalia a sua aplicabilidade no Brasil.

1 OS CONTRATOS DE CURTA DURAÇÃO

Com 47,6 milhões de habitantes, a Espanha tem uma força de trabalho de 22,6 milhões de trabalhadores³. Destes, 13% estão desempregados e 25% trabalham de forma eventual⁴. Mais de 50% dos desempregados são de longa duração (acima de um ano)⁵. Durante muitos anos, o país gerou mais empregos temporários do que empregos permanentes, ambos considerados empregos formais. Como se vê no Gráfico 1, entre 1984 e 2021, mais de 90% dos novos empregos criados anualmente foram de curta duração.

¹ Clemente G. Lucio foi Diretor do DIEESE durante 16 anos e é assessor das centrais sindicais. Trata-se de um importante formador de opinião dentro do PT. Faz parte de vários grupos que tratam dos assuntos trabalhistas na equipe do Presidente Lula.

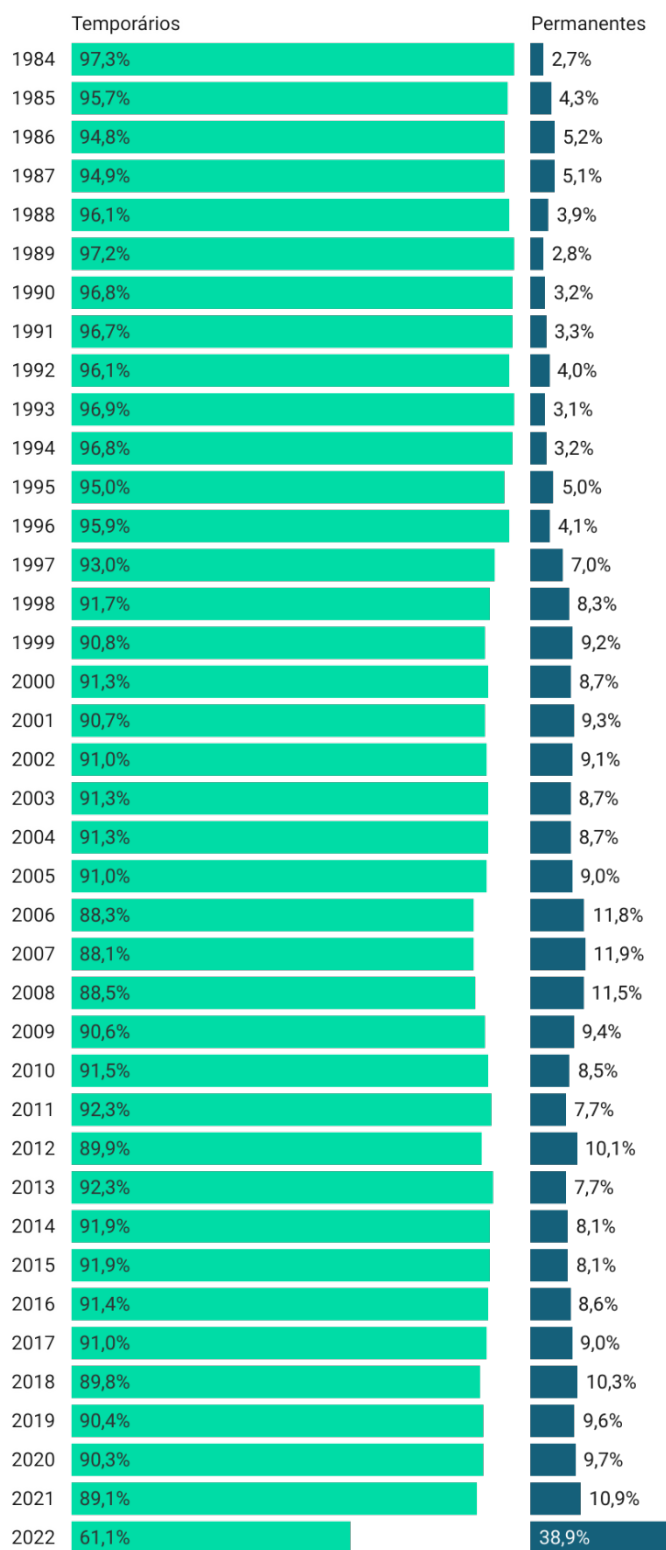
² LUCIO, Clemente G. Impactos da reforma trabalhista na Espanha. **Poder 360**, 07 jan. 2023. Disponível em: <https://www.poder360.com.br/opiniaio/impactos-da-reforma-trabalhista-na-espanha/>. Acesso em: 05 maio. 2023.

³ THE WORLD BANK. **Spain**. 2021. Disponível em: <https://data.worldbank.org/country/ES>. Acesso em: 04 maio 2023.

⁴ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADISTICA – INE. **Madrid**, 2021. Disponível em: <https://www.ine.es/index.htm>. Acesso em: 04 maio 2023.

⁵ LÓPEZ, Inmaculada C. e RAYMUNDO, Gloria M. **Análisis de las transiciones al empleo indefinido**. Madrid: Ministerio del Trabajo, 2018.

Gráfico 1 – Proporção de empregos temporários⁶ e permanentes gerados a cada ano



Fonte: SEPE, Servicio de Empleo Publico Estatal, Ministerio del Trabajo, 2022

⁶ Qualificam-se na Espanha como temporárias diversas formas de contratação de mão de obra em vínculos de trabalho de curta duração (mais informações são apresentadas ao longo do texto). Esse conceito difere, portanto, do “trabalho temporário” no Brasil, regido pela Lei 6.019/74, caracterizado como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”.

Sem dúvida, o mercado de trabalho da Espanha é muito segmentado. Os dois principais segmentos são o que contempla os contratos de longa duração e o que se refere aos contratos de curta duração. São mundos diferentes. No primeiro segmento estão os empregos de boa qualidade, pouca rotatividade e salários mais altos. No segundo, dá-se o contrário⁷. Entretanto, os contratos de longa duração também sofrem de instabilidade, pois 60% duram apenas dois anos⁸.

A transição dos contratos de curta duração (temporários) para os de longa duração (permanentes) tem sido difícil. Um estudo⁹ bastante detalhado sobre as várias trajetórias de transição mostrou que a maior parte dos espanhóis permanece em empregos temporários durante muito tempo. Há casos em que o mesmo trabalhador tem mais de 10 contratos temporários no mesmo ano e assim se repete ao longo do tempo. São pessoas que, sai ano, entra ano, continuam sendo contratadas por curta duração. Contudo, há casos em que as pessoas oscilam entre contratos temporários e permanentes nas duas direções, ou seja, vão do temporário para o permanente e vice-versa. O estudo de Inmaculada C. López e Gloria M. Raymundo mostra a situação das pessoas que, ao longo da vida laboral, têm contratos temporários ou permanentes de modo habitual, ocasional ou esporádico. O que mais preocupa é verificar que o grupo de pessoas que tiveram apenas contratos permanentes em suas vidas laborais é de apenas 10%. Em contrapartida, o grupo dos que tiveram apenas trabalhos temporários é de 61%.

Os trabalhadores com contrato de curta duração recebem menores salários e têm alta rotatividade, o que muitas vezes interrompe o prazo exigido pela Previdência Social para fins de aposentadoria e outros benefícios. Ademais, a concessão do seguro-desemprego exige certo tempo de trabalho no mesmo emprego, o que raramente é alcançado nos contratos de curta duração. A concessão de tempo para formação profissional igualmente exige uma longa permanência no mesmo emprego, o que é raro nos contratos temporários.

Em 2021, foram firmados cerca de 17 milhões de contratos de curta duração. A central sindical espanhola *Comisiones Obreras* tem realizado vários estudos focados nos contratos que duram até seis meses e que, em 2021, somaram 10,1 milhões¹⁰. O que mais choca é a curtíssima duração da maioria dos contratos temporários. Na média, são de apenas 53 dias. Há muitos contratos de um mês, 15 dias, uma semana e até menos. Dentre os 10,1 milhões de contratos temporários analisados no ano de 2021, quase 4,5 milhões foram de menos de uma semana, o que dá 44% do total de temporários; em segundo lugar, com cerca de 15%, vêm os contratos de 15 a 30 dias. São prazos extremamente curtos (ver Tabela 1). Ressalta-se que estes dados são referentes a

⁷ O salário médio na Espanha em 2021 era de € 2.086 por mês. Nos contratos de longa duração, a média era de € 2.251 e nos contratos temporários € 1.586. INE, "Decil de salarios del empleo principal", Encuesta de Población Activa en 2021, Instituto Nacional de Estadística, 2022.

⁸ LÓPEZ, Inmaculada C. e RAYMUNDO, Gloria M., op. cit., 2018

⁹ LÓPEZ, Inmaculada C. e RAYMUNDO, Gloria M., op. cit. **Análisis de las transiciones al empleo indefinido**. Madrid: Ministerio del Trabajo, 2018. p. 83-84.

¹⁰ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS - CCOO. **Evolución de la contratación en España**. [S.I.]: CCOO, 2022.

contratos, ou seja, um trabalhador pode ser contabilizado mais de uma vez caso tenha firmado mais de um contrato no período analisado.

Tabela 1 – Duração dos contratos de trabalho temporários na Espanha (2021)

Tipo contrato	Total	≤7 dias	7 a 15 dias	15 dias a 1 mês	1 a 3 meses	3 a 6 meses
Circunstancial	8.509.027	3.594.009	709.992	1.329.201	1.855.829	1.019.996
Obra ou Serviço	1.101.688	634.581	124.369	102.905	129.819	110.014
Interino	449.009	214.909	59.867	74.647	61.433	38.153
Outros	92.037	19.728	4.691	2.979	2.076	62.563
Total	10.151.761	4.463.227	898.919	1.509.732	2.049.157	1.230.726
%/ total	100	44	8,8	14,9	20,2	12,1

Fonte: CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS - CCOO. *Evolución de la contratación en España*. [S.l.]: CCOO, 2022.

Os contratos temporários mais frequentes são os classificados como “circunstanciais”, ou seja, os que visam a atender incrementos imprevisíveis da produção ou incrementos previsíveis de duração reduzida como ocorre, com frequência, na construção civil e no comércio, serviços e turismo. Uma das exigências legais é o registro dos empregados no sistema de Previdência Social. Outra é a de não haver contratos sucessivos na mesma empresa por um período de 24 meses. Apesar dessa restrição, as empresas conseguem contratar grupos diferentes de empregados que se sucedem na realização das atividades alegadamente temporárias ou descontínuas.

Em todos os setores, os homens jovens são os mais atingidos pela temporalidade. A maior parte dos trabalhadores temporários (65%) trabalha em tempo integral, mas 35% trabalham em tempo parcial¹¹. É uma parcela considerável, revelando que uma parte da força de trabalho fica à mercê de empregos de curta duração o tempo todo. Em muitos casos, além de os empregados trabalharem por poucas semanas ou dias, trabalham poucas horas durante a jornada.

Inúmeros estudos mostram que o uso abusivo dos contratos temporários na Espanha conspira contra a qualificação e requalificação dos trabalhadores, reduz a produtividade e competitividade da empresa e cria uma grave instabilidade de renda para as famílias dos trabalhadores¹². Na União Europeia, a Espanha é o país que mais utiliza esse tipo de trabalho. Trata-se de um problema sério.

¹¹ CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS - CCOO. *Evolución de la contratación en España*. Madrid, CCOO, 2022.

¹² DOLADO, Juan J. et al. Drawing lessons from the boom of temporary jobs contract in Spain. *The Economic Journal*, v. 112, jun. 2002.

1.1 AS RAÍZES DO TRABALHO DE CURTA DURAÇÃO

As explicações para esse fenômeno variam. Duas correntes de pensamento se sobressaem, não necessariamente excludentes entre si. De um lado, há analistas que atribuem a redução dos contratos de trabalho de longa duração à reforma trabalhista de 2012 que legalizou esse tipo de contratação¹³. De outro, há pesquisadores que atribuem o problema à rigidez das regras de demissão, mais especificamente, às da Convenção 158 da OIT, ratificada pela Espanha em 1985¹⁴.

Durante a discussão da reforma trabalhista de 2021, os representantes dos trabalhadores e do governo [socialista] atribuíram a referida segmentação à reforma de 2012. Já os empresários destacaram o papel da Convenção 158 da OIT, que praticamente proíbe a demissão sem justa causa ao estabelecer que a dispensa de um empregado somente pode ocorrer tendo como fundamento a sua incapacidade ou o seu comportamento, ou ainda as dificuldades econômicas e estruturais das empresas, devidamente comprovados e após cumprimento de rigorosos procedimentos¹⁵. Essas são as únicas justificativas para as dispensas procedentes.

No caso das dispensas improcedentes e que desobedecem às regras da Convenção 158, a empresa é obrigada a pagar indenizações referentes a 33 dias de salário por ano trabalhado, em média. Isso pode chegar a 45 dias por ano¹⁶. Por exemplo, no caso de um empregado que ganha € 18.500 por ano, que começou a trabalhar em 12/10/2012 e foi dispensado em 25/01/2023 de forma improcedente, a indenização a ser paga era de € 17.281 – quase um ano de remuneração, além de várias outras verbas rescisórias.

Trata-se de um valor elevadíssimo que as empresas procuram evitar, contratando poucos trabalhadores de forma permanente e muitos de forma temporária que estão fora do alcance da Convenção 158. Nesses casos, a indenização é de apenas 8 dias por ano, e poucos são os empregados que completam um ano na mesma empresa¹⁷. Ademais, os contratos de curta duração se extinguem automaticamente no fim do prazo ajustado, observados os limites e as indenizações de dispensa fixadas na lei, que são bem menores do que no caso de contratos permanentes.

¹³ COMISIONES OBRERAS; UNIVERSIDAD DE ALICANTE. **La precariedad laboral en España**: una doble perspectiva. Disponível em: <https://www.ccoo.es/a353123503ea45037513cddcee8c8a6f000001.pdf>. Acesso em: 04 maio 2023.; CAMPOS, Raúl L. e HERNÁNDEZ, Adoración G., Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España. **Cuadernos de Relaciones Laborales**. v. 36, n. 1, 2018.

¹⁴ Neste campo, há inúmeros estudos sobre a correlação da rigidez das regras de demissão com a criação de contratos de curta duração em vários países da União Europeia, inclusive na Espanha. BENTOLILA, Samuel e DOLADO, Juan J., Flexibility and wages: lessons from Spain. **Economic Policy**, v. 9, n. 18, 1994; EICHHORST, Werner *et al.* **The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2005; BENTOLILA, Samuel *et al.* **Two-tier Labor markets in the great recession: France vs. Spain**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2010; CAHUC, Pierre *et al.* **Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2012; BENTOLILA, Samuel *et al.* **Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2016; EICHHORST, Werner *et al.* **Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?** Bonn: Institute of Labor Economics, 2016.

¹⁵ “Costes de despido en España”, Madrid: La ley soluciones legales, 2021.

¹⁶ Para uma explicação sintética das regras de indenização de dispensa, ver MALO, Miguel Á., Labour market measures in Spain 2008–13 In: **The Crisis and Beyond**. Geneve: International Labour Organization, 2015.

¹⁷ No caso de uma demissão procedente, a indenização corresponde a 20 dias de salário por ano trabalhado, com um teto de 12 salários.

Um exame detalhado da Convenção 158 indica que ela mesma abre um espaço para a contratação de trabalho de forma mais flexível. É o que consta do seu artigo 2º.

Art. 2 —

Todo Estado-Membro poderá excluir da totalidade ou de algumas das disposições da presente convenção as seguintes categorias de empregados:

- (1) os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma tarefa específica;
- (2) os trabalhadores que estejam num período de experiência ou que não tenham o tempo de serviço exigido, sempre que, em qualquer um dos casos, a duração tenha sido fixada previamente e for razoável.

Aproveitando-se dessas brechas, as empresas têm evitado ao máximo a contratação de empregados de forma permanente que, além das despesas com a indenização, gera gastos no campo judicial, uma vez que os empregados dispensados que discordam dos motivos alegados pelas empresas as acionam na Justiça.

Assim tem ocorrido na Espanha. Ajustada a dispensa, os empregadores entregam aos empregados o Termo de Rescisão – “finiquito” – que pode ser aceito ou contestado judicialmente. Os trabalhadores podem ingressar em juízo para questões trabalhistas sem advogados – a custo zero, enquanto as empresas arcam com elevadas despesas processuais¹⁸.

Nos últimos anos, muitos juízes têm estabelecido indenizações adicionais sob os mais variados argumentos. Muitos acatam as alegações dos empregados dispensados que dizem ter sofrido discriminação na dispensa.

Há juízes que veem prejuízos econômicos ou morais na dispensa dos empregados. Em outros casos, a alegação é de violações de princípios fundamentais¹⁹. Esses casos vão se tornando muito complexos e onerosos, pois, além de todos os gastos com as indenizações, as empresas têm de arcar com as despesas de peritagem e outras²⁰.

Com isso, o processo de demissão da Espanha tornou-se um dos mais dispendiosos da União Europeia²¹. E em 2021 houve um aumento do custo de dispensa de 28% em relação ao ano anterior e a indenização média foi de € 11.400²². Daí a baixa geração de empregos por prazo

¹⁸ SALAS, Carlos, **Cuando el despido libre sale más caro**: la nueva tendencia a reconocer indemnizaciones adicionales y el Convenio 158 de la OIT. 29 set 2021. <https://www.sgrr.es/derecho-laboral/indemnizaciones-adicionales-convenio-158/>. Acesso em: 05 maio 2023.

¹⁹ SALAS, Carlos. **Cuando el despido libre sale más caro**: la nueva tendencia a reconocer indemnizaciones adicionales y el Convenio 158 de la OIT. 29 set 2021. <https://www.sgrr.es/derecho-laboral/indemnizaciones-adicionales-convenio-158/>. Acesso em: 05 maio 2023.

²⁰ Existem na Espanha vários sistemas automáticos para cálculo da indenização a pagar. Ver, por exemplo, <https://www.garciadelasantaabogados.es/calculo-indemnizacion-por-despido/>

²¹ PORTEIRO, Cristina, El coste del despido en España es el más alto de la Unión Europea. **La Voz**, 07 dez. 2019.

²² OLCESE, Alejandra, El coste del despido sube un 28% en España y sólo aumentan las salidas de los mayores de 45 años. **El Mundo**, Madrid, 15 dez. 2022.

indeterminado. Naquele ano foram criados apenas 6,7% de empregos de longa duração e 93,3% de temporários (Tabela 2). Entre 2020 e 2021, as proporções se mantiveram praticamente estáveis, e assim tem sido nos últimos 15 anos.

Tabela 2 – Tipos de novos contratos de trabalho na Espanha 2020-2021

(N = número de contratos)

Tipos de Contrato	2021		2020	
	N	%	N	%
Permanente	1.235.476	6,7	936.513	6,1
Temporário	17.271.018	93,3	14.397.451	93,9
Total	18.506.494	100,00%	15.333.964	100,00%

Fonte: CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS - CCOO. *Evolución de la contratación en España*. [S.l.]: CCOO, 2022.

A OCDE indica que o alto valor das indenizações de dispensa nos casos de contratação permanente criou um segmento no mercado de trabalho que gera um efeito negativo na melhoria da produtividade e da inovação, além dos prejuízos para os empregados. Há tempos que a OCDE vinha recomendando à Espanha melhorar o seu sistema de regulação da dispensa e diminuir os contratos de curta duração²³. Vários autores sugerem reduções drásticas do valor das indenizações de dispensa como estímulo para criar empregos permanentes²⁴.

1.2 AS ORIGENS DA REFORMA TRABALHISTA DE 2021

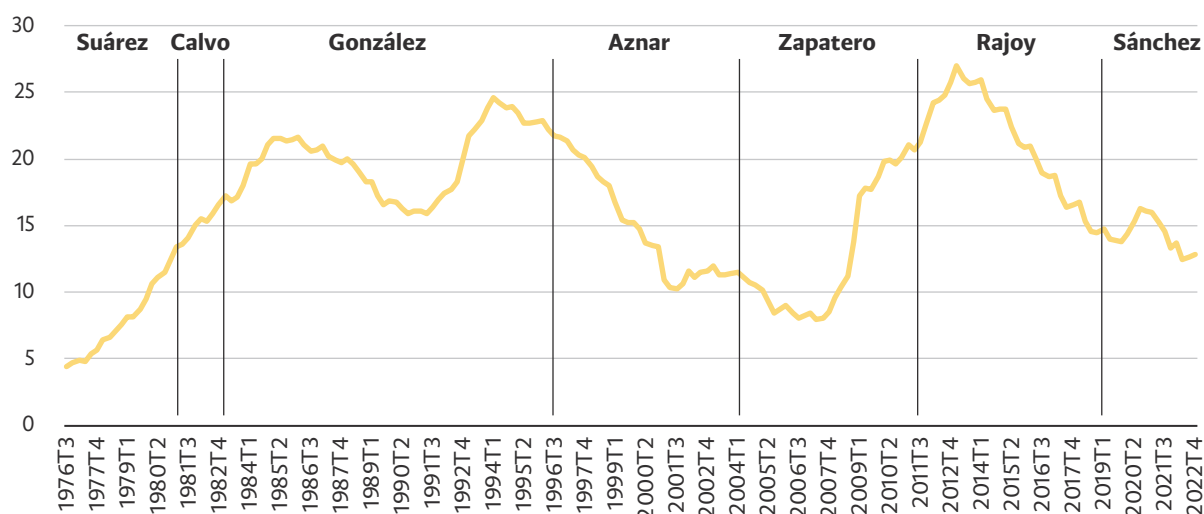
Durante os quase 40 anos do governo do General Francisco Franco (1936-75), o mercado de trabalho da Espanha passou por vários choques. Sob a ditadura franquista, as regras de contratação e descontração eram rígidas, os reajustes de salários eram determinados pelo governo, os sindicatos não tinham liberdade e as negociações trabalhistas eram praticamente inexistentes. Todavia, o nível de emprego se manteve bastante alto. Entre 1965 e 1974, o desemprego ficou em torno de 1,5% - o mais baixo da Europa²⁵.

Após a morte de Franco (1975), o desemprego começou a subir de modo acelerado, atingindo mais de 25% em 1985. O gráfico 2 mostra a variação do desemprego em diversas fases políticas.

²³ OECD, *Going for Growth*, Paris: OECD, 2021.

²⁴ ALBA-RAMIREZ, Alfonso, How temporary is temporary employment in Spain? *Journal of Labor Research*, v. 19, n. 4, 1998; KUGLER, Adriana D. et al., *Employment consequences of restrictive permanent contracts: evidence from Spanish labour market reforms*. 28 ago. 2003. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=424224>. Acesso em: 05 maio 2023.

²⁵ ENCARNACIÓN, Omar G., Spain after Franco: lessons in democratization. *World Policy Journal*, v. 18, n. 4, 2002.

Gráfico 2 – Taxas de desemprego trimestral na Espanha 1976-2021

Fonte: Empleo y paro en España, Ministerio del Trabajo y Eurostat-INE.

Nos anos de 1976-85, os sindicatos e as associações empresariais se reorganizaram e, em vista dos graves problemas econômicos da época, promoveram os conhecidos Pactos de Moncloa (1977), com o objetivo de reavivar a confiança dos investidores, reduzir a inflação, iniciar um processo de reindustrialização e ampliar a oferta de empregos. Os sindicatos laborais passaram a demandar melhores proteções do Estado nos campos da aposentadoria, assistência social, salários e condições de saúde.

Na tentativa de buscar soluções que pudessem atenuar o desemprego, a Espanha participou ativamente da elaboração da Convenção 158 da OIT, em 1982, e a ratificou em 1985. Até hoje essas regras estão ativas²⁶.

Muitos analistas do mercado de trabalho indicam que os contratos de curta duração foram acelerados após a ratificação da Convenção 158 da OIT (Gráfico 3). De fato, logo após a ratificação (1987-1993), os contratos temporários dispararam, tendo subido de 15% para mais de 25% e assim ficaram por muitos anos²⁷.

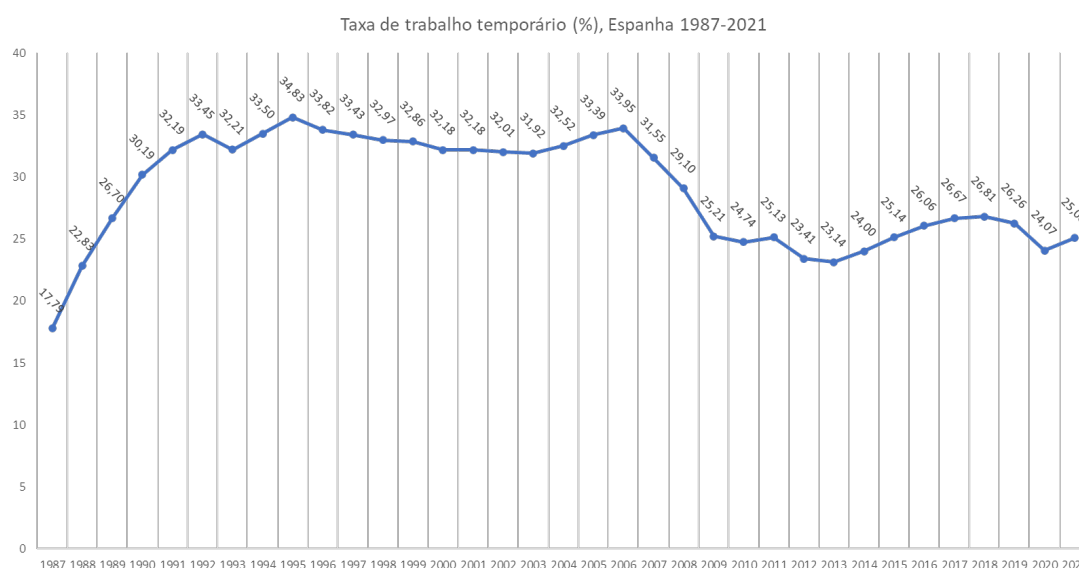
No final de 2021, esses fatos foram levados à mesa de negociação pelos representantes dos empregados, que solicitaram uma mudança nas regras flexíveis da reforma de 2012. Os representantes dos empregadores argumentaram que o diagnóstico precisava de aperfeiçoamento porque o trabalho de curta duração subiu exponencialmente a partir de 1987 e, portanto, antes das reformas introduzidas em 2012. Por isso, demandaram manter as regras existentes até um melhor diagnóstico²⁸.

²⁶ Inúmeras reformas trabalhistas se sucederam na Espanha – 1994, 1997, 2006, 2010-11 e 2012 – muitas delas realizadas por comum acordo entre empregados e empregadores e por meio de negociações das entidades que os representava. Outras, por força de leis aprovadas pelo Parlamento da Espanha.

²⁷ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – INE. **Encuesta de población activa**. 27 abr. 2023. Disponível em: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs=1254736195129. Acesso em: 05 mai. 2023.

²⁸ DOMÉNECH, Rafael, **La reforma laboral de 2021: una evaluación preliminar**. Valencia: BBVA Research, 2022.

Gráfico 3 – As origens dos contratos de trabalho por tempo reduzido na Espanha



Fonte: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – INE²⁹.

Apesar dessas evidências, os empregadores foram vencidos na mesa de negociação de 2021 e, ao final, acabaram concordando com a ideia de se estabelecer novas regras para combater os contratos de curta duração. Resumidamente, as principais mudanças da reforma trabalhista de 2021 nesse tema estão no Quadro I.

Quadro 1 – Novas regras de contratação na Espanha

- (1) as empresas que utilizam trabalho por obra, tarefa, dia, hora, etc. terão de passar quase todos os empregados para contratos de prazo indeterminado;
- (2) os contratos temporários ficam limitados apenas a atividades imprevistas e ocasionais com duração máxima de seis meses;
- (3) o trabalho temporário que for inferior a 30 dias será penalizado com alíquotas crescentes para a Seguridad Social;
- (4) a nova lei passa a exigir atividades de treinamento e formação profissional em todos os tipos de contrato de trabalho;
- (5) o contrato de formação (aprendizagem) será no máximo de dois anos e o contrato para aquisição de práticas (estágio) será de no máximo um ano;
- (6) os reajustes salariais previstos nas convenções coletivas de trabalho realizadas por categorias profissionais passam a prevalecer sobre os previstos nos acordos coletivos acertados no nível das empresas;
- (7) há várias mudanças nos contratos de trabalho na construção civil: o modelo de contrato por obra e serviço foi abolido;
- (8) somente dois tipos de contrato temporário serão permitidos: por circunstâncias da produção (até seis meses) e por substituição de outro trabalhador;
- (9) haverá um reforço dos contratos fixos descontínuos em que os trabalhadores são contratados pela empresa por tempo indeterminado, mas só ganham quando trabalham sazonalmente, tendo, porém, os benefícios da Seguridad Social garantidos³⁰.

Fonte: Decreto Real 32/2021

²⁹ INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA – INE. **Encuesta de población activa**. Disponível em: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195129. Acesso em: 05 mai. 2023.

³⁰ GUSMÁN, Maria E. e PIÑERA, Miguel T., **La reforma laboral (I)**: los contratos temporales. 30 dez. 2021. Disponível em: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-i-los-contratos-temporales/>. Acesso em: 01 mar. 2023; GUSMÁN, Maria E. e PIÑERA, Miguel T., **La reforma laboral (II)**: negociación colectiva, subcontratación y seguridad social. 3 jan. 2023. Disponível em: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-ii-negociacion-colectiva-subcontratacion-y-seguridad-social/>. Acesso em: 05 mai. 2023.

1.3 MEDIDAS PARA A REDUÇÃO DA TEMPORALIDADE

Na exposição de motivos do Decreto Real 32/2021, há uma forte crítica à temporalidade dos atuais contratos de trabalho da Espanha, resumida no Quadro 2.

Quadro 2 – Crítica aos contratos de curta duração³¹

“O recurso à contratação temporária injustificada é uma prática... que gera ineficiência e instabilidade econômica, além da inaceitável precariedade social”.

“A Espanha tem uma taxa de temporalidade e desemprego que é o dobro da média europeia... com consequências profundas e negativas para a vida e bem-estar dos trabalhadores e para a estrutura produtiva do país.”

“... a temporalidade desincentiva os investimentos na qualificação dos trabalhadores”.

O modelo de contrato por “obra e serviço” foi praticamente abolido pelo Decreto Real 32/2021. Esse tipo de contrato só é admissível (1) para atender eventos circunstanciais da produção, com duração máxima de seis meses; e (2) para substituir temporariamente outros empregados. Os empregados que possuem contratos por obra e serviço, como os que trabalham no setor da construção civil, deverão migrar para contratos de tempo indeterminado. O empregador terá a obrigação de realocar o empregado para outro serviço após o término do primeiro, para o qual ele foi recrutado. Se essa garantia não for cumprida, o contrato será desfeito e a empresa terá de pagar uma indenização.

Além disso, a reforma espanhola criou os “contratos fixos descontínuos”, nos quais o trabalhador é contratado para compor o quadro fixo da empresa, mas só desempenha funções em determinadas épocas do ano quando há demandas sazonais. Ele não recebe durante o período em que está parado, mas tem acesso a certas proteções trabalhistas garantidas pelo contrato convencional por prazo indeterminado, como, por exemplo, seguro-desemprego e licenças para tratamento de saúde.

1.4 PRIMEIROS RESULTADOS DA REFORMA DE 2021

O Ministério do Trabalho da Espanha apresentou os primeiros resultados da reforma trabalhista até o final de 2022, que podem ser assim resumidos:

³¹ Tradução livre de trecho da exposição de motivos do Decreto Real 32/2021.

Quadro 3 – Primeiros resultados da reforma da Espanha

- (1) os contratos por prazo indeterminado aumentaram em cerca de 5 milhões em relação a 2021;
- (2) dos 17 milhões de trabalhadores contratados, 14 milhões foram na base do prazo indeterminado³²;
- (3) os contratos temporários diminuíram em 6 milhões em relação a 2021, ficando em apenas 61% [era 89%];
- (4) as contribuições previdenciárias aumentaram de forma expressiva;
- (5) os gastos com seguro-desemprego diminuíram em 50%³³.

São resultados auspiciosos e alcançados em prazo curtíssimo³⁴. Apesar de não caracterizarem uma tendência, vale a pena acompanhar a evolução das novas regras trazidas pela reforma trabalhista da Espanha e ficar atento às modificações que podem ocorrer ao longo do tempo.

1.5 CONTRATOS DE CURTA DURAÇÃO NO BRASIL

O que dizer da aplicabilidade dessas regras no caso brasileiro? No Brasil, a situação da força de trabalho é diferente da Espanha. É verdade que a rotatividade é alta. Estudo recente mostrou que 50% dos trabalhadores do Brasil ficam até dois anos no mesmo emprego³⁵. Mas, ao desagregar esse número, tem-se um quadro mais claro da situação real como é apresentado na Tabela 3.

Tabela 3 – Tempo de duração do contrato de trabalho no Brasil

Setores	Faixas de tempo no emprego								Sem classificação	Total
	Até 2,9 meses	3,0 a 5,9 meses	6,0 a 11,9 meses	12,0 a 23,9 meses	24,0 a 35,9 meses	36,0 a 59,9 meses	60,0 a 119,9 meses	120,0 meses ou mais		
Serviços	2.050.774	1.745.796	2.481.757	2.542.431	1.998.020	2.198.301	2.697.294	2.480.662	23.390	18.218.425
Comércio	1.207.970	961.830	1.406.871	1.526.389	1.109.746	1.178.030	1.312.339	808.714	7.874	9.519.763
Indústria de transformação	627.112	680.495	1.017.378	1.069.251	736.422	909.051	1.239.689	1.332.042	4.300	7.615.740
Construção Civil	403.377	338.139	415.163	347.379	201.401	171.369	157.208	112.388	3.825	2.150.249
Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca	190.251	171.048	241.739	220.911	149.746	173.499	211.787	168.211	1.751	1.528.943
Serviços industriais de utilidade pública	29.025	26.686	44.298	42.587	42.169	48.321	74.734	166.423	293	474.536
Indústria extrativa mineral	14.839	17.382	28.501	34.637	25.175	26.619	40.647	56.099	94	243.993
Total (N)	4.523.348	3.941.376	5.635.707	5.783.585	4.262.679	4.705.190	5.733.698	5.124.539	41.527	39.751.649
Total (%)	11%	10%	14%	15%	11%	12%	14%	13%	0%	100%

Fonte: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS. 2021. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 05 maio 2023. Cálculos dos Autores.

³² Observação importante: trata-se de contratos de trabalho; o número de empregados é menor.

³³ ESPANHA, **Trabajo Y Economía Social**: Trabajo culmina un año de transformación del mercado laboral con más empleo y de mejor calidad gracias a la reforma laboral. Madrid: Ministerio del Trabajo, 2023.

³⁴ Os críticos da reforma dizem que as empresas aumentaram a contratação em tempo parcial para, com isso, reduzir os encargos sociais e o peso das indenizações no caso de dispensa.

³⁵ ZYLBERSTAJN, Hélio, **De quem é este emprego?** Implicações da Convenção 158 da OIT, São Paulo: FIPE, 2023.

Os dados indicam que 11% dos empregados formais no Brasil estão a menos de três meses na empresa; 10% estão na faixa de 3 a 5,9 meses; e 14,5% estão na faixa de 6 a 11,9 meses. Ou seja, um terço da força de trabalho fica até um ano no mesmo emprego. Na outra ponta, 39% que ficam três anos e mais. São raros os contratos de sete dias e até menos como ocorre na Espanha. Também são poucos os contratos de trabalho intermitente e em tempo parcial, que serão comentados mais adiante³⁶.

No que tange ao tempo trabalhado, a maioria dos trabalhadores brasileiros é contratada por prazo indeterminado e 75% têm duração de 40 horas ou mais por semana³⁷. Entre os homens esse percentual é superior a 80%. Já a incidência de trabalho com menos horas é pequena: cerca de 25% trabalham menos de 40 horas por semana (Tabela 4).

Tabela 4 – Distribuição percentual das pessoas ocupadas por horas trabalhadas³⁸

Características selecionadas	Pessoas de 14 anos ou mais de idade, ocupadas na semana de referência						
	Total	Grupos de horas habitualmente trabalhadas (%)					
	(1 000 pessoas)	Até 14 horas	De 15 a 30 horas	De 31 a 39 horas	De 40 a 44 horas	De 45 a 48 horas	49 horas ou mais
Brasil (total)	95.747	3,7	17,7	4,1	53,9	9,8	10,8
Formal	44.783	0,3	8,3	4,2	69,7	11,2	6,3
Informal	47.090	7,1	27,5	4,1	39,8	8,2	13,3
Empregador	3.874	1,5	8,2	2,2	43,8	12,7	31,6
Gênero							
Homens	55.065	2,1	13,1	3,6	56,5	11,5	13,2
Mulheres	40.682	5,8	24,0	4,7	50,5	7,5	7,4
Idade							
14 a 29 anos	26.036	3,7	19,4	4,2	53,8	10,6	8,4
30 a 49 anos	48.016	2,9	15,4	4,1	56,2	10,0	11,4
50 a 59 anos	14.987	3,9	19,0	3,9	52,1	8,9	12,2
60 anos ou mais	6.708	8,4	25,8	4,4	42,3	7,1	12,0

Fonte: IBGE, PNAD Contínua.

Os dados da PNAD Contínua mostram que, em 2021, o tempo médio de permanência do brasileiro no mesmo emprego atingiu um patamar recorde de 161,2 semanas, um pouco mais de três anos³⁹.

³⁶ OLIVEIRA, Luís Felipe B. de, **A qualificação do trabalhador intermitente e sua evolução no mercado de trabalho**. Brasília: IPEA, 2022.

³⁷ Não há dados precisos, mas, no Brasil, a maioria dos novos contratos é de experiência, portanto, por prazo determinado. Em sua grande maioria se transformam ao final de seu período em contratos por prazo indeterminado. Para fins dessa comparação, portanto, considerou-se que se trata basicamente de um mesmo vínculo de emprego iniciado por um período de experiência e consubstanciado em seguida em um contrato por prazo indeterminado.

³⁸ Para fins de agregação, foram condensadas na categoria “Formal” todas as pessoas consideradas como “Empregadas no setor privado com carteira de trabalho assinada”, “Trabalhador doméstico com carteira assinada”, “Empregado no setor público com carteira de trabalho assinada”, “Militar e servidor estatutário”. Já o “Informal” foi considerado todo aquele “Empregado no setor privado sem carteira de trabalho assinada”, “Trabalhador doméstico sem carteira assinada”, “Empregado no setor público sem carteira de trabalho assinada”, “Conta-própria” e “Trabalhador familiar auxiliar”.

³⁹ CARNEIRO, Lucianne. Pesquisa mostra permanência da melhora do emprego, ‘bem diferente’ de um ano atrás”, IBGE. **Valor Econômico**, Brasil, 30 set 2022.

Quando se considera apenas o mercado formal, os dados da RAIS indicam que esse tempo sobe para 5,7 anos, em média (vide Tabela 3).

A Tabela 5 mostra uma comparação sintética entre Espanha e Brasil no que tange à permanência dos empregados no mesmo trabalho.

Tabela 5 – Tempo de permanência no trabalho na Espanha e Brasil (2021)

(N = número de pessoas)

Tempo de contrato	Espanha		Brasil	
	N	%	N	%
Até 7 dias	4.463.227	44	147.544	1,6
Até 1 mês	2.408.651	23,8	1.381.996	15,2
Até 3 meses	2.040.157	20,1	3.300.822	36,4
Até 6 meses	1.230.726	12,1	4.241.077	46,8
Total	10.142.761	100	9.071.439	100

Fonte: CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS - CCOO. *Evolución de la contratación en España*. [S.l.]: CCOO, 2022; BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. RAIS. 2021. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 05 maio 2023. Cálculos dos Autores

Como se vê, a situação é praticamente inversa entre os dois países. Enquanto a Espanha tem 44% dos empregos com menos de 7 dias, o Brasil tem apenas 1,6%. Na outra ponta, a Espanha possui apenas 12,1% de contratos de até 6 meses de duração, enquanto o Brasil tem 46,8%. O volume de contratos por prazo reduzido é muito diferente: na Espanha são 25% da força de trabalho; no Brasil são menos de 10%.

1.6 REGRAS DE DISPENSA DO BRASIL

O sistema de dispensa do Brasil também é bem diferente da Espanha. Por força da Constituição Federal e da CLT, os empregadores brasileiros recolhem 8% mensais para o FGTS dos empregados – o que dá cerca de um mês de salário por ano, incluindo o 13º salário. Na dispensa, os empregados têm pelo menos 30 dias de aviso prévio (vide Lei 12.506/2011) e recebem uma indenização de 40% sobre o saldo no FGTS. O exemplo abaixo mostra as verbas recebidas por um empregado que ganha R\$ 2.000,00 mensais, e que seja despedido depois de 3 anos na mesma empresa. As verbas indenizatórias são apresentadas na Tabela 6, supondo que o aviso prévio proporcional seja indenizado.

Tabela 6 – Verbas de demissão – salário mensal R\$ 2.000 – Tempo: 3 anos

Item de despesa	Base de Cálculo	R\$
FGTS acumulado - 8% mês	80,00 x 40 meses	6.400,00
40% de indenização (*)	0,40 x saldo corrigido	3.479,95
Subtotal		9.879,50
Aviso prévio proporcional	1 mês de salário + 9 dias	2.599,00
Reflexo 1 – 13º salário	1/12 do 13º salário	166,66
Reflexo 2 – Férias	1/12 de férias + 1/3 de abono	222,16
Reflexo 3 – FGTS	FGTS s/ um sal. + 1/12 do 13º sal.	173,34
Total		13.040,06

No cálculo do número de meses, 0,33% refere-se à incidência do FGTS sobre 1/3 das férias.

(*) Calculada na base de 8% do FGTS acrescido de juros e atualização monetária: R\$ 80,00 x 40 = R\$ 3.200,00 (valor depositado) + R\$ 279,49

(juros) = R\$ 3.479,40 x 0,50 = R\$ 1.739,75

Além disso, incidem proporcional de 13º salário, proporcional de férias e respectivo abono.

Essas são as verbas que o empregado dispensado recebe, o que equivale a aproximadamente 6 meses de salário. Trata-se de valor que, mesmo desconsiderando a conversão real-euro, é bem inferior ao da Espanha, além de não haver as despesas e o desgaste da judicialização⁴⁰.

Ou seja, o sistema indenizatório brasileiro atende as necessidades de proteção dos empregados sem provocar a multiplicação dos contratos de trabalho de curta duração e sua consequente precarização⁴¹. Aliás, o sistema indenizatório de dispensa é adotado em 183 países⁴². Em um *paper* já clássico, James Heckman e Carmem Pagés, mostraram que a regulação rígida da dispensa reduz o emprego e aumenta a desigualdade⁴³.

Essa é a razão que levou o Brasil a desistir da Convenção 158 da OIT, que havia sido ratificada em 1995. Ficou clara a contradição entre as regras daquela Convenção e da Constituição de 1988. Em outras palavras, os empregadores brasileiros podem dispensar empregados que, por sua vez, são protegidos com as regras acima indicadas. Os trabalhadores têm nessas regras a segurança de obter imediatamente os recursos para enfrentar eventualmente um tempo de desemprego.

⁴⁰ No Brasil, o Estado, preenchidos os requisitos legais, pode pagar até cinco parcelas mensais de seguro-desemprego de cerca de R\$ 1.600,00 cada uma.

⁴¹ No caso brasileiro, se a dispensa ocorrer 30 antes da data base da categoria profissional, o montante é acrescido de mais um salário, com todos os reflexos.

⁴² HOLZMANN, Robert *et al.* Severance pay programs around the world: history, rationale, status, and reforms. Bonn: Institute of Labor Economics, 2011; BOERI, Tito *et al.* The economics of severance pay. Bonn: Institute of Labor Economics, 2013; BOERI, Tito *et al.* Inside severance pay. *Journal of Public Economics*, v. 145, 2017.

⁴³ HECKMAN, James J. e PAGÉS, Carmen, *The cost of job security regulation*. Washington: National Bureau of Economic Research, 2000.

1.7 OS PRINCIPAIS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABALHO NO BRASIL

No Brasil, os principais tipos de contrato de trabalho são: (1) por prazo indeterminado, (2) por prazo determinado, (3) temporário, (4) de experiência, (5) por safra, (6) por obra certa, (7) de aprendizagem, (8) intermitente, (9) em tempo parcial e (10) de empreitada. Os direitos trabalhistas são os mesmos para todos os tipos de contrato de trabalho, com ligeiras exceções⁴⁴.

Tecnicamente, os únicos contratos de tempo reduzido no Brasil são o *temporário* e o por *prazo determinado*. Desses, o mais usado é o primeiro, que é regido pela Lei 6.019/74 com modificações introduzidas pela Lei 13.429/2017. Já o segundo é regido ou pela CLT (art. 443, §1º) ou pela Lei 9.601/1998. Vejamos primeiro o trabalho temporário.

1.7.1 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO⁴⁵

O trabalho temporário é prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviço. Esse contrato não pode exceder ao prazo de 180 dias com o mesmo empregador, podendo ser prorrogado por até mais 90 dias se comprovada a manutenção das condições que justificaram sua utilização.

As empresas que oferecem esses trabalhadores são especializadas e registradas no Ministério do Trabalho, após cumprir vários requisitos legais. O trabalhador temporário tem assegurado todos os direitos trabalhistas do trabalhador contratado por prazo indeterminado, exceto o aviso prévio e a indenização por rescisão sem justa causa do contrato calculada em percentual de 40% sobre o FGTS depositado. Dentre esses direitos estão: (1) seguro-desemprego; (2) FGTS; (3) 13º salário; (4) adicional noturno; (5) salário-família; (6) jornada não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; (7) horas extras com remuneração de, no mínimo, 50% a hora normal; (8) repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (9) férias anuais, acrescidas, com pelo menos, 1/3 a mais do que o salário normal; (10) licença à maternidade e à paternidade; (11) redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança; (12) adicional de insalubridade e periculosidade; (13) aposentadoria;

⁴⁴ Por exemplo, no trabalho temporário a indenização por dispensa sem justa causa corresponde a 1/12 do pagamento recebido, não sendo utilizado o cálculo de 40% sobre o FGTS. No trabalho intermitente, a remuneração, as férias proporcionais com 1/3, o 13º salário proporcional, adicionais legais e repouso semanal remunerados são pagos imediatamente ao final de cada período de prestação de serviço para o qual o empregado foi chamado e aceitou desempenhar suas atividades; enquanto no contrato por prazo indeterminado, por exemplo, em regra a remuneração é paga após um período de 30 dias de trabalho, as férias, em até 2 dias antes do respectivo período, e o 13º salário, no mês de dezembro. No caso dos aprendizes, a alíquota do FGTS é de 2%, enquanto para os demais contratos é de 8% sobre a remuneração.

⁴⁵ De janeiro a dezembro de 2021, foram registrados cerca de 2,5 milhões de contratos de trabalho temporários. Vide “Contratação de temporários cresce 20,6% e supera nível pré-pandemia”. Disponível em <https://noticias.r7.com/economia/contratacao-de-temporarios-cresce-206-e-supera-nivel-pre-pandemia-15012022>. Acesso em 05 mai. 2023.

(14) benefícios dos instrumentos coletivos de sua categoria; (15) seguro contra acidentes do trabalho; (16) proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; e (17) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

Além disso, (1) o trabalhador temporário recebe remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa contratante; (2) a contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer o trabalho temporário; e (3) a contratante retém 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolhe à Receita Federal, em nome da empresa de trabalho temporário, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212/1991.

Em geral, essas regras vêm sendo respeitadas pelas empresas contratantes e contratadas no campo do trabalho temporário.

1.7.2 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O trabalho por prazo determinado pode ser de duas modalidades. Uma, prevista no artigo 443, § 1º da CLT e a outra, de pouca incidência no mercado de trabalho brasileiro, regida pela Lei 9.601/1998.

O contrato por prazo determinado previsto no artigo 443, § 1º tem vigência prefixada para a execução de serviços específicos ou da realização de acontecimentos suscetíveis de previsão aproximada. Esse tipo de contrato é usado (1) para a execução de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; (2) para atividades de caráter transitório; e (3) para contrato de experiência.

Esse contrato não pode ultrapassar o prazo de duração de 2 anos (à exceção do contrato de experiência, cuja duração máxima é de 90 dias), permitida uma única prorrogação dentro desse limite. Os empregados por prazo determinado têm todos os direitos trabalhistas e previdenciários previstos na Constituição Federal e na CLT. No caso da rescisão contratual, o empregado não faz jus à indenização de 40% sobre o FGTS e ao aviso prévio proporcional, mas recebe o saldo de salário, férias proporcionais (vencidas) e 13º salário proporcional. Isso porque a data de encerramento do contrato já é conhecida desde o seu início, não se tratando de um desligamento sem justa causa.

No entanto, se o contrato for encerrado pelo empregador antes do prazo ajustado, o empregado faz jus, a título de indenização, à metade da remuneração a que teria direito até o termo do contrato. Regra similar em prol do empregador existe no caso de o empregado rescindir o contrato antes do prazo. No entanto, se houver cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antes de expirado o prazo, aplicam-se os princípios que regem a rescisão dos contratos por prazo indeterminado.

Já a Lei 9.601/1998 permite a instituição de contrato por prazo determinado por meio de convenções e acordos coletivos, isto é, por iniciativa de empregados e empregadores. No Brasil, a sua utilização é muito pequena. Os dados da RAIS de 2021 indicaram que foram contratados apenas 31.552 empregados nessa modalidade de contrato.

1.7.3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

A reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) criou o contrato de trabalho intermitente e flexibilizou a possibilidade de contratação de trabalho em tempo parcial. Embora não sejam tecnicamente considerados como de curta duração, convém examinar as proteções garantidas para os trabalhadores.

O trabalho intermitente ocorre quando o trabalhador presta serviços com subordinação, mas de forma descontínua, alternando períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinado em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador. Por exemplo, uma exposição de automóveis que dure apenas 30 dias pode contratar, por meio de contrato de trabalho intermitente, um reforço de trabalhadores nos fins de semana e em dias feriados. Pela sua duração, esses contratos poderiam ser considerados de curta duração. Por outro lado, um restaurante pode empregar de forma intermitente um reforço de garçons todos os fins de semana, durante meses ou mesmo anos. Não é possível considerar esses contratos como de curta duração. Nos dois casos, trata-se da mesma forma de contratação: intermitente.

Nos dois casos, a lei brasileira assegura aos empregados todos os direitos trabalhistas e previdenciários. Ao final de cada prestação de serviço, o empregador, mediante recibo com os valores discriminados, paga ao empregado as seguintes parcelas: (1) remuneração, (2) férias proporcionais com acréscimo de um terço, (3) décimo terceiro salário proporcional, (4) repouso semanal remunerado e (5) adicionais legais. E ainda efetuará o recolhimento do INSS e FGTS com base nos valores pagos no período mensal, fornecendo ao empregado o comprovante do cumprimento dessas obrigações⁴⁶.

Na hipótese de rescisão contratual, os empregados contratados de modo intermitente fazem jus a todas as verbas rescisórias e indenizações, compensadas as que foram pagas de forma antecipada e proporcional.

Essa modalidade de trabalho é pouco utilizada no Brasil. Os dados de 2021 mostraram que ela não chega a 1% da força de trabalho do país (Tabela 7)⁴⁷.

⁴⁶ A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador.

⁴⁷ OLIVEIRA, Luís Felipe B. de, op. cit.

Tabela 7 – Estoque de intermitentes, celetistas e vínculos formais 2017-2021

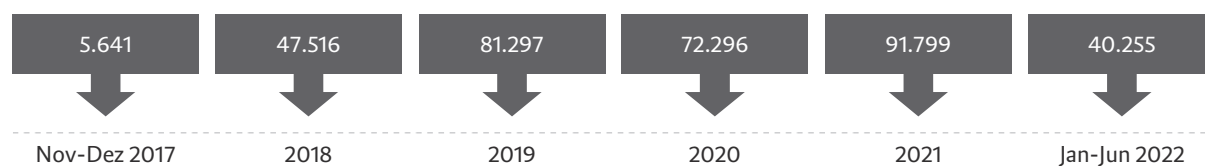
Ano	Estoque			Percentual	
	Intermitentes (1)	Celetistas (2)	Vínculos ativos em 31/12 (3)	(%) (1)/(2)	(%) (1)/(3)
2021	243.554	40.256.019	48.728.871	0,60%	0,50%
2020	199.604	37.903.434	46.236.176	0,50%	0,40%
2019	154.950	38.168.614	46.716.492	0,40%	0,30%
2018	61.705	37.804.485	46.631.115	0,20%	0,10%
2017	7.367	37.345.626	46.281.590	0,00%	0,00%

Fonte: BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **RAIS**. 2021. Disponível em: <http://www.rais.gov.br/sitio/index.jsf>. Acesso em: 05 maio 2023.

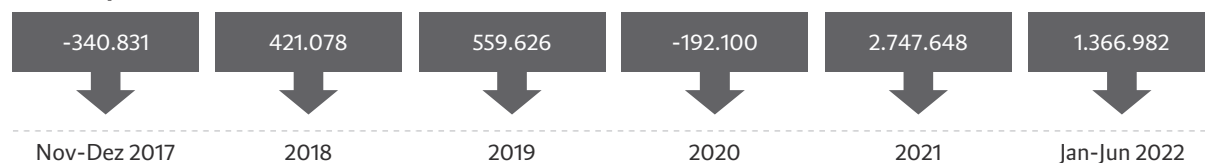
Dados que se referem ao lapso temporal de 2017 a junho de 2022 revelam que no período houve um saldo agregado de apenas 338.804 contratos intermitentes (Tabela 8).

Tabela 8 – Saldo de contratos intermitentes no Brasil (2017-jun 2022)

Saldo de postos de **trabalho intermitente** nos últimos 5 anos: **338.804**, sendo:



Saldo de **postos formais de trabalho** nos últimos 5 anos: **4.562.403**, sendo:



Fonte: "5 anos de Modernização Trabalhista: evolução do trabalho intermitente e do trabalho de tempo parcial", Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 2022.

Em novembro de 2022, houve 27.686 admissões e um saldo de 10.809 contratos intermitentes no Brasil⁴⁸. Naquele mês, os contratos de trabalho intermitente mais os de tempo parcial somaram 44.072 admissões.

Ainda que a comparação seja um tanto imprecisa, para o mesmo mês, na Espanha, foram quase 780 mil contratos de curta duração (Tabela 9).

⁴⁸ Dados do CAGED referentes a novembro de 2022.

Tabela 9 – Espanha: Proporção de contratos temporários e por prazo indeterminado

Data	Total Contratos			Prazo Indefinido				Prazo Definido			
	Dados Absolutos	Variação Mensal	Variação Anual	Dados Absolutos	% Sobre total	Variação Mensal	Variação Anual	Dados Absolutos	% Sobre total	Variação Mensal	Variação Anual
jan-21	1.302.045	-3,89%	-26,21%	124.191	9,54%	11,06%	-30,61%	1.177.854	90,46%	-5,23%	-25,71%
fev-21	1.211.930	-6,92%	-23,99%	132.431	10,93%	6,63%	-25,68%	1.079.499	89,07%	-8,35%	-23,78%
mar-21	1.403.871	15,84%	11,74%	207.191	14,76%	56,45%	42,50%	1.196.680	85,24%	10,86%	7,72%
abr-21	1.356.606	-3,37%	101,57%	164.080	12,09%	-20,81%	177,90%	1.192.526	87,91%	-0,35%	94,23%
mai-21	1.545.078	13,89%	81,67%	156.148	10,11%	-4,83%	103,60%	1.388.930	89,89%	16,47%	79,50%
jun-21	1.797.821	16,36%	55,06%	172.866	9,62%	10,71%	51,12%	1.624.955	90,38%	16,99%	55,49%
jul-21	1.837.606	2,21%	19,65%	165.500	9,01%	-4,26%	17,29%	1.672.106	90,99%	2,90%	19,88%
ago-21	1.407.152	-23,42%	25,81%	118.985	8,46%	-28,11%	23,59%	1.288.167	91,54%	-22,96%	26,02%
set-21	1.923.093	36,67%	17,85%	216.688	11,27%	82,11%	32,77%	1.706.405	88,73%	32,47%	16,19%
out-21	1.892.114	-1,61%	22,04%	198.496	10,49%	-8,40%	30,32%	1.693.618	89,51%	-0,75%	21,14%
nov-21	2.020.936	6,81%	39,50%	282.981	14,00%	42,56%	120,75%	1.737.955	86,00%	2,62%	31,61%
dez-21	1.680.728	-16,83%	24,07%	173.784	10,34%	-38,59%	55,41%	1.506.944	89,66%	-13,29%	21,25%
jan-22	1.596.004	-5,04%	22,58%	238.672	14,95%	37,34%	92,18%	1.357.332	85,05%	-9,93%	15,24%
fev-22	1.443.552	-9,55%	19,11%	316.841	21,95%	32,75%	139,25%	1.126.711	78,05%	-16,99%	4,37%
mar-22	1.660.460	15,03%	18,28%	513.677	30,94%	62,12%	147,92%	1.146.783	69,06%	1,78%	-4,17%
abr-22	1.433.125	-13,69%	5,64%	698.646	48,75%	36,01%	325,80%	734.479	51,25%	-35,95%	-38,41%
mai-22	1.618.193	12,91%	4,73%	730.427	45,14%	4,55%	367,78%	887.766	54,86%	20,87%	-36,08%
jun-22	1.743.269	7,73%	-3,03%	783.595	44,95%	7,28%	353,30%	959.674	55,05%	8,10%	-40,94%
jul-22	1.628.514	-6,58%	-11,38%	685.992	42,12%	-12,46%	314,50%	942.522	57,88%	-1,79%	-43,63%
ago-22	1.264.269	-22,37%	-10,15%	506.731	40,08%	-26,13%	325,88%	757.538	59,92%	-19,63%	-41,19%
set-22	1.638.526	29,60%	-14,80%	775.856	47,35%	53,11%	258,05%	862.670	52,65%	13,88%	-49,45%
out-22	1.496.224	-8,68%	-20,92%	697.335	46,61%	-10,12%	251,31%	798.889	53,39%	-7,39%	-52,83%
nov-22	1.394.289	-6,81%	-31,01%	615.236	44,13%	-11,77%	117,41%	779.053	55,87%	-2,48%	-55,17%
dez-22	1.163.333	-16,56%	-30,78%	464.152	39,90%	-24,56%	167,09%	699.181	60,10%	-10,25%	-53,60%

Fonte: Ministerio del Trabajo, 2022.

Reitera-se que, comparando com novembro de 2021, o Brasil se manteve estável considerando estas categorias (43.903). Já na Espanha, o número de contratos foi consideravelmente maior antes da Reforma (1.737.955).

1.7.4 CONTRATO DE TRABALHO EM TEMPO PARCIAL

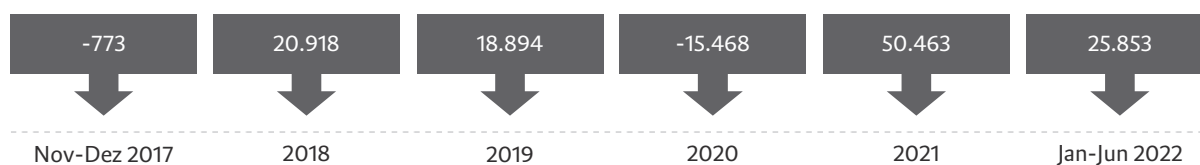
No Brasil, o trabalho a tempo parcial é aquele cuja duração semanal não exceda a 30 horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares, ou aquele cuja duração semanal não exceda a 26 horas, com possibilidade de até 6 horas suplementares semanais, que poderão ser compensadas diretamente até a semana imediatamente posterior à sua execução.

O contrato de trabalho a tempo parcial pode ser por prazo indeterminado ou determinado. Os empregados contratados nesse regime fazem jus a todos os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, na CLT e nos instrumentos coletivos. As verbas rescisórias dependerão da modalidade do contrato de trabalho, se indeterminado ou determinado, como já exposto acima.

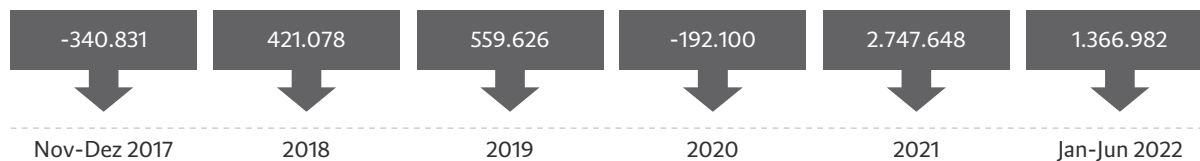
Quanto aos números, entre 2017 e meados de 2022, foram menos de 100 mil contratos em tempo parcial (Tabela 10). Para o mês de novembro de 2022, houve 16.386 admissões nessa modalidade e um saldo de 2.930 contratos de tempo parcial.

Tabela 10 – Saldo de contratos em tempo parcial no Brasil (2017-jun 2022)

Saldo de postos de **trabalho em tempo parcial** nos últimos 5 anos: **99.887**, sendo:



Saldo de **postos formais de trabalho** nos últimos 5 anos: **4.562.403**, sendo:



Fonte: "5 anos de Modernização Trabalhista: evolução do trabalho intermitente e do trabalho de tempo parcial", Brasília: Confederação Nacional da Indústria, 2022.

2 OUTRAS MUDANÇAS NA REFORMA TRABALHISTA DA ESPANHA

Além das medidas para reduzir o uso dos contratos de trabalho temporário, a reforma da Espanha estabeleceu várias novas regras para o relacionamento entre empregados e empregadores, a saber: (1) a prevalência da convenção sobre o acordo coletivo; (2) a volta da ultratividade; (3) responsabilidade das empresas no campo da qualificação profissional; (4) estímulo à contratação por prazo indeterminado; (5) subcontratação e terceirização; (6) mecanismo permanente de flexibilização da contratação; (7) multas e punições.

2.1 PREVALÊNCIA DAS CONVENÇÕES SOBRE OS ACORDOS COLETIVOS EM MATÉRIA SALARIAL

A exposição de motivos do Decreto Real 32/2021 indicou que muitos acordos coletivos fugiam ao controle dos sindicatos laborais, permitindo acertos salariais precários no nível das empresas. Esse era o caso, por exemplo, de grandes empresas que negociavam acordos coletivos diretamente com seus empregados: os benefícios concedidos naqueles acordos ficavam aquém dos constantes nas convenções coletivas⁴⁹. Havia ainda uma parte da força de trabalho espanhola que não possuía regras estabelecidas para negociação com os sindicatos. Nesses casos, os acertos eram realizados entre a empresa e um comitê de empregados⁵⁰. Por tais razões, o Decreto Real 32/2021 estabeleceu que a regulação dos salários e de seus complementos seja realizada por convenção e não por acordo coletivo como foi até 2021.

Entretanto, em vários campos, o instrumento coletivo local continua prevalecendo sobre o setorial como é o caso, por exemplo, do planejamento de férias e regimes de trabalho por turno, medidas para promover a conciliação entre trabalho, família e vida pessoal. Em relação a esses assuntos, continuam prevalecendo as normas coletivas setoriais⁵¹. Para ficar bem claro, o Decreto Real 32/2021 excetuou dessa regra apenas a regulação dos salários e seus complementos.

Essa mudança se dá em oposição à descentralização progressiva da negociação coletiva em todo o mundo, que se aproxima mais e mais do nível das empresas. O declínio das negociações por setor ou ramo de atividade é bem documentado em vários países⁵² em vista dos seguintes

⁴⁹ IZQUIERDO, Mario *et al.*, *El sistema de negociación colectiva en España*: un análisis con datos individuales de convenios. Madrid: Banco de España, 2003.

⁵⁰ SÁNCHEZ, Mercedes N., La influencia de los sindicatos sobre los salarios en España. *Anales de economía y administración de empresas*, n. 8, p. 109-121, 2000. Disponível em: <https://www.laborconsulting.es/?codigo=1709779>. Acesso em: 05 maio 2023.

⁵¹ Vide o parágrafo 2 do artigo 84 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (Real Decreto Legislativo 1/1995)

⁵² KATZ, Harry C., The Decentralization of Collective Bargaining: A Literature Review and Comparative Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*, v. 47, n. 1, 1993.

cenários: (1) a segmentação de grandes empresas em unidades menores e a descentralização do poder de barganha; (2) a dispersão geográfica das empresas em direção às periferias dos grandes centros e interior; (3) a diversificação de tipos de contratação do trabalho; (4) a importância de mensurar e aperfeiçoar a produtividade em função de condições específicas de trabalho; (5) ampliação dos estímulos de remuneração para grupos e indivíduos engajados em plantas com características específicas.

Nos países avançados e na América Latina, os estudos disponíveis⁵³ mostram que a negociação em nível de empresa tem oferecido maior vantagem no campo dos salários e benefícios negociados, assim como um melhor “*match*” entre a remuneração e a produtividade do trabalho⁵⁴. Em uma palavra, as negociações coletivas no nível das empresas têm permitido melhor atender as necessidades das empresas e dos trabalhadores em situações específicas⁵⁵.

Neste ponto também há importante diferença entre Brasil e Espanha. Entre nós, a negociação coletiva requer a participação obrigatória e efetiva dos sindicatos laborais tanto no nível setorial quanto no empresarial (art. 8º, Inciso VI, da Constituição Federal). A negociação coletiva sem a presença dos sindicatos laborais é praticamente inexistente. Em vista disso, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) alterou o art. 620 da CLT para determinar a prevalência de aplicação dos benefícios negociados no acordo coletivo de trabalho, firmado entre empresa e o sindicato da categoria. Assim, quando há convenção, mas também há acordo coletivo, prevalecem cláusulas mais específicas, isto é, as do acordo coletivo. Com isso, as empresas e os seus empregados ganharam autonomia para negociar dentro da sua realidade de trabalho⁵⁶.

Durante muito tempo prevaleceu no Brasil a regra de que as condições estabelecidas em convenção coletiva, quando mais favoráveis, prevaleciam sobre as estipuladas em acordo coletivo (redação do art. 620 da CLT anterior à Lei 13.467/2017). A jurisprudência trabalhista procurava identificar a norma mais favorável para aplicar a Teoria do Conglobamento, segundo a qual cada instrumento deve ser considerado no seu todo e não nas suas cláusulas isoladamente⁵⁷. Isso causava grande insegurança jurídica, pois quem determinava (caso a caso) a regra mais benéfica não eram as partes, mas sim os juízes do trabalho normalmente distantes da realidade das empresas e dos seus empregados. Hoje nada impede uma categoria específica de realizar negociações articuladas de modo a fixar as cláusulas gerais na convenção coletiva e as específicas nos acordos coletivos.

⁵³ LAMARCHE, Carlos, **Collective bargaining in developing countries**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2015.

⁵⁴ DAHL, Christian M. et al., Wage Dispersion and Decentralization of Wage Bargaining. **Journal of Labor Economics**, v. 31, n. 3, 2013.

⁵⁵ DEVICIENTI, Francesco et al., Technical efficiency, unions and decentralized labor contracts. **European Journal of Operational Research**, v. 260, n. 3, p. 1129-1141, 1 ago. 2017. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0377221717300577>. Acesso em: 05 maio 2023.

⁵⁶ NAZARIO, Cesar Romeu. **A prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas na reforma trabalhista**. São Paulo: Nazario & Nazario Advogados Associados, 2022.

⁵⁷ Vide TST, E-RR-803789-07.2001.5.01.0043, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Juiz Convocado Roberto Pessoa, DEJT 28/06/2010.

Nessa seara, portanto, a Espanha caminhou em sentido oposto à melhor prática das negociações coletivas que vem sendo adotada pelo mundo, inclusive pelo Brasil, que é valorizar as especificidades do trabalho e a vontade dos negociadores.

2.2 VOLTA À REGRA DA ULTRATIVIDADE⁵⁸

Antes da reforma de 2021, a ultratividade na Espanha era de apenas um ano. Essa limitação temporal tinha como propósito incentivar a renegociação dos instrumentos coletivos e evitar aquilo que os espanhóis chamam de “petrificação” das condições de trabalho acordadas no contrato.

Pelo Decreto Real 32/2021, a ultratividade voltou a ser fixada por prazo indeterminado, sob a justificativa de que a limitação a um ano causava insegurança jurídica, pois na hipótese de perda de eficácia do instrumento coletivo deveria ser buscada a convenção coletiva de âmbito superior para aplicação naquele caso concreto⁵⁹. Com a reforma trabalhista de 2021, se um acordo ou convenção não for renovado (*in totum* ou em parte) as suas cláusulas continuam em vigor indefinidamente. Essa mudança vem sendo questionada no Tribunal Constitucional da Espanha⁶⁰.

Tudo indica que essa proteção tornará a negociação e a contratação coletivas mais rígidas. Não é por menos que a ultratividade vem sendo questionada no Comitê de Liberdade Sindical da OIT⁶¹.

No Brasil, como na Espanha, a questão da ultratividade gera um acalorado debate. A continuidade dos benefícios anteriormente negociados sem limite de prazo, com incorporação definitiva aos contratos individuais de trabalho, é, sem dúvida, um desestímulo à negociação coletiva. Por isso, a reforma trabalhista brasileira extinguiu definitivamente a ultratividade no país. Antes da Lei 13.467/2017 havia uma grande controvérsia jurídica. Isso porque, a partir de 2012, a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho estipulou que as cláusulas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integravam os contratos individuais de trabalho, e somente poderiam ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. Essa disposição da Súmula contrariava o que dispunha a própria CLT, cujo art. 614, § 3º estipulava que nenhum acordo ou convenção poderia ter duração de mais de dois anos.

⁵⁸ Segundo Pinto Martins “ultratividade é a aderência de forma definitiva das cláusulas normativas da norma coletiva nos contratos individuais de trabalho por período superior ao da sua vigência”. Em: MARTINS, Sérgio Pinto, **Direito do Trabalho**, São Paulo: Saraiva, 2020. p. 1245.

⁵⁹ SEGOVIA, Amparo M., **La restitución de la vigencia ultraactiva del convenio colectivo denunciado en la reforma laboral 2021**. Disponível em: <https://www.aedtss.com/ultraactividad-de-los-convenios-colectivos-2/>. Acesso em: 09 fev. 2023. (Tradução dos autores).

⁶⁰ LÓPEZ, Federico D., Vigencia y ultra actividad de los convenios colectivos tras la reforma. 15 mar. 2022. Disponível em: https://www.garrigues.com/es_ES/noticia/vigencia-ultra-actividad-convenios-colectivos-reforma. Acesso em: 05 maio 2023.

⁶¹ Nesse sentido, ver: ZENI, Nelson L., **Ultractividad e efectos del convenio colectivo**. CONGRESO REGIONAL AMERICANO, 11. Disponível em: <https://nelsonlarranaga.com/wp-content/uploads/2019/08/Ponencia-XI-Congreso-Regional-Americano-y-XXI-Jornadas-Rioplatenses-Efectos-y-ultractividad-de-los-convenios-colectivos.pdf>. Acesso em 01 fev. 2023.

Com a reforma trabalhista de 2017, manteve-se a proibição de duração do instrumento coletivo por mais de dois anos e se consignou de forma expressa a vedação da ultratividade (art. 614, § 3º da CLT). Ou seja, as normas pactuadas perdem sua validade na data do término de sua vigência, não sendo possível o prolongamento de seus efeitos. Apenas nova negociação pode criar regra com mesmo conteúdo, aplicando-se a partir do início de sua vigência. Sob a pressão do término da vigência do acordo ou convenção, as partes estão sendo instigadas a negociar para não ficarem a descoberto dali para frente.

Como na Espanha, a regra brasileira da ultratividade também foi questionada junto ao Supremo Tribunal Federal que, no julgamento da ADPF 323/2022, considerou inconstitucionais a Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho e as decisões judiciais que autorizavam a aplicação do princípio da ultratividade de modo indefinido nos acordos e convenções coletivas. O Ministro Relator argumentou que a eventual ausência de normas coletivas ao fim de um acordo ou convenção coletiva não implicaria perda de direitos trabalhistas da categoria, tendo em vista que muitos direitos trabalhistas estão assegurados na Constituição Federal e na própria CLT⁶².

Foi com esse espírito que o Congresso Nacional aprovou em 2017 a nova redação do artigo 614, § 3º, que dispõe: “Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade”.

Ainda que se pontue as peculiaridades do sistema de negociação coletiva na Espanha, o retorno da ultratividade tende a gerar o enrijecimento dos processos de negociação, sendo, portanto, um retrocesso e um desestímulo à negociação coletiva. Enquanto isso, tanto a reforma trabalhista, como a decisão do STF (que reconheceu a inconstitucionalidade da ultratividade), foram avanços para que os acordos e convenções coletivas no Brasil sejam fortalecidos, pois instigam a prática de nova negociação após a vigência de determinado acordo ou convenção coletiva.

2.3 RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NO CAMPO DA QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL

Devido à enorme incidência de contratos de curta duração, as empresas espanholas, estavam investindo pouco na qualificação dos seus quadros. Essa foi a razão principal de o Decreto Real 32/2021 ter aumentado a sua responsabilidade nesse campo e em todos os tipos de contratos⁶³. Só excepcionalmente as empresas serão dispensadas de executar programas de aprendizagem⁶⁴.

⁶² COUTO, Karen, Ultratividade de normas coletivas trabalhistas é inconstitucional, decide STF. **Consultor Jurídico**, 28 maio 2022. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2022-mai-28/ultratividade-normas-coletivas-trabalhistas-inconstitucional>. Acesso em: 05 maio 2023.

⁶³ BARROS, Isabela P. de, **O contrato temporário na Espanha e a nova Reforma Trabalhista**: o que podemos aprender? Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2022/02/07/o-contrato-temporario-na-espanha-e-a-nova-reforma-trabalhista/>. Acesso em 10 fev. 2023.

⁶⁴ Entram nas exceções as condições de trabalho que impedem a realização da aprendizagem até mesmo fora da jornada de trabalho (Decreto Real 32/2021, art. 11, 2, k).

O contrato de aprendizagem (“*contratos formativos*”) passou a ser dividido em (1) contrato formativo em alternância com trabalho retribuído por conta alheia e (2) contrato formativo para obtenção de prática profissional adequada ao nível de estudos, que podem se seguir à certificação da pessoa⁶⁵.

Houve também uma redução do prazo máximo dos contratos de formação dos aprendizes, que passou de três para dois anos, e uma ampliação para jovens de 25 anos para 30 anos, em especial em épocas de forte desemprego – 15% ou mais.

Ainda, por força do Decreto Real 32/2021, as eventuais fraudes nos contratos de aprendizes tornam esses contratos por tempo indeterminado⁶⁶, além da aplicação de multas pesadas⁶⁷. Nesse campo houve uma coincidência entre Espanha e Brasil, pois, na CLT o princípio é o mesmo⁶⁸.

Basicamente, a nova lei espanhola quer promover a aprendizagem para melhorar o capital humano do país.

As mudanças realizadas pelo Decreto Real 32/2021 são importantes para aprimorar a qualificação profissional na Espanha, garantido que tal contrato de formação seja realmente voltado à profissionalização, o que não ocorria nos contratos de curta duração que vigoraram antes da reforma de 2021.

No Brasil, sempre houve regras de estímulo à aprendizagem profissional com vistas a atender as necessidades das empresas e dos jovens que entram no mercado de trabalho. Já em 1943, a aprendizagem foi prevista pela CLT, estabelecendo que as empresas devem contratar uma porcentagem entre 5% e 15% de seu quadro de empregados com jovens de idade entre 14 e 24 anos como aprendizes. A ideia foi proposta pelo engenheiro suíço Roberto Mange que ajudou a criar o SENAI em vista da necessidade de se repor anualmente os trabalhadores qualificados que se aposentam ou falecem. Essa lei foi modificada várias vezes, mas manteve esse princípio até os dias de hoje, quando vigora a Lei 13.257/2000.

⁶⁵ SALADO, Miguel Ángel G., **Una panorámica de la contratación laboral tras la última reforma contenida en el Real Decreto-Ley 32/2021**. Disponível em: <https://addi.ehu.es/bitstream/handle/10810/59644/63c961735fa54.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 10 fev. 2023.

⁶⁶ Alínea h do parágrafo 4 do art. 11 do Decreto Real 32/2021.

⁶⁷ As multas terão uma gradação, indo de um mínimo de € 1.000 a € 2.000 (grau leve) até € 2.001 a € 5.000 (grau médio). No grau máximo, as multas podem ser de € 5.001 a € 10.000 por cada trabalhador afetado.

⁶⁸ O art. 428 da CLT dispõe os requisitos gerais da contratação de aprendiz no Brasil, cujo descumprimento pode ocasionar o reconhecimento de relação de emprego por prazo indeterminado. Segundo esse dispositivo, o contrato de aprendizagem, de duração máxima de 2 anos (salvo se o aprendiz for Pessoa com Deficiência - § 3º) pode ser firmado com pessoa maior de 14 anos e menor de 24 (salvo Pessoa com Deficiência, hipótese em que não há limite de idade, na forma do § 5º), inscrita em formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológica, garantindo-se o salário-mínimo hora (§ 2º). E o § 1º desse artigo dispõe que “A validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, matrícula e frequência do aprendiz na escola, caso não haja concluído o ensino médio, e inscrição em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica”.

Ao lado das regras de aprendizagem, o Brasil dispõe também de uma legislação que regulamenta o programa de estágios. O estágio foi criado pela Lei 6.494/1977, modernizado pela Lei 11.788/2008. Essa lei estabelece que o estágio é ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, com o objetivo de preparar o estudante para o trabalho produtivo.

É claro que as leis não garantem a sua implementação. No Brasil, mesmo com os programas existentes, há falta de mão de obra qualificada para várias atividades específicas do setor produtivo. Porém isso nada tem a ver com o exagero dos contratos de trabalho instáveis e de curtíssima duração como ocorria na Espanha.

2.4 ESTÍMULOS AO TRABALHO PERMANENTE – SANÇÃO ÀS FRAUDES

O Decreto Real 32/2021 prevê que, dentro de um período de 24 meses, os trabalhadores contratados por mais de 18 meses, com ou sem interrupção, para o mesmo ou para diferente posto de trabalho na mesma empresa ou grupo de empresas, por meio de dois ou mais contratos, seja diretamente ou por meio de sua oferta por agências de trabalho temporário, adquirirão o status de trabalhadores permanentes. Essa disposição também será aplicável nos casos de sucessão ou sub-rogação empresarial de acordo com as disposições legais ou convencionais. Esse tipo de punição busca desestimular as empresas a fazer contratações ilegais de curta duração e estimulá-las a fazer contratos de longa duração. Será importante acompanhar a obediência dessa regra na prática. Ao mesmo tempo, os contratos temporários com duração inferior a 30 dias passaram a ter uma contribuição adicional para a Seguridade Social⁶⁹. Trata-se de mais uma penalização para desestimular esses tipos de contrato.

Assim, por meio de várias medidas, as autoridades trabalhistas da Espanha pretendem fazer diminuir a contratação por prazos reduzidos e promover uma política de emprego em que os contratos de trabalho de maior duração melhorem as condições de vida dos trabalhadores e a produtividade e competitividade das empresas⁷⁰.

⁶⁹ Destaca-se que essa contribuição adicional não incide sobre contratos celebrados com trabalhadores incluídos no Regime Especial dos Trabalhadores Agrícolas, no Regime Especial dos Trabalhadores Domésticos ou no Regime Especial das Carvoarias; nem a contratos de substituição (art. 151 da Lei Geral da Seguridade Social – Real Decreto Legislativo 8/2015)

⁷⁰ A esse respeito, vide: YOLANDA Díaz responde a los lectores: “Se acabó lo de despedir el viernes y contratar el lunes”. *El País*, Reforma Laboral, 6 fev. 2022. Disponível em: <https://elpais.com/economia/2022-02-06/yolanda-diaz-responde-a-los-lectores-la-norma-general-es-la-contratacion-indefinida-desde-el-primer-minuto.html>. Acesso em: 01 jan. 2023.

2.5 SUBCONTRATAÇÃO DE ATIVIDADES EMPRESARIAIS (TERCEIRIZAÇÃO)

Em termos simples, terceirização é a contratação de uma empresa prestadora de determinado serviço por outra empresa - cada uma possuindo seu quadro de empregados. Os contratados pela prestadora de serviço não têm vínculo de emprego com a empresa contratante dos serviços⁷¹.

Nesse campo, o Decreto Real 32/2021 procura impedir o desvirtuamento da terceirização de serviços (*“externalización de servicios”*), introduzindo, de um lado, certo equilíbrio entre agilidade e flexibilidade e, de outro, garantindo a proteção dos trabalhadores das empresas subcontratadas. Com isso, buscou-se desestimular a terceirização que visa apenas à redução de custos para as empresas contratantes. Quais são as mudanças nesse campo?

O Decreto Real 32/2021 buscou reduzir as diferenças entre as condições dos trabalhadores terceirizados e não terceirizados e reforçar a responsabilidade das empresas contratadas ou subcontratadas por meio de diferentes níveis de responsabilidade solidária⁷².

De forma ousada, a reforma espanhola estabeleceu que “o instrumento coletivo aplicável às empresas contratadas ou subcontratadas será o do setor da atividade exercida pela empresa contratante ou subcontratante, independentemente do seu objeto social ou forma jurídica. Quando a empresa contratada ou subcontratada tem um instrumento coletivo próprio, este é o aplicado para a determinação das condições de trabalho dos seus colaboradores⁷³.”

María Eugenia Guzmán e Miguel Rodríguez-Piñero indicam que os resultados dessa regra serão complexos, sobretudo para as empresas multisserviços, que terão de aplicar uma pluralidade de cláusulas coletivas não negociadas por elas, o que deve acarretar um aumento dos custos da terceirização⁷⁴.

Além de mais oneroso, esse novo modelo de terceirização apresenta grandes desafios para a sua administração. Os trabalhadores passam a ter condições de trabalho decorrentes de negociações cruzadas. Ou seja, os empregados da contratada terão as proteções das convenções e acordos da contratada e das convenções e acordos da empresa contratante.

⁷¹ Nota dos autores: a legislação espanhola fala em “contrata” e “subcontrata”, que são as empresas principais, empresas contratantes; e “contratista” e “subcontratista”, que são as empresas contratadas, prestadoras de serviços.

⁷² PÉREZ, José Luis M., La subcontratación como instrumento de descentralización productiva y su nueva regulación en el derecho del trabajo. **Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia**, v. 27. Jun. 2022. Disponível em: <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/RIDJ/article/view/8312/7058>. Acesso em 10 fev. 2023.

⁷³ GUSMÁN, María E. e; PIÑERA, Miguel T. **La reforma laboral (I)**, op. cit. Disponível em: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-i-los-contratos-temporales/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

⁷⁴ GUSMÁN, María E. e PIÑERA, Miguel T. **La reforma laboral (II)**: op. cit. Disponível em: <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-ii-negociacion-colectivasubcontratacion-y-seguridad-social/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

A substituição do instrumento coletivo da contratada pelo instrumento coletivo da empresa contratante não é nada trivial. Isso complica a administração dos empregados das empresas (contratada e contratante), o que exercerá aumento de custos e de preços dos bens e serviços⁷⁵.

No Brasil, as alterações legais pertinentes à terceirização (Leis 13.429 e 13.467 de 2017) visaram a garantir segurança jurídica para as empresas contratantes e proteções adequadas para os empregados das empresas contratadas⁷⁶. Na ausência de qualquer regra legal nesses campos, vigorava o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), segundo o qual somente poderiam ser terceirizadas as atividades-meio e não as atividades-fim, o que ficou consolidado no inciso III da Súmula 331 do TST. Entretanto, a distinção entre atividades-meio e atividades-fim não fazia parte da referida Súmula, o que gerava insegurança jurídica e muitas ações judiciais. Ademais, nenhuma lei existia de forma específica para proteger os trabalhadores participantes das terceirizações.

Diante desse cenário, a terceirização foi regulamentada pelas referidas leis, que entre outras medidas, autorizaram expressamente a terceirização de qualquer atividade (independentemente de ser atividade-fim ou atividade-meio), tendo criado ainda uma ampla e necessária gama de proteções para os trabalhadores das empresas prestadoras de serviços.

A empresa contratada como prestadora de serviços a terceiros deve garantir todos os direitos previstos na legislação trabalhista para os seus empregados, tais como salários, horas extras, 13º salário, férias, FGTS e outros. Além disso, a empresa contratante dos serviços tem de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores (quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente estabelecido em contrato). Também é previsto nas leis que a contratante pode estender ao trabalhador da empresa contratada (prestadora de serviços) o mesmo meio de transporte, atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinados aos seus empregados dentro das suas dependências, ou em local designado por ela.

Como se vê, o Brasil optou pela clareza das responsabilidades tanto da empresa contratante como da contratada. Para tanto, as normas coletivas aplicáveis aos empregados da empresa contratada são as relativas ao empregador direto, isto é, à empresa prestadora dos serviços, na forma do § 2º do art. 511 da CLT⁷⁷. Em nosso entendimento, o modelo brasileiro é mais lógico, uma vez

⁷⁵ GUSMÁN. Maria E.; PIÑERA, Miguel T. **La reforma laboral (I)**: negociación colectiva, subcontratación y seguridad social. 3 jan. 2022. Disponível em: <https://periscopiofisicallegal.pwc.es/la-reforma-laboral-i-los-contratos-temporales/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

⁷⁶ Nesse sentido, José Pastore e colaboradores comprovam que, de fato, a reforma aumentou a segurança jurídica e pacificou os desentendimentos. Ver: PASTORE, José et al., **Reforma trabalhista: a regulamentação da terceirização gerou segurança jurídica**. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/362161/reforma-trabalhista-terceirizacao-e-seguranca-juridica>. Acesso em: 10 fev. 2023.

⁷⁷ O art. 72 da CLT estabelece que: § 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional. Além disso, a jurisprudência predominante, interpretando o art. 511 da CLT, não reconhece o enquadramento sindical pela atividade desenvolvida pelo tomador de serviços na terceirização lícita. A esse respeito, vide RO – 42600-28.2009.5.17.0000, Relator Ministro: Fernando Eizo Ono, data de julgamento: 09.09.2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, data de publicação: DEJT 27.09.2013 e RO – 245-48.2011.5.20.0000, Relator Ministro: Waldir Oliveira da Costa, data de julgamento: 15.10.2013, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, data de publicação: DEJT 18.10.2013.

que o empregador é a empresa contratada. Achamos contraditório que a empresa contratada tenha de obedecer a instrumentos coletivos de setores outros que não o seu próprio, sem ter condições de influenciar na negociação coletiva. Isso deve gerar mais desentendimentos do que a necessária harmonização das proteções.

Na lei espanhola a empresa contratante tem responsabilidade solidária em relação às obrigações previdenciárias e salariais dos empregados da empresa contratada. Na lei brasileira ela tem responsabilidade subsidiária (art. 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/1974). Trata-se de uma dupla proteção, pois, se a contratada não cumprir com suas obrigações, a contratante irá assegurá-las, resguardando os direitos trabalhistas dos empregados da empresa contratada.

Em outras palavras, a fórmula adotada pelo Brasil alia modernização com proteção. No caso espanhol, há uma complicação ao responsabilizar a contratante pelas proteções dos empregados da contratada. Ou seja, ainda que a contratada seja solvente, o empregado terceirizado pode optar por demandar a empresa contratante, criando um verdadeiro mercado de ações trabalhistas voltado para as empresas que lhe parecem mais fortes.

É verdade que a lei espanhola não exige a equiparação salarial entre os empregados da contratante e da contratada. Aliás, isso também ocorre com a lei brasileira. O Supremo Tribunal Federal do Brasil entende que “a equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas”⁷⁸.

Em suma, a principal diferença entre as legislações espanhola e brasileira está no foco em segurança jurídica. A preocupação em proteger o terceirizado é evidente em ambas, mas no caso espanhol existe uma complicada mistura entre o contrato de trabalho do empregado da empresa contratada e o da empresa contratante, a qual tem responsabilidade solidária sobre as obrigações securitárias e salariais durante o contrato de terceirização, além de aplicar a este empregado os instrumentos normativos relativos à atividade da empresa contratante. Esse cruzamento de responsabilidades tende a causar confusões em termos de gestão, uma vez que a responsável pelos pagamentos do empregado é a empresa contratada que, pela nova lei, passa a ter que observar um instrumento coletivo não convencionado por si, mas negociado por outra parte, que lhe é totalmente alheia.

⁷⁸ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 383 - Equiparação de direitos trabalhistas entre terceirizados e empregados de empresa pública tomadora de serviços**. Recurso extraordinário em que se discute, à luz dos artigos 5º, caput, incisos I, II, LIV e LV, e 37, caput, inc. II e § 2º, da Constituição Federal, a possibilidade, ou não, de equiparação de direitos trabalhistas entre empregados terceirizados e aqueles pertencentes ao quadro funcional da empresa pública tomadora de serviços. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=383>. Acesso em: 05 maio 2023.

É claro que o cumprimento da lei é mais importante do que a própria lei. No Brasil, há empresas que ainda não se adaptaram às novas exigências no campo da terceirização. Isso tem gerado ilicitudes que opositores da terceirização querem atribuir às Leis 13.429 e 13.467 de 2017 sob o argumento de que tais leis estão induzindo a fraudes e a maus tratos dos trabalhadores. Nada mais equivocado. As referidas leis criaram proteções aos trabalhadores que não existiam antes delas. Repetindo, os empregados da empresa contratada receberem treinamento em segurança do trabalho realizado pela empresa contratante. No caso de adoecimento ou acidente, eles são atendidos pelos médicos e enfermeiros da empresa contratante. Da mesma forma, podem usar o refeitório da empresa contratante e serem transportados como são transportados os empregados da contratante.

Desvios e fraudes a essas leis, é claro, devem ser punidos de forma exemplar. Porém, é necessário repetir, a ocorrência de desvios e fraudes nada tem a ver com as proteções ampliadas e contidas nas Leis 13.429/17 e 13.467/2017.

Mecanismo permanente de flexibilização trabalhista

Outra alteração trazida pelo Decreto Real 32/2021 diz respeito às normas constantes de leis emergenciais de combate à Covid-19, que visam a atender empresas em situação excepcional (por força maior, ou razões econômicas), para que possam tomar medidas de exceção como suspensão de contratos de trabalho e redução de jornada e de salário. Na Espanha, essas medidas caem no campo do ERTE - Expediente de Regulação Temporária de Emprego.

A nova norma espanhola criou o Instrumento de Flexibilidade e Estabilização do Emprego (RED)⁷⁹ com um duplo objetivo de: (1) proteger o emprego das crises económicas e dificuldades de mercado, e (2) acompanhar os processos de mudança estrutural para evitar um impacto macroeconómico negativo que resulte na perda de capital humano, do potencial de crescimento e do nível de bem-estar da sociedade como um todo.

O Mecanismo RED é um instrumento que, uma vez ativado pelo Conselho de Ministros espanhol, permitirá às empresas solicitar medidas de redução de jornada de trabalho e suspensão dos contratos de trabalho⁸⁰.

Uma vez ativado o RED, as empresas podem solicitar voluntariamente à autoridade laboral a redução da jornada de trabalho ou a suspensão dos contratos de trabalho. A empresa deve enviar uma solicitação à autoridade laboral competente e ao respectivo sindicato. No caso

⁷⁹ Tradução livre dos autores.

⁸⁰ O RED terá duas modalidades: a) cíclica (situação macroeconómica geral que demande a adoção de instrumentos adicionais de estabilização) e b) setorial (quando determinado setor de atividades sofrer alterações permanentes que gerem a necessidade e de requalificação e de processos de transição profissional dos empregados).

do mecanismo setorial, deverá vir acompanhada de um plano de requalificação das pessoas afetadas. Em qualquer caso, os trabalhadores afetados farão jus a benefícios de proteção social. Ao mesmo tempo, são previstas importantes isenções de tributos para as empresas. O objetivo das isenções é tornar a manutenção dos empregos menos onerosa para as empresas, uma vez que, regra geral, esta deve manter e pagar todas as contribuições sociais correspondentes aos seus quadros, independentemente da redução da jornada de trabalho ou suspensão do contrato.

Trata-se de uma previsão semelhante ao Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda adotado no Brasil (Medidas Provisórias 936/2020 e 1.045/2021). Em 2022, o Programa Emergencial foi aprovado como possibilidade permanente para hipóteses de crises futuras (como aconteceu com as tragédias das enchentes e deslizamentos em Petrópolis, em 2022, e em São Sebastião, em 2023). Isso se deu pela aprovação da Lei 14.437/2022. Essa norma autoriza o Poder Executivo Federal a dispor sobre a adoção, por empregados e empregadores, de medidas trabalhistas alternativas para o enfrentamento das consequências sociais e econômicas de um estado de calamidade pública em âmbito nacional ou em âmbito estadual, distrital ou municipal reconhecido pelo Poder Executivo Federal.

Nesse ponto, portanto, houve um paralelo perceptível entre a legislação espanhola e a brasileira, que é, contudo, mais ágil, pelo fato de possibilitar a negociação direta entre empregador e empregado nas situações de calamidade.

RESUMO E CONCLUSÃO

Os dados aqui analisados mostraram que problemas na área do trabalho na Espanha são bem diferentes dos problemas brasileiros. A diferença mais gritante é a enorme quantidade de contratos de trabalho de curta duração, com alta rotatividade e baixa proteção social que dominam o mercado de trabalho espanhol. Esse quadro decorre de muitos fatores. Dentre eles, têm destaque as regras impostas pela Convenção 158 da OIT que, ao dificultar o processo de demissão dos trabalhadores e criar indenizações de elevado valor, induzem os empregadores a adotar contratos de curta duração menos onerosos por ficarem fora do alcance daquela Convenção.

Por força das várias mudanças nas tecnologias e nos modos de produção, as formas alternativas de contratação do trabalho têm se mostrado atraentes para os trabalhadores e úteis para as empresas. O trabalho flexível de curta duração é uma delas. Mas, é claro, essa modalidade de trabalho é prejudicial aos trabalhadores e às empresas quando se torna exagerada.

A extensa utilização do trabalho temporário criou um grave dualismo no mercado de trabalho espanhol⁸¹. Cerca de 25% dos trabalhadores são contratados dessa forma, sem contar 13% que estão desempregados. Esses trabalhadores são contratados e recontratados várias vezes no mesmo ano e sempre de modo precário. Poucos são os que conseguem fazer a transição para os empregos convencionais, por prazo indeterminado⁸².

A redução desses contratos de trabalho foi um dos principais objetivos da reforma trabalhista da Espanha em 2021. Os primeiros resultados são animadores. Os dados reunidos pelo Ministério do Trabalho da Espanha no final de 2022 mostraram uma redução dos contratos temporários e uma ampliação dos contratos permanentes. Houve também um aumento de trabalhadores filiados à Previdência Social e uma redução modesta do nível de desemprego – de 14% para 13%.

Os contratos de longa duração, é claro, tendem a prover aos trabalhadores uma melhor qualidade de vida e aos empregadores uma elevação da produtividade, com repercussões benéficas na competitividade e crescimento das empresas. Para a economia como um todo, os contratos de longa duração favorecem os investimentos em qualificação e requalificação profissionais, o que contribui para a melhoria do capital humano.

⁸¹ Para contornar o problema da periodicidade do trabalho, o Decreto Real 32/2021 criou o contrato “fixo-descontínuo” que assegura aos trabalhadores os mesmos direitos do contrato por prazo indeterminado.

⁸² A dificuldade dessa transição tem sido documentada na Espanha desde o início da década de noventa. EICHHORST, Werner *et al.*, **The interaction of labor market regulation and labor market policies in welfare state reform**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2005; BENTOLILA, Samuel *et al.*, **Two-tier Labor markets in the great recession: France vs. Spain**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2010; BENTOLILA, Samuel *et al.*, **Reforming an insider-outsider labor market: the Spanish experience**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2016; CAHUC, Pierre *et al.*, **Explaining the spread of temporary jobs and its impact on labor turnover**. Bonn: Institute of Labor Economics, 2012; EICHHORST, Werner *et al.*, **Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?** Bonn: Institute of Labor Economics, 2016.

Após a reforma de 2021, notou-se, porém, um crescimento do trabalho em tempo parcial o que, de certa forma, contorna o problema das altas indenizações impostas para as dispensas sem justa causa nos casos de contratos por prazo indeterminado. Será importante observar se essa prática se torna uma tendência. É recomendável observar essa e outras mudanças detectadas em 2022 no caso da Espanha. Como se sabe, o mercado de trabalho tende a se ajustar em face de novas exigências legais.

Como avaliar a aplicabilidade da reforma espanhola ao caso brasileiro?

No Brasil, poucos trabalhadores têm contratos de curta duração como o de trabalho temporário ou por prazo determinado. Mesmo assim, esses contratos são protegidos pela Constituição Federal, CLT e pelas cláusulas dos acordos e convenções coletivas referentes às respectivas categorias profissionais.

No que tange à dispensa dos trabalhadores, o Brasil adotou um conjunto de regras para atenuar os impactos da perda do emprego sem justa causa, a saber: (1) aviso prévio de no mínimo 30 dias, que pode ser convertido em dinheiro; (2) indenização de dispensa na base de 40% do saldo do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do trabalhador despedido; (3) utilização do referido saldo a critério do trabalhador; e (4) seguro-desemprego de até cinco meses.

O sistema de proteções brasileiro é indenizatório, ao passo que o espanhol é reintegrativo, o que, além de oneroso, gera muitos descontentamentos entre os empregados que, com frequência, não aceitam os motivos alegados pelos empregadores, o que instiga a judicialização, redundando em reintegração ou em indenizações de alto custo, e leva muitos empregadores a utilizar pessoal de curta duração que fica fora das despesas criadas pela Convenção 158 da OIT.

Se, de um lado, os contratos de curta duração são menos incidentes no Brasil, de outro, o país enfrenta o grave problema da informalidade, historicamente em torno de 40% da população economicamente ativa. Infelizmente, a sua redução não pode ser obtida por lei. A redução da informalidade depende de mudanças diferentes das adotadas pela reforma trabalhista da Espanha em 2021. Dentre elas, estão a aceleração do crescimento econômico e uma diversificação da produção brasileira que permita criar empregos de melhor qualidade.

Na Espanha, além da estimulação dos contratos por prazo indeterminado, o Decreto Real 32/2021 criou novas regras para as relações do trabalho como a obrigatoriedade de treinamento para os contratos temporários, a volta da ultratividade, a prevalência das convenções sobre os acordos coletivos e outras.

No campo da aprendizagem, as medidas adotadas parecem bastante apropriadas para que a força de trabalho possa acompanhar as mudanças que ocorrem nas tecnologias e nos modos de produção dos dias atuais. Nesse campo, o Brasil possui mecanismos específicos para qualificação

e requalificação dos trabalhadores, embora seja reconhecida a necessidade de ampliação e diversificação dos programas atuais.

Vale notar, por força da aprendizagem prevista na CLT desde 1943, cujas regras foram modificadas pela Lei 13.257/2000, as empresas devem preencher uma porcentagem entre 5% e 15% dos seus quadros profissionais com jovens com idade entre 14 e 24 anos na qualidade de aprendizes.

Ao lado das regras de aprendizagem, o Brasil dispõe também de uma legislação que regulamenta o programa de estágios (Lei 11.788/2008)⁸³ como forma de familiarização dos jovens com os segredos do trabalho. Reconhece-se que, apesar de todo esse aparato, a qualificação dos trabalhadores brasileiros ainda é insuficiente.

No que tange ao término da ultratividade, o Brasil eliminou essa figura na reforma trabalhista de 2017, com o objetivo de criar um estímulo adicional para as partes se empenharem nas negociações coletivas e chegarem a acordos dentro do prazo de vigência dos contratos de trabalho. A mudança introduzida pela reforma espanhola terá de ser observada ao longo dos próximos anos. A volta da ultratividade estimulará ou desestimulará as negociações coletivas naquele país?

Outro aspecto diferenciador diz respeito à prevalência das convenções sobre os acordos coletivos no que tange a salários e benefícios a eles atrelados. Ao se alinhar à tendência mundial, a reforma trabalhista brasileira de 2017 inverteu essa prevalência com a intenção de se proporcionar aos trabalhadores condições mais realistas para alcançarem seus pleitos, pois muitas vezes o que as empresas oferecem nos acordos coletivos é superior ao que é oferecido pelo conjunto de empresas nas convenções coletivas.

Em suma, com as novas regras de contratação ali criadas, a Espanha espera reverter o exagero de uso dos contratos de trabalho de curta duração. Mas, se os contratos de trabalho permanentes continuarem com custos tão elevados e decorrentes das regras da Convenção 158 da OIT, é provável que em pouco tempo os efeitos da reforma de 2021 cheguem ao seu limite. Por isso, há que se esperar alguns anos para se avaliar o impacto das várias mudanças no custo do trabalho e da produção, assim como na competitividade das empresas e da economia espanhola como um todo.

O que teria ocorrido com o emprego no Brasil tivesse o país continuado com a ratificação da Convenção 158 da OIT? Tudo indica que a contratação de trabalho seguiria as formas que ficam de fora da rigidez da referida Convenção, como é o caso de contratos de curta duração.

⁸³ Anteriormente, o estágio era regido pela Lei 6.494/1977, revogada pela referida lei de 2008.

É importante reenfatizar que, mesmo para os contratos de menor duração, o sistema indenizatório adotado pela Constituição Federal do Brasil oferece as proteções básicas aos trabalhadores dispensados. Todos têm direito à proteção contra acidentes, ao descanso remunerado, a férias, ao abono de férias, ao 13º salário (proporcional) e a todas as garantias da Previdência Social, o que é diferente na Espanha onde os contratos por prazo reduzido têm também proteções reduzidas.

Em conclusão, pelo exame realizado por este ensaio ficou claro que a reforma espanhola de 2021 e a brasileira, de 2017, são completamente distintas por terem objetivos diferentes. A espanhola buscou reduzir o exagerado número de contratos de trabalho de curtíssima duração. A brasileira, buscou trazer maior segurança jurídica, facilitar a contratação e melhorar as proteções dos trabalhadores. Portanto, basear a discussão de uma nova reforma no Brasil na realizada pela Espanha é um grande equívoco, indo na contramão das reformas trabalhistas que vêm ocorrendo em outros países do mundo.

