



Considerações sobre a Reforma Trabalhista Espanhola e a relevância da Reforma Trabalhista Brasileira

1 - Por conta de grave crise econômica ocorrida entre os anos 2008 e 2009, foram destruídos na Espanha mais empregos, e mais rápido, do que as principais economias europeias, em decorrência das fragilidades do modelo trabalhista espanhol, segundo informado pelo governo daquele país.

Para se ter uma ideia, somente em 2011 a taxa de desemprego na Espanha chegou ao patamar de 22,85%, com mais de cinco milhões de desempregados.

Na época, a redução da quantidade de empregos foi mais intensa em alguns grupos, especialmente em relação aos jovens, cuja taxa de desemprego entre os menores de 25 anos chegou a quase cinquenta por cento. A incerteza de ingresso no mercado de trabalho, os baixos salários iniciais, e a situação econômica geral fizeram com que muitos jovens com boa formação deixassem o mercado de trabalho espanhol, e buscassem melhores oportunidades em outros países.

Para o governo da Espanha a crise econômica evidenciou a insustentabilidade do modelo laboral, e os problemas do mercado de trabalho acabaram afetando os próprios fundamentos do modelo social e laboral, exigindo uma reforma de grande envergadura.

2 - Em tal contexto, em 2012 foi aprovada a mais ambiciosa e ampla reforma desde o **Estatuto dos Trabalhadores de 1980**, por intermédio do [Real Decreto-Lei 3/2012, de 10/02/2012](#), prevendo a adoção de medidas urgentes para a reforma do mercado laboral espanhol, convertida em seguida, com poucas mudanças, na Lei nº 3/2012, de 06/07/2012.

Além disso, várias outras normas também foram aprovadas posteriormente, que incluíram novas modificações, entre as quais destacam-se as mudanças nos contratos a tempo parcial, aprovadas pelo [Real Decreto-Lei 11/2013, de 02/08/2013](#), e as medidas para favorecer a contratação estável e melhorar a empregabilidade dos trabalhadores, aprovadas pelo [Real Decreto-Lei 16/2013, de 20/12/2013](#).

A reforma laboral espanhola, ocorrida em 2012, teve como objetivo facilitar a criação de empregos, e como finalidade potencializar a flexibilidade externa das empresas, através, principalmente, dos mecanismos de resolução do contrato de trabalho (dispensa do empregado), além de aumentar a flexibilidade interna das empresas, de modo a permitir uma maior adaptação das condições de trabalho, como, por exemplo, a redução da jornada de trabalho em momentos de mudanças da situação econômica das empresas. Além disso, a reforma buscou reforçar a flexibilização salarial em função das mudanças produzidas em razão da situação econômica das empresas, bem como restringir o acesso aos programas sociais, em especial ao seguro-desemprego.

Em matéria de contratação, a Reforma de 2012 criou um novo contrato para empresas com menos de cinquenta trabalhadores, com um período experimental de um ano, durante o qual a empresa poderia dispensar o trabalhador livremente, sem causa ou compensação. Ainda, no tocante à contratação, flexibilizou o contrato de formação e aprendizagem, de modo a permitir contratos sucessivos para um mesmo trabalhador na mesma empresa ou em outra.

A Reforma também eliminou o requisito da autorização administrativa da autoridade laboral para despedimento coletivo de trabalhadores.

2.1 - Em relação às **condições de trabalho**, a mudança mais importante introduzida pela Reforma Laboral de 2012 se refere à possibilidade de a direção da empresa acordar modificações substanciais das condições de trabalho quando verificadas razões econômicas, técnicas, organizativas ou de produção, sendo considerados como tais as que estejam relacionadas com a competitividade, produtividade ou organização técnica ou do trabalho na empresa, sem que fosse necessário (como era no regulamento anterior) que as modificações contribuíssem para prever uma evolução negativa da empresa ou para melhorar a situação e as perspectivas desta. Segundo a norma, seriam consideradas como modificações substanciais das condições de trabalho, entre outras, as que afetassem as seguintes matérias: jornada de trabalho; horário e distribuição do tempo de trabalho; regime de trabalho por turnos; sistema de remuneração e valor do salário; sistema de trabalho e desempenho; e funções.

2.2 - Em matéria de **negociação coletiva** podem ser destacadas três mudanças substanciais na Reforma de 2012:

- Facilitou a descentralização dos acordos coletivos, estabelecendo-se como prioridade a aplicação dos acordos por empresa em inúmeras matérias, como salário e jornada de trabalho, de modo que estes acordos prevaleçam ao disposto nas convenções coletivas de trabalho;
- Eliminou a ultratividade dos acordos e convenções coletivas de trabalho;

- Facilitou consideravelmente a possibilidade de redução salarial e demais condições de trabalho.

2.3 - O Real Decreto-Lei de 2012 modificou o artigo 13 do Estatuto dos Trabalhadores espanhol que passou a se chamar “trabajo a distancia”, sendo definido como aquele que a prestação da atividade laboral se realiza preponderantemente no domicílio do trabalhador ou no lugar livremente escolhido por este, de forma alternativa ao trabalho desenvolvido presencialmente nas dependências da empresa.

A este respeito é importante destacar que o legislador optou por utilizar uma terminologia mais ampla ao não optar por “teletrabalho”, mas por “trabalho à distância”, já que teletrabalho é, por definição, trabalho à distância, mas nem todo trabalho à distância é teletrabalho.

A doutrina espanhola ao tratar do teletrabalho destaca três importantes elementos que o caracterizam: o elemento locativo; o uso das tecnologias de informática e de comunicação; e o elemento de mudança do local da prestação dos serviços.

Com efeito, o trabalho à distância, tal como disciplinado na legislação espanhola, será aplicável a todas as modalidades de contrato de trabalho, podendo, ainda, ser aplicável aos contratos de trabalho já em curso quando do início da vigência da reforma.

O parágrafo 2º do art. 13 do Estatuto dos Trabalhadores dispõe que o trabalho à distância deverá ser formalizado por escrito. Todavia, em decorrência da natureza voluntária, o trabalho à distância está condicionado ao acordo de vontade entre empregado e empregador. Isso significa dizer que não há direito ao teletrabalho nem tampouco obrigação de teletrabalhar, caracterizando-se, a partir desta perspectiva, como uma solução que beneficia ambas as partes.

Apesar de a Reforma não ter regulado o princípio da reversibilidade do trabalho à distância, na prática foram firmados acordos de reversibilidade com ampla margem de manobra para as partes, sendo comum as partes pactuarem a faculdade de retornar à modalidade presencial a qualquer momento sem ter que justificar a mudança.

Por fim, cumpre destacar que o conteúdo do acordo de trabalho à distância pode ser livremente negociado entre as partes. Ou seja, não há um conteúdo mínimo de aspectos a ser observados entre trabalhador e empresário. Todavia, com o objetivo de evitar a fragilização dos trabalhadores à distância em relação aos trabalhadores presenciais, o parágrafo 3º do art. 13 do Estatuto dos Trabalhadores estabeleceu o princípio da igualdade de direitos entre os trabalhadores à distância e os presenciais.

3 – No final de 2021 foi publicado pelo governo espanhol o [Real Decreto-Lei 32/2021, de 28/12/2021](#), dispondo sobre **medidas urgentes de reforma laboral, garantia da estabilidade do emprego e transformação do mercado de trabalho**, modificando vários preceitos do Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de outubro, que aprovou o Texto Consolidado da Lei do Estatuto dos Trabalhadores, bem como outros preceitos normativos referentes, principalmente, à contratação por prazo determinado, negociação coletiva, subcontratação, entre outros.

A norma indica como graves problemas do mercado de trabalho espanhol o **desemprego** e o **trabalho temporário**, apesar de ressaltar que o direito do trabalho não é o único lugar para enfrentar e resolver tais problemas.

3.1 - Relativamente ao diagnóstico e as principais deficiências que necessitam ser adequadamente corrigidas para alcançar um mercado de trabalho justo, sustentável e resiliente, com capacidade para fazer face às transformações e desafios do futuro, foi constatado o seguinte:

a) Em primeiro lugar, o mercado de trabalho espanhol sofre há décadas de um profundo desequilíbrio em relação aos países da União Europeia. Isto se deve ao fato de a Espanha ter uma taxa de desemprego temporária e de desemprego que praticamente **duplica a média europeia**.

Segundo o Real Decreto-Lei 32/2021 uma das consequências negativas da menor produtividade da economia espanhola diz respeito ao **modelo laboral baseado no trabalho temporário, o que desencoraja o investimento em formação**, tanto em recursos como em tempo despendido, por empresas e trabalhadores, e também eleva o nível de rotatividade do trabalho, o que impede a qualificação permanente e a vinculação profissional das pessoas.

E para lidar com a anomalia do desemprego excessivo e do emprego temporário, tornou-se necessária uma transformação abrangente do mercado de trabalho, com a **alteração das regulamentações que favorecem essa natureza temporária** por outras que promovam a estabilidade no emprego, gerando assim uma mudança na prática e na própria cultura das relações trabalhistas.

O objetivo de tal mudança é atuar contra os seguintes problemas que o mercado de trabalho espanhol sofre há décadas:

- A adoção de um **modelo de relações laborais especialmente frágil, débil e instável**, que em grande parte é responsável pela redução das atividades econômicas;
- **Elevado nível de emprego temporário**, que exerce forte pressão sobre os salários e outras condições de trabalho, tornando-se um instrumento de desvalorização salarial que, por um lado, deteriora o nível de vida das pessoas e, por outro, enfraquece a procura interna e, por conseguinte, a capacidade de crescimento econômico do país;

- **Redução dos níveis de competitividade e produtividade das empresas** devido ao menor investimento em formação e menor capacidade de adaptação às mudanças e melhorias tecnológicas;
- **Utilização de um modelo de relações laborais desigual e injusto**, porque o **trabalho temporário** é desequilibrado em função da idade ou do gênero, de tal forma que são as mulheres e, sobretudo, os mais jovens, que sofrem os níveis mais elevados de precariedade, quer em termos de contrato e salários e, em geral, são os grupos que mais têm dificuldades em ingressar plenamente no mercado de trabalho, o que se reflete em lacunas de diversos tipos, ainda a serem corrigidas;
- **Rotatividade de mão-de-obra muito elevada**, com muitas pessoas, sobretudo jovens, **num fluxo contínuo entre o desemprego e o trabalho temporário**, ineficiente para os trabalhadores, mas também para as empresas, que têm de pagar indenizações por rescisão contratual, e para o setor público, que financia esse processo de rotação contínua com o pagamento do auxílio-desemprego.

Em segundo lugar, o Real Decreto-Lei 32/2021 indica o **funcionamento inadequado da negociação coletiva**, pelo fato de empresas, ao invés de utilizarem os mecanismos internos de flexibilização destinados a lidar com as mudanças na conjuntura econômica, têm utilizado os acordos coletivos. O Decreto indica também a falta de certeza sobre os instrumentos convencionais aplicáveis, que se traduz num aumento da insegurança jurídica, e menciona ainda a necessidade de algumas regras de aplicação preferencial do acordo coletivo de empresa serem matizadas para reforçar o acordo setorial.

E além das deficiências acima apontadas, existem também no mercado de trabalho espanhol algumas distorções relacionadas a um possível enfraquecimento das condições de trabalho dos trabalhadores através da terceirização e utilização insuficiente de mecanismos de flexibilização interna como medidas de adaptação.

3.1.2 – Na Espanha, para superar os desequilíbrios que agravam os ciclos econômicos, prejudicam os ganhos de produtividade, e aprofundam as brechas sociais, territoriais e de gênero, perpetuando a desigualdade, se faz necessário:

a) A simplificação dos tipos de contratos e redução do trabalho temporário, com vistas a proteção do emprego, bem como **aumentar a produtividade e reforçar a segurança jurídica**, favorecendo a atração de investimento estrangeiro e a criação de empresas, bem como o investimento na formação dos trabalhadores.

A reforma, nesta área, aborda em primeiro lugar a **simplificação e reorganização das modalidades de contratação**. O objetivo é desenhar adequadamente esses novos tipos de contratos para que **o contrato por tempo indeterminado seja a regra geral e o contrato temporário tenha origem exclusivamente causal**, evitando o uso abusivo dessa figura e uma rotatividade excessiva de trabalhadores.

Em segundo lugar, pretende-se estabelecer uma regulação eficaz dos contratos de formação, que proporcione um enquadramento ideal para a inserção dos jovens no mercado de trabalho.

E em terceiro lugar, a Reforma deve garantir que as empresas possam se adaptar rapidamente às mudanças no contexto econômico e às transições produtivas, com mecanismos alternativos ao alto emprego temporário e ao encadeamento de contratos de curto prazo.

b) Modernização da negociação coletiva.

As sucessivas reformas anteriores determinaram o aumento da insegurança jurídica, resultando também numa arquitetura de negociação coletiva que não responde às necessidades atuais, com distorções significativas do ponto de vista da adaptação às exigências dos diferentes setores e empresas. Assim, é fundamental estruturar um sistema de relações laborais equilibrado, num contexto de intensa mudança, fruto da transição ecológica e da digitalização.

Por isso, a modernização da arquitetura da negociação coletiva constitui uma peça-chave do pacote de reformas, que aborda aspectos como a ultratividade dos acordos e a correta relação entre acordos setoriais e empresariais.

Além disso, a modernização da negociação coletiva deve incorporar mudanças na própria estrutura negocial, reforçando a representatividade das partes negociantes, enriquecendo seu conteúdo e reforçando a segurança jurídica em sua aplicação e efeitos.

c) Modernização da contratação e subcontratação de empresas.

É necessário abordar uma reforma que impeça o uso de serviços de terceirização, por meio da subcontratação.

O aumento do uso da terceirização como mecanismo de redução de custos afeta negativamente a concorrência qualitativa entre as empresas e também afeta o aumento da precarização do trabalho. Por isso, uma modernização de sua regulamentação visa garantir um uso adequado nos casos que melhoram a atividade produtiva, ao mesmo tempo em que a desestimula naqueles em que é mero instrumento de redução de custos, bem como caminha para a equalização de condições dos trabalhadores subcontratados, e para reforçar a responsabilidade das empresas contratantes ou subcontratadas.

O objetivo é uma regulamentação precisa que garanta um equilíbrio entre agilidade e flexibilidade (em trabalhos especializados, associados a um projeto específico, etc.) e um nível adequado de proteção aos trabalhadores subcontratados, em relação aos trabalhos que realizam.

d) Estabelecimento de um mecanismo de flexibilidade interna, estabilidade no emprego e apoio à transição, com a adoção de um mecanismo permanente, que garanta um quadro de flexibilidade face às flutuações da procura, uma alternativa ao elevado emprego temporário e às altas flutuações do emprego, e que contribuam para a estabilidade laboral e econômica, com forte apoio à formação e requalificação dos trabalhadores, investindo assim no capital humano do país.

Adicionalmente, o **intenso processo de digitalização e mudança tecnológica** exige a disponibilidade de instrumentos que acompanhem a transição e requalificação dos trabalhadores dos setores mais afetados, para que possam ter as competências necessárias para ocupar os empregos que serão criados no futuro, em suas atuais empresas ou em outras empresas ou ramos de atividade.

Assim, um novo mecanismo de estabilização econômica e flexibilização interna das empresas será integrado a todo o sistema de relações trabalhistas, como alternativa à redução da quantidade de empregos e da expressiva quantidade de empregos temporários, que alcançará um duplo objetivo: proteger emprego face a crises econômicas e dificuldades de mercado; e acompanhar os processos de mudança estrutural para evitar um impacto macroeconómico negativo que resulte na perda de capital humano, crescimento potencial e bem-estar da sociedade como um todo.

A finalidade do novo mecanismo de flexibilização e estabilização consiste em proteger o emprego, privilegiando o ajustamento temporário do horário de trabalho.

Segundo o governo espanhol todas as medidas conexas e com o alcance descrito, bem como aquelas necessariamente vinculadas às anteriores, têm sido objeto de negociação na Mesa de Diálogo Social, de modo que o debate e o consenso têm sido a fórmula adotada para efetivar o pacote de reformas necessário, com vocação para a permanência e com base na vontade coletiva.

3.2 - As linhas gerais das inovações introduzidas pelo Real Decreto-Lei 32/2021 são as seguintes:

a) Alteração do regime do contrato de formação, para obtenção de estágios profissionais e de formação alternada (artigo 11º do Estatuto dos Trabalhadores).

O contrato de formação poderá ter duas modalidades:

1ª Modalidade: contrato para formação profissional em alternância com o trabalho, com o objetivo de conciliar a atividade laboral com a formação profissional, estudos universitários ou qualquer outro do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego.

Características:

- Somente poderá ser assinado por trabalhadores que não possuam as habilitações ou certificados necessários para celebrar um contrato de formação para obter o exercício profissional. No entanto, essa modalidade de contratação poderá ser utilizada para a contratação de pessoa licenciada desde que o contrato esteja vinculado a outros estudos diferentes, e não tenha sido anteriormente assinado outro contrato de formação, em formação ao mesmo nível e no mesmo setor produtivo.
- O contrato pode ser ajustado com pessoas com até 30 anos de idade, quando celebrado no âmbito de certificados profissionais de nível 1 e 2 e programas de formação em alternância de emprego-formação. Nos demais casos não há limite de idade.
- A duração do contrato será determinada no plano ou programa de formação correspondente, com um **limite mínimo de três meses e um máximo de dois anos**. O contrato pode ser realizado de forma descontínua, em vários períodos anuais coincidentes com os estudos.
- A jornada de trabalho efetiva não poderá exceder de 65%, durante o primeiro ano, e 85%, durante o segundo ano, da jornada de trabalho prevista no acordo coletivo de trabalho.
- Não são permitidas horas extraordinárias, trabalho por turnos ou trabalho noturno, salvo se a aquisição da aprendizagem prevista no plano de formação não puder ser realizada noutros períodos devido à natureza da atividade.
- Não é permitido período de experiência.
- Os limites de idade e duração máxima do contrato não se aplicam quando se tratar de pessoas com deficiência ou que pertençam a grupos em situação de exclusão social, e sejam contratadas por empresas de inserção.
- É possível de celebração desse tipo de contrato com várias empresas, com base no mesmo ciclo, certificado de profissionalismo ou itinerário de especialidades do Catálogo de Especialidades Formativas do Sistema Nacional de Emprego, desde que cada contrato responda a diferentes atividades ligadas ao ciclo, plano ou programa de formação e, no seu conjunto, não exceda a duração máxima de dois anos.
- A empresa deverá nomear um tutor com formação ou experiência adequada, cuja função será acompanhar o plano de formação individual e coordenar com o centro ou entidade de formação.
- A remuneração correspondente será aquela estabelecida em instrumento coletivo de trabalho para tal tipo de contrato. Se nada prever a remuneração não poderá ser inferior a 60% no primeiro ano ou 75% no segundo em relação ao estabelecido no acordo para o grupo profissional correspondente às funções desempenhadas, todas na proporção do tempo de trabalho efetivo.

- O contrato deverá ser formalizado por escrito, incluindo necessariamente o texto do plano de formação individual, especificando o conteúdo da formação e as atividades de tutoria.
- Os contratos de formação e aprendizagem celebrados até 30/03/2022 continuarão a aplicar o regime previsto no artigo 11º do Estatuto dos Trabalhadores na sua redação anterior ao RDL 32/2021 até à sua duração máxima, ou seja, as modificações do artigo 11º do Estatuto dos Trabalhadores não entrarão em vigor até 30/03/2022.
- A partir de 31/03/2022 haverá um novo regime de contribuições para a Segurança Social que será aplicável aos contratos de formação e aprendizagem em vigor nessa data e aos novos contratos de formação alternada, que anteriormente eram designados de contrato de formação de aprendizagem.

2ª Modalidade: contrato de formação para obtenção de exercício profissional, **que tenha por objeto a aquisição de exercício profissional adequado ao nível de estudos do trabalhador.**

Características:

- Pode ser assinado com os trabalhadores titulares de grau universitário ou de grau médio ou superior, especialista, mestre profissional, com certificado do sistema de formação profissional ou grau equivalente de educação artística ou desportiva que habilite ou qualifique para o exercício do trabalho.
- O contrato poderá ser celebrado nos três anos seguintes à conclusão dos estudos correspondentes, e no caso de pessoas com deficiência o prazo será estendido para cinco anos.
- Não poderá inscrever quem já obteve experiência profissional ou realizou atividades de formação na mesma atividade dentro da mesma empresa há mais de três meses. Para tais efeitos, não contam os períodos de formação ou estágios que integram o currículo obrigatório para a obtenção do grau ou certificado de profissionalismo.
- A duração do contrato será determinada por acordo setorial, respeitado o limite mínimo de seis meses e o máximo de um ano. É permitido contratar na mesma ou em empresa diferente por período superior a um ano em virtude do mesmo grau ou certificado profissional, bem como contratar na mesma empresa para o mesmo cargo por período superior a um ano, ainda que seja grau diferente ou certificado diferente. Para estes efeitos, não serão considerados para o mesmo grau as licenciaturas, mestrados e doutoramentos correspondentes aos estudos universitários, salvo se a pessoa já era titular do grau superior no momento da sua primeira contratação.
- O período experimental que não poderá durar mais de um mês, independentemente do grau ou certificado de profissionalismo, salvo disposição em contrário da convenção coletiva de trabalho.

- A empresa deverá preparar um plano de formação individual especificando o conteúdo da prática profissional e nomear um tutor com experiência ou formação adequada para acompanhar o plano e cumprir corretamente o contrato.
- A remuneração dos trabalhadores contratados nessa modalidade será estabelecida na convenção coletiva aplicável a esses contratos ou para o grupo profissional, e o nível de remuneração correspondente às funções desempenhadas. Em nenhum caso a remuneração poderá ser inferior à estabelecida para o contrato de formação alternada ou ao salário mínimo interprofissional (SMI).
- O contrato deverá ser formalizado por escrito, incluindo também o texto do plano de formação individual, especificando o conteúdo do estágio e as atividades de tutoria.
- O novo regulamento entrará em vigor a partir de 30/03/2022.

b) Alteração do regime dos contratos a termo certo (artigo 15º do Estatuto dos Trabalhadores).

As referências ao contrato de determinada obra ou serviço foram suprimidas, para que **as causas da contratação temporária sejam reduzidas às circunstâncias da produção ou substituição de trabalhadores.**

Os contratos a termo certo somente poderão ser celebrados quando se verifique uma das seguintes situações:

- Aumento ocasional e imprevisível da produção ou oscilações que, mesmo no caso da atividade normal da empresa, gerem um desfasamento temporário entre o emprego estável disponível e o necessário, desde que não responda aos pressupostos do contrato por prazo indeterminado descontínuo. Nesse caso, o contrato não poderá durar mais de seis meses, embora as convenções coletivas setoriais possam estender esse período para até um ano.
- Situações pontuais, previsíveis, de duração reduzida e delimitada. Neste caso, a empresa somente poderá utilizar este tipo de contrato por no máximo noventa dias descontínuos no ano civil, independentemente do número de trabalhadores necessários para atender às situações específicas de cada um desses dias.
- Necessidade de substituição de trabalhadores com direito a reserva de posto de trabalho, podendo o contrato ser celebrado até quinze dias antes da ausência do trabalhador substituído para garantir a adaptação e bom desempenho no posto de trabalho.

Este tipo de contrato também poderá ser celebrado para completar a jornada reduzida de um trabalhador por motivos legais ou convencionalmente estabelecidos, e para a cobertura temporária de um cargo durante o processo de seleção ou promoção para sua cobertura definitiva, com o prazo máximo de três meses para este último caso.

Foi estabelecida uma contribuição adicional de 26 euros por cada cessação do contrato inferior a 30 dias, com exceção dos contratos provisórios de substituição e os vinculados aos regimes especiais para trabalhadores agrícolas, domésticos e mineiros.

Para a aplicação deste novo tipo de contrato a termo foi estabelecido o seguinte regime transitório:

- A duração dos contratos específicos de trabalho ou serviço e dos contratos de trabalho fixo celebrados ao abrigo do Contrato de Construção do Estado em vigor em 31/12/2021, será estabelecida na regulamentação aplicável à data da sua execução.
- Os contratos temporários por circunstâncias de produção e os contratos temporários firmados antes de 31/12/2021 manterão a duração prevista na regulamentação vigente no momento de sua execução.
- Até 30/03/2022 poderão ser celebrados contratos para obras ou serviços específicos e eventuais por circunstâncias de produção, de acordo com o regulamento anterior, embora a sua duração não possa exceder seis meses.
- O novo limite de associação de contratos será aplicado aos contratos celebrados a partir de 31/03/2022, respeitados os contratos previamente celebrados, para efeitos de cálculo do número de contratos e do prazo previstos no artigo 15º do Estatuto dos Trabalhadores. Apenas será considerado o contrato que esteja em vigor à data da entrada de vigência do Real Decreto-Lei nº 32/2021.

c) Novidades na contratação fixa-descontínua (artigo 16º do Estatuto dos Trabalhadores).

O contrato por tempo indeterminado poderá ser celebrado nos seguintes casos:

- Para realizar trabalhos de natureza sazonal ou ligados a atividades produtivas sazonais.
- Para realizar trabalhos que não sejam de natureza sazonal ou sazonal, mas que sejam prestados de forma intermitente e com prazos de execução certos, determinados ou indeterminados.
- Para o desenvolvimento de trabalhos que consistam na prestação de serviços no âmbito da execução de contratos comerciais ou administrativos que, sendo previsíveis, façam parte da atividade normal da empresa.

Nesse caso, os períodos de inatividade somente poderão ocorrer como períodos de espera para realocação entre subcontratados. Os acordos coletivos setoriais poderão determinar um período máximo de inatividade entre subempreiteiros que, na ausência de disposição convencional, será de três meses. Findo o prazo as empresas poderão adotar medidas temporárias ou definitivas conforme o caso.

As empresas de trabalho temporário poderão utilizar este tipo de contrato para a atribuição de trabalhadores.

O contrato de trabalho descontínuo deverá ser formalizado por escrito e refletir os elementos essenciais da atividade laboral (duração do período, jornada de trabalho, repartição do tempo, etc.) com natureza estimada.

A convocação dos trabalhadores será efetuada de acordo com os critérios objetivos e as formalidades estabelecidas na convenção coletiva ou, na sua falta, no acordo da empresa. Em qualquer caso, deverá ser feito por qualquer meio que deixe um registro da notificação à pessoa interessada, com bastante antecedência, e com as indicações precisas para a incorporação.

No início de cada ano civil, as empresas deverão transferir para a representação legal dos trabalhadores um calendário com as previsões de recurso anuais ou, se for o caso, semestrais. Da mesma forma, eles deverão fornecer os dados sobre o registro de trabalhadores permanentes-descontínuos assim que ocorrerem.

Os acordos coletivos setoriais poderão acordar a criação de bolsas setoriais de emprego em que sejam integrados trabalhadores permanentes-descontínuos durante os períodos de inatividade, bem como a celebração de contratos permanentes-descontínuos a tempo parcial.

Os trabalhadores permanentes-descontínuos terão prioridade no acesso às iniciativas de formação do sistema de formação profissional para o emprego durante os períodos de inatividade.

A antiguidade dos trabalhadores descontínuos permanentes será calculada com base em toda a duração da relação laboral, e não no tempo de efetiva prestação de serviços, salvo os benefícios que, pela sua natureza, requeiram outro tratamento, e desde que cumpram critérios de objetividade, proporcionalidade ou transparência. Ou seja, em aspetos como a promoção económica e profissional será levada em conta toda a duração da relação laboral, para questões como o cálculo da indenização por despedimento, na qual será levada em consideração a duração efetiva do trabalho.

O novo regulamento do contrato fixo-descontínuo entrará em vigor a partir de 31/03/2022.

d) Alterações em relação à cessação do contrato por tempo indeterminado por motivos inerentes ao trabalhador do setor da construção (terceira disposição adicional da Lei 32/2016, que regulamenta a subcontratação no setor da construção).

Consideram-se contratos por tempo indeterminado vinculados a obras aqueles que tenham por objeto tarefas ou serviços cuja finalidade e resultado estejam vinculados a obras de construção.

Concluído o trabalho a que o trabalhador esteja atribuído, a empresa deverá fazer uma proposta de recolocação, com prévio processo de treinamento, se for necessário.

Feita a proposta de recolocação, o contrato por tempo indeterminado poderá ser rescindido por motivos inerentes ao trabalhador quando ocorrer alguma das seguintes circunstâncias:

- Quando o trabalhador rejeitar a recolocação. O trabalhador deverá notificar a aceitação ou rejeição da proposta por escrito no prazo de sete dias a contar da comunicação da empresa. O silêncio do trabalhador será entendido como rejeição da proposta.
- Quando a qualificação do trabalhador, mesmo após o processo de formação ou requalificação, não for adequada às novas obras da empresa na mesma província, ou não for possível sua integração por existir excesso de pessoas com as qualificações necessárias para desempenhar as mesmas funções. Nesse caso, a empresa deverá notificar o trabalhador da rescisão do contrato com quinze dias de antecedência.
- Inexistência na província em que o trabalhador da construção foi contratado de obras que estejam de acordo com sua qualificação profissional, nível, função e grupo profissional, uma vez analisada a sua qualificação ou possível requalificação. Nesse caso, a empresa também deverá notificar o trabalhador da rescisão do contrato com quinze dias de antecedência.

A rescisão deste contrato por motivos inerentes ao trabalhador implicará numa compensação de 7% dos conceitos salariais estabelecidos nas tabelas da convenção coletiva aplicável, e que tenham sido acumulados durante toda a vigência do contrato.

e) Modificações relativas à subcontratação de obras e serviços (artigo 42º do Estatuto dos Trabalhadores).

As empresas contratantes e subcontratantes deverão aplicar a convenção coletiva do setor da atividade exercida no contrato ou subcontrato, independentemente do seu objeto social ou forma jurídica.

Caso a empresa tenha acordo próprio, poderá ser aplicado o mesmo prioritariamente em relação às seguintes matérias: pagamento ou compensação de horas extraordinárias, remuneração do trabalho por turnos, horário e distribuição do tempo de trabalho, classificação profissional, medidas de conciliação da vida familiar e aspectos das modalidades de contratação atribuídos à negociação coletiva.

Tais disposições não serão aplicáveis aos centros de emprego especiais.

f) Alterações relacionadas com a redução do horário de trabalho ou suspensão do contrato por motivos económicos, técnicos, organizacionais ou de produção ou decorrentes de força maior - ERTE- (artigo 47º do Estatuto dos Trabalhadores).

A duração do período de consulta com a representação dos trabalhadores foi reduzida de quinze para sete dias no caso de empresas com menos de cinquenta trabalhadores.

O prazo para a constituição da comissão negociadora também foi reduzido, sendo fixado em cinco dias em geral, ou dez dias nos casos em que o centro de trabalho não tenha representação legal dos trabalhadores.

Foi estabelecida a possibilidade de, durante a vigência da medida de redução de jornada ou suspensão de contratos por motivos económicos, técnicos, organizacionais ou de produção, a empresa propor a prorrogação da mesma. Neste caso, deverá ser realizado um novo período de consulta de, no máximo, cinco dias, findo o qual a empresa deverá comunicar sua decisão à autoridade laboral e produzirá efeitos a partir do dia seguinte ao termo do período de redução do horário de trabalho ou suspensão do contrato de trabalho inicialmente previsto.

Os pedidos de prorrogação do trabalho temporário por motivo de força maior deverão ser processados como uma nova autorização à autoridade trabalhista.

O conceito de força maior temporária se estende aos impedimentos ou limitações à atividade normalizada da empresa que sejam decorrentes de decisões adotadas pela autoridade pública competente, inclusive aquelas voltadas à saúde pública.

Foi proibida a realização de horas extraordinárias, a terceirização das atividades, e a celebração de novos contratos de trabalho durante a aplicação das medidas de redução de jornada ou suspensão de contratos de trabalho, salvo se os trabalhadores afetados por tais medidas não puderem, por motivo de treinamento ou motivos justificados, exercerem as funções terceirizadas ou confiadas aos recém-contratados.

As empresas que usufruírem de tais medidas poderão ser beneficiados com bônus em quotas empresariais para contribuições previdenciárias, assumindo o compromisso de manter o emprego durante os seis meses seguintes ao término do prazo de vigência do expediente de regulamentação do trabalho. Em caso de incumprimento do compromisso, as isenções do trabalhador afetado pelo referido descumprimento deverão ser devolvidas.

Os bônus serão de:

- 20% para os processos de regulamentação do trabalho temporário por razões económicas, técnicas, organizativas ou produtivas ligadas à disponibilização de ações de formação aos trabalhadores.

- 90% para processos de regulamentação de trabalho temporário por motivo de força maior.

Os expedientes de regulação do trabalho temporário por impedimento ou limitação de atividade ligada ao COVID-19, a que se refere o Real Decreto-Lei 18/2021, continuarão a ser regulados pelo disposto na citada norma até o dia 28/02/2022.

g) Mecanismo RED para flexibilidade e estabilidade no emprego (artigo 47º bis do Estatuto dos Trabalhadores).

Foi criado um instrumento de flexibilização e estabilização do emprego denominado de Mecanismo RED que, uma vez ativado pelo Conselho de Ministros, permitirá às empresas solicitar medidas de redução do horário de trabalho ou suspensão de contratos de trabalho.

O Mecanismo RED terá duas modalidades:

- Cíclica, quando se verificar uma situação macroeconómica geral que aconselhe a adoção de instrumentos adicionais de estabilização, com a duração máxima de um ano.
- Setorial, quando houver mudanças permanentes em um setor de atividade que gerem necessidades de reciclagem e processos de transição profissional para os trabalhadores, com duração de um ano e com a possibilidade de duas prorrogações de seis meses.

Uma vez acionado o Mecanismo RED, as empresas poderão solicitar à autoridade trabalhista a redução da jornada de trabalho ou a suspensão dos contratos de acordo com o seguinte:

- Deverá ser seguido o procedimento previsto para os processos de regulamentação do trabalho temporário (pedido da empresa dirigido à autoridade laboral e comunicação simultânea aos representantes dos trabalhadores) e os efeitos serão os mesmos, com a especialidades que serão indicadas a seguir.
- No caso do Mecanismo de Rede Setorial, a solicitação deverá acompanhar um plano de requalificação dos trabalhadores afetados.
- A autoridade laboral obterá um relatório da Inspeção do Trabalho e Segurança Social, que deverá ser emitido no prazo de sete dias.
- A autoridade trabalhista emitirá uma resolução no prazo de sete dias a partir do final do período de consulta. O silêncio administrativo será positivo.

As empresas que aplicam os processos de regulamentação do trabalho temporário no âmbito do Mecanismo RED poderão ser beneficiadas das seguintes isenções na contribuição empresarial à Segurança Social para contingências comuns e itens de cobrança conjunta:

- No modo cíclico: 60% desde a data de ativação do mecanismo até o último dia do quarto mês após a data de ativação; 30% durante os quatro meses seguintes ao término do mandato anterior; ou 20% durante os quatro meses seguintes ao final do período anterior.
- Na modalidade setorial, a isenção será de 40% para os expedientes vinculados à oferta de ações de capacitação aos trabalhadores.

Tais isenções estão sujeitas ao compromisso de manutenção do emprego durante os seis meses seguintes ao término do prazo de vigência da regulamentação do trabalho temporário. Em caso de descumprimento apenas deverão ser devolvidas as exonerações do trabalhador despedido.

A partir de 31/03/2022, os trabalhadores afetados por esses cadastros poderão receber um auxílio-desemprego equivalente a 70% da base regulatória durante todo o tempo de aplicação da medida, sem carência prévia ou consumo de benefícios.

h) Alteração do regime de prioridade de aplicação do acordo coletivo de empresa (artigo 84.2 do Estatuto dos Trabalhadores).

A prioridade de aplicação do acordo coletivo da empresa em matéria salarial foi eliminada.

A modificação não se aplicará aos acordos coletivos assinados ou submetidos a registro ou registradas antes de 31/12/2021 até que percam sua validade expressa e, no máximo, em um ano a partir dessa data. Após esse período, os acordos deverão se adequar à modificação do artigo 84º do Estatuto dos Trabalhadores no prazo de seis meses.

i) Mudanças no regime de ultratividade das convenções coletivas (art. 86º do Estatuto dos Trabalhadores).

Foi eliminada a perda automática da validade dos instrumentos coletivos.

A partir do Real Decreto-Lei 32/2021 o instrumento coletivo permanecerá em vigor até a adoção de um novo ajuste coletivo.

Tal disposição também será aplicável aos instrumentos coletivos reportados em 31/12/2021.

j) Modificações da Lei de Infrações e Sanções da Ordem Social (Real Decreto Legislativo 5/2000).

Foram incorporadas novas infrações relativas à contratação temporária, descumprimento do dever de informar sobre a existência de vagas, descumprimento das vedações de contratação e terceirização durante a vigência do regulamento de trabalho temporário, etc.

4 – A desregulamentação do mercado de trabalho espanhol não é um processo novo, visto que desde 1980 o país passou por mais de 50 reformas trabalhistas.

A primeira reforma, que ampliou a permissividade para a utilização do trabalho temporário, ao liberá-lo para trabalhos de qualquer espécie, aconteceu em 1984, marcando o início do crescimento dos empregos atípicos espanhóis.

O mercado de trabalho espanhol é caracterizado pela elevada parcela de empregos atípicos e formas de trabalho precárias.

Após a Reforma de 1984 observou-se a generalização das contratações por meio do contrato de trabalho temporário. O crescimento de tal tipo de contrato de trabalho somente foi interrompido após a crise financeira de 2008, quando houve uma queda vertiginosa do nível de emprego. Porém, após a crise, os contratos temporários seguiram em ascensão.

Estudos mostram que os empregos temporários na Espanha são caracterizados especialmente pela curta duração. Para se ter uma ideia, em outubro de 2014, vinte e cinco por cento dos contratos de trabalho temporários tinha duração menor do que sete dias, e apenas 0,4% dos contratos temporários previam uma duração mais longa do que um ano.

A entrada da maioria dos ingressantes no mercado de trabalho se dá por meio do trabalho temporário, especialmente entre os jovens, o que faz com que os empregos disponíveis sejam marcados pela insegurança, precariedade e descontinuidade.

Os regimes de trabalho em tempo parcial também têm crescido na Espanha, sendo mais complexo para os trabalhadores encontrar uma oportunidade de emprego para prestar serviços em tempo integral.

No texto do Real Decreto-Lei 32, de 2021, pode-se constatar **que um dos principais objetivos do legislador espanhol, com a Nova Reforma Laboral, é a limitação ao elevado número de contratos de trabalho temporário,** que caracteriza o atual mercado de trabalho espanhol, visto que **a Espanha lidera o “ranking” europeu de trabalho temporário,** com uma diferença de quase doze pontos percentuais em relação à média da União Europeia.

Relativamente à clara intenção de limitar o caráter temporário das relações laborais, o legislador espanhol introduziu importantes alterações no que diz respeito **aos tipos de contratos de trabalho, tendo reduzido o seu número.**

Porém, a Reforma deixou intocadas questões importantes da Reforma Trabalhista de 2012, apesar de alguns meios de comunicação brasileiros afirmarem que a Nova Reforma Trabalhista espanhola teria revogado por inteiro a reforma ocorrida anteriormente. Neste sentido, **nada mudou em termos de dispensas e suas consequências, indenizações por despedimento, opção pela reintegração em caso de inadmissibilidade a favor da empresa, processamento de salários etc.**

A Reforma Trabalhista espanhola ainda precisará ser aprovada, e o Congresso poderá validá-la ou rejeitá-la. Se for rejeitada, a regra será revogada e não terá efeito a partir de tal momento. Se for aprovado, permanecerá em vigor. A pedido de qualquer grupo parlamentar poderá ser solicitada a tramitação da norma como projeto de lei. Durante esse processo poderão ser feitas modificações em seu conteúdo por meio de emendas dos diferentes grupos parlamentares. Concluído o processo, os Tribunais aprovarão a regra final. Em média, na Espanha, o processo de homologação de um projeto de lei leva aproximadamente seis meses.

5 – No Brasil, em 23/12/2016, foi apresentado pelo Poder Executivo na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei n. 6787/2016, com o objetivo de alterar a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, que regula as relações entre empregado e empregador, e a Lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

Após passar pela Câmara dos Deputados, em 28/04/2017 o Projeto de Lei foi enviado para apreciação do Senado Federal, sob uma nova ementa, visto que foram incorporadas várias emendas quando da tramitação na Câmara. Consta que a ementa final foi a seguinte:

“Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho”.

No dia 11/07/2017 o Plenário do Senado aprovou integralmente o [Projeto de Lei da Reforma Trabalhista](#), e, posteriormente, após a sanção do Presidente da República, foi publicada no Diário Oficial da União do dia 14/07/2017 a [Lei nº 13.467](#), designada de **Reforma Trabalhista**, com vigência a partir do dia 11/11/2017.

A Reforma Trabalhista brasileira objetivou aprimorar as relações do trabalho, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores, bem como atualizar os mecanismos de combate à informalidade da mão-de-obra no país, além de introduzir novos tipos de contrato de trabalho como, por exemplo, o teletrabalho e o intermitente.

Recentemente, surgiram argumentos contrários à Reforma Trabalhista brasileira de 2017, defendendo, inclusive, a revogação da norma por inteiro.

É importante ressaltar a **relevância da Reforma Trabalhista brasileira**, visto que manteve intocados todos os direitos constantes da Constituição Federal de 1988, além de ter criado outros direitos para proteção dos trabalhadores, como, por exemplo, a previsão de aplicação de multa a favor do empregado ou da empregada no caso de comprovada discriminação no emprego por motivo de sexo ou etnia, privilegiando o direito à igualdade e à não discriminação.

Também podem ser apontados muitos outros aspectos positivos em relação à Reforma Trabalhista brasileira, e em especial os seguintes:

- Ao longo da pandemia da COVID-19 o regime de teletrabalho se tornou a principal modalidade de prestação de serviços, principalmente nas situações de paralisação das atividades da empresa;
- Houve a redefinição do instituto da equiparação salarial com previsões mais claras, tanto para empregados como para empregadores;
- Autoriza a extinção do contrato de trabalho por acordo entre empregado e empregador, o que não era possível antes da Reforma;
- Permite o parcelamento das férias em até 3 vezes períodos;
- Estabelece o horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, mediante acordo entre empregador e empregado, sendo que anteriormente era exigida a negociação coletiva;
- Prevê a prevalência da convenção coletiva e do acordo coletivo de trabalho sobre as normas infraconstitucionais, em consonância com a Constituição Federal/1988;
- Instituiu o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial, o que era impensável antes de novembro de 2017
- Promoveu a desburocratização para o trabalhador receber o seguro-desemprego e sacar o FGTS, pois não há mais a obrigatoriedade de homologação da rescisão contratual.

Portanto, inexistente justificativa plausível para se buscar a revogação da Lei nº 13.467/2017, sob o risco de gerar insegurança jurídica, com prejuízos para todos, empregadores e empregados, principalmente em razão do fato de que muitas das previsões da Reforma estarem sendo amplamente utilizados no dia a dia das relações do trabalho, como o teletrabalho, por exemplo.

E levar em consideração as alterações legislativas ocorridas na Espanha, com o previsto no Real Decreto-Lei 32/2021, e os motivos decorrentes de tais modificações da legislação laboral espanhola, também é grave equívoco, visto que naquele país o modelo laboral está relevantemente baseado no trabalho temporário, o que não ocorre no Brasil, onde o modelo está baseado na contratação a prazo indeterminado, que constitui a regra geral de contratação prevista na Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, sendo considerada exceção a contratação temporária.

Outrossim, não há no Brasil os mesmos problemas que ocorrem na Espanha em relação ao trabalho temporário, pois a legislação pátria prevê a contratação temporária para situações bem específicas, inclusive com o risco de o contrato ser transformado para contrato a prazo indeterminado, caso não sejam rigorosamente seguidas as previsões legais.

E se foi necessária a simplificação dos tipos de contratos de trabalho e a simplificação e reorganização das modalidades de contratação de trabalho na Espanha, no Brasil tal medida é totalmente desnecessária, uma vez que os tipos de contrato atualmente existentes estão muito bem estruturados, visto que as previsões legais existentes atendem às necessidades do mercado de trabalho brasileiro, e a Reforma Trabalhista ainda oportunizou a contratação de trabalhadores na modalidade de teletrabalho e intermitente, sendo que o primeiro tem se mostrado extremamente útil ao longo da pandemia da COVID-19, principalmente nas situações em que há a necessidade de paralisação das atividades presenciais, para a segurança e saúde dos trabalhadores.

E se na Espanha foi identificado o funcionamento inadequado da negociação coletiva, no Brasil, diferentemente, a Reforma Trabalhista explicitou de forma transparente os direitos que podem ou não ser objeto de negociação coletiva, bem como elevou a patamar superior aos normas coletivas, com a prevalência delas sobre a legislação infraconstitucional, em total consonância com o que prevê a Carta Magna de 1988.

Portanto, inexistente justificativa para se valer das alterações legislativas laborais ocorridas recentemente na Espanha, para justificar a revogação da Reforma Trabalhista brasileira, até mesmo para se manter a imprescindível segurança jurídica, além dos avanços conquistados com a Reforma.

Por fim, em novembro de 2021 a Reforma Trabalhista brasileira fez quatro anos de vigência, e no Informe Estratégico do Conselho Temático de Relações do Trabalho da Findes, intitulado [Reforma Trabalhista - Panorama geral após quatro anos de vigência](#) foram destacadas as principais mudanças ocorridas, bem como os desafios que ainda necessitam ser vencidos.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e especialista de Relações do Trabalho da Findes

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho