



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Direito

Isabela Pimentel de Barros

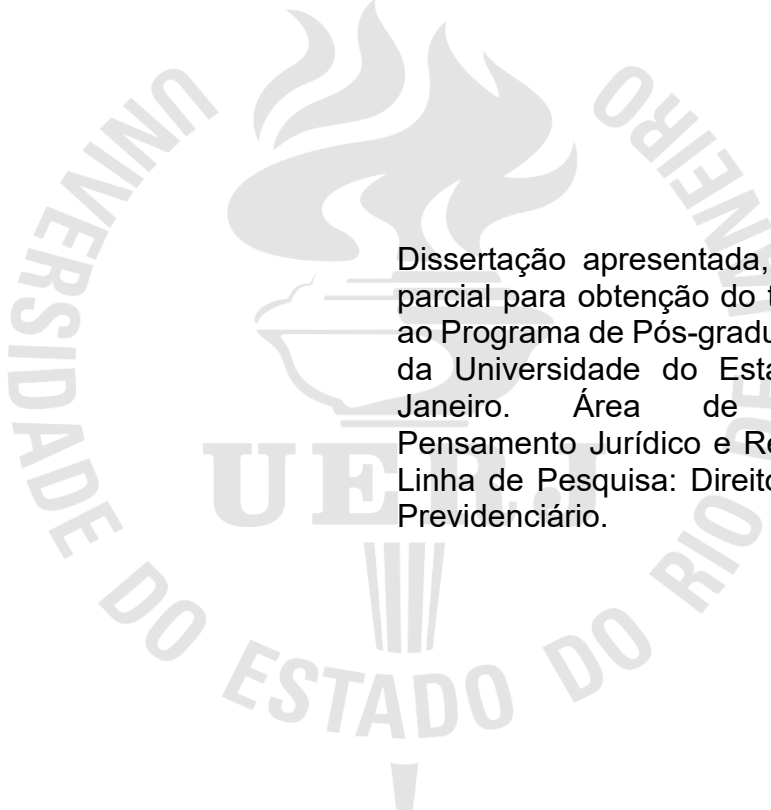
**Uma análise do contrato temporário no mercado de trabalho da
Espanha e do Brasil: a violência contra o direito ao emprego**

Rio de Janeiro

2021

Isabela Pimentel de Barros

**Uma análise do contrato temporário no mercado de trabalho da Espanha e do
Brasil: a violência contra o direito ao emprego**



Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia

Rio de Janeiro

2021

CATALOGAÇÃO NA FONTE
UERJ/REDE SIRIUS/BIBLIOTECA CCS/C

B277 Barros, Isabela Pimentel de.

Uma análise do contrato temporário no mercado de trabalho da Espanha e do Brasil: a violência contra o direito ao emprego / Isabela Pimentel de Barros - 2021.

188 f.

Orientador: Prof. Dr. Ivan Simões Garcia

Dissertação (Mestrado). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Direito.

1. Direito do trabalho - Teses. 2. Contratos - Teses. 3. Emprego temporário – Teses. I. Garcia, Ivan Simões. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Faculdade de Direito. III. Título.

CDU 349.2

Bibliotecária: Angélica Ribeiro CRB7/6121

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta tese, desde que citada a fonte.

Assinatura

Data

Isabela Pimentel de Barros

**Uma análise do contrato temporário no mercado de trabalho da Espanha e do
Brasil: a violência contra o direito ao emprego**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-graduação em Direito da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Pensamento Jurídico e Relações Sociais. Linha de Pesquisa: Direito do Trabalho e Previdenciário.

Aprovada em 22 de abril de 2021.

Banca Examinadora:

Prof. Dr. Ivan Simões Garcia
Faculdade de Direito – UERJ

Prof.^a Dra. Valdete Souto Severo
Universidade Federal do Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Eduardo Henrique von Adamovich
Faculdade de Direito – UERJ

Rio de Janeiro

2021

DEDICATÓRIA

Àquele que foi meu pai nesta vida, amigo, farmacêutico de profissão, mas professor de ofício e, como tantos brasileiros, foi também trabalhador estranhado, que, aposentado, teve que trabalhar até o fim de sua vida.

AGRADECIMENTOS

Porque se chamavam homens
Também se chamavam sonhos
E sonhos não envelhecem
Milton Nascimento

Cursar um mestrado é uma revolução de ideias; de ideais e de aprendizados. Quando você o inicia, acha que tem muito conhecimento. Quando está prestes a terminá-lo, tem certeza de que não tem nenhum, mas de que está no caminho certo.

Inicialmente, agradeço aos meus avós maternos, Nelson Ribeiro de Castro (*in memoriam*) e Lucia Lugarinho de Castro (*in memoriam*). Meu avô foi o homem que, durante nossas longas conversas que costumavam acontecer às tardes de sábado, me ensinou a diferença entre o que é certo e o que parece ser. Ensinou, ainda, a importância de unir os saberes. Como um grande engenheiro, ele sabia mais história do que eu, embora fosse eu quem fizesse faculdade de História. Ao meu avô, meu muito obrigada por tanto ensinamento. Minha avó se foi já na fase final do mestrado. Quinze dias após o seu falecimento, percebi que tenho tantas características dela, que tive a certeza de que estará sempre comigo. Deixo registrado o agradecimento à mulher que sempre defendeu os seus com a força de uma leoa e mostrou-me a importância da determinação, da garra e da bondade.

Agradeço aos meus pais, Fernando Pimentel de Barros (*in memoriam*) e Solange Ribeiro de Barros. Um dos grandes ensinamentos do meu pai foi nunca, absolutamente nunca, desistir de lutar pelo que acredito. Meu pai me deu todos os livros de política dele, a maior parte relacionada à Ditadura Militar. Ele entendia a importância de se conhecer a história de um país e soube me passar isso. Minha mãe sempre lutou, apesar de todas as dificuldades financeiras, para que os filhos estudassem em boas escolas e pudessem ter uma boa formação, fazendo parte da ínfima população privilegiada do Brasil que tem acesso ao grande bem que é o estudo. Abriu mão de inúmeros desejos em prol dos filhos. De fato, eles ensinaram o poder que um livro possui. Obrigada, mãe e pai.

Agradeço ao querido amigo Marcio Lopes Cordero. Em 2005, tive a sorte de ser indicada para ser estagiária em um sindicato onde, então, ele exercia o cargo de

coordenador do departamento jurídico. Ali nasceu uma relação de respeito, admiração, confiança e carinho, possibilitando que, de estagiária tímida, me tornasse uma advogada que gosta dos bons combates. Ilustre advogado, possuidor de uma memória imbatível, de um raciocínio tenaz e de um coração gigante, eu só tenho a agradecer o exemplo de luta pelos direitos dos que não tiveram a mesma chance que nós.

À Universidade Federal do Rio de Janeiro, onde me graduei. Lá fiz amigos que carrego até hoje e tive professores que fizeram com que, pela primeira vez, meus olhos brilhassem pelo Direito. Lá entendi que essa disciplina tem o papel de ajudar na construção de um mundo melhor e, nessa trajetória, tento levar isso como ideal.

À Universidade do Estado do Rio de Janeiro, aos seus servidores e docentes.

Quando decidi tentar o ingresso no mestrado, havíamos passado há pouco pela Reforma Trabalhista; um Presidente extremamente conservador tinha acabado de ser eleito. O cenário era péssimo, e o prognóstico também. Estudar para que pudesse lutar pelo que acredito, provida da voz da razão, e não só da rebeldia que me era característica, parecia ser o melhor caminho. Como não podia deixar de ser, me apaixonei por essa instituição, que é um verdadeiro exemplo de ensino democrático.

Agradeço aos nove alunos que, ao ingressarem comigo no mestrado em 2019, fizeram parte de “a melhor turma”. Vocês tornaram os anos de 2019 e 2020 mais intrigantes, leves, divertidos e menos difíceis. Tenho certeza de que estaremos juntos nos próximos caminhos escolhidos. Esse percurso foi sensacional, meus queridos!

Um agradecimento especial ao professor Dr. Ivan Simões Garcia, que exerceu um papel muito maior do que o de meu orientador e teve uma paciência gigante em ouvir meus dilemas e minhas dúvidas, sempre me estimulando. Nesse período, esteve absolutamente disponível para as conversas e os debates e soube, com bondade, ter a compreensão de que eu necessitava para seguir.

Agradeço à professora Valdete Souto Severo, dona de uma simplicidade incrível, de uma modéstia e um espírito de solidariedade necessários. Ela possui um lugar de fala que acalenta os corações de quem não concorda com sistema atual. Ouvi-la é uma luz na escuridão, e a sua gentileza ao ler o meu trabalho, dar sugestões e participar da banca ratifica o meu respeito e admiração. Realmente eu tive muita sorte de conhecê-la e poder contar com o seu acolhimento.

Aos meus amigos, que, nesse período, compreenderam as inúmeras vezes que não pude fazer algo e que vibraram ao ver a luz nos meus olhos por estar lutando pelo

que acredito. Por fim, agradeço a todos que, como eu, não concordam com a ordem reinante e procuram, cada um a seu modo, desconstruí-la.

Creo que hay que resistir: éste ha sido mi lema. Pero hoy, cuántas veces me he preguntado cómo encarnar esta palabra.

Ernesto Sabato

RESUMO

BARROS, Isabela Pimentel. *Uma análise do contrato temporário no mercado de trabalho da Espanha e do Brasil: a violência contra o direito ao emprego*. 2021. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

A Espanha, desde meados da década de 80, possui um alto índice de contratos temporários celebrados, índice este consideravelmente superior à média dos demais países da União Europeia. À época, em razão de uma grave crise econômica pela qual o país passava, a solução encontrada pelo legislador foi estimular a contratação temporária sob o argumento de que era preciso gerar emprego. O discurso predominante baseava-se na necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas para que o país pudesse recuperar-se economicamente. Mesmo após a recuperação econômica, a contratação temporária persistiu. Em 2008, nova crise econômica atinge a Europa e, sobretudo, a Espanha, que alcança um índice de desemprego de mais de 30%, chegando a 50% entre os jovens. Duas grandes Reformas Trabalhistas são realizadas em 2010 e 2012, apresentando esta última muitas semelhanças com a que ocorreu no Brasil em 2017. Apesar de ambas as reformas lá realizadas reconhecerem que a dualidade do mercado de trabalho espanhol ainda era um grave problema, entendendo-se a dualidade como uma alta taxa de contratos temporários ao lado dos contratos indeterminados, são poucas as alterações observadas no que tange a contratações temporárias, que atingem, sobretudo, mulheres, jovens e imigrantes. Iniciada a recuperação econômica, mais uma vez, o alto índice de contratos temporários persiste, mostrando a ineficiência das Reformas Trabalhistas quanto a essa questão. No Brasil, embora a contratação temporária não seja ainda expressiva numericamente, certo é que as contratações atípicas se expandem a cada ano, precarizando ainda mais as condições de trabalho. A reforma trabalhista realizada através da Lei nº 13.467/2017, ao invés de tentar conter tal tipo de contratação, ampliou as suas possibilidades. Apesar das claras diferenças econômicas, sociais, políticas e culturais, o Brasil e a Espanha vivenciam constantemente o discurso da necessidade de flexibilização dos direitos trabalhistas. Observamos também o aprofundamento de medidas de austeridade, de precarização dos direitos trabalhistas e da desigualdade social, agravando a exploração do trabalhador, que acredita na ideia de que é melhor ter um emprego precário a não ter nenhum e, assim, submete-se às mais diversas formas de exploração. Nesse sentido, o presente trabalho tem como objetivo realizar um estudo acerca dos contratos a termo, especificamente os contratos temporários, nos mercados de trabalho brasileiro e espanhol, a fim de demonstrar o quanto a expansão das contratações atípicas são maléficas ao trabalhador, ao empregador, à sociedade e ao próprio sistema capitalista. Para isso, realiza-se uma análise das legislações afetas ao tema no Brasil e na Espanha, bem como do mercado de trabalho desses países, apontando os setores mais atingidos e os efeitos prejudiciais deste tipo de contratação.

Palavras-chave: Flexibilização. Contratos atípicos. Trabalho temporário. Legislação trabalhista espanhola. Precarização dos direitos trabalhistas.

ABSTRACT

BARROS, Isabela Pimentel. *An analysis of the temporary contract in the labor market in Spain and Brazil: violence against the right to employment*. 2021. 188 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho e Previdenciário) – Faculdade de Direito, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021.

Spain, since the mid-1980s, has had a high rate of temporary contracts concluded, which is considerably higher than the average of other European Union countries. At the time, due to a serious economic crisis that the country was going through, the solution found by the legislator was to encourage temporary hiring on the grounds that it was necessary to generate jobs. The predominant discourse was based on the need to make labor rights more flexible so that the country could recover economically. However, even after the economic recovery, the temporary hiring persisted. In 2008, a new economic crisis hits Europe and, above all, Spain, which reaches an unemployment rate of more than 30%, and it is certain that, among young people, this rate reaches 50%. Two major Labor Reforms were carried out in 2010 and 2012, the latter showing many similarities to the one that occurred in Brazil in 2017. Although both reforms carried out there recognize in their justifications that the duality of the Spanish labor market was still a serious problem. Understanding duality as a high rate of temporary contracts alongside indeterminate contracts, there are few changes observed with regard to temporary contracts that affect, above all, women, young people and immigrants. However, once again, once the economic recovery has started, the high rate of temporary contracts persists, showing the inefficiency of Labor Reforms on this issue. In Brazil, although the temporary hiring is not yet expressive numerically, it is certain that the atypical hiring expands every year, making working conditions even more precarious. The labor reform carried out through Law no. 13,467 / 2017 in spite of trying to contain such a contract, it expanded its possibilities. Despite clear economic, social, political and cultural differences, Brazil and Spain are constantly experiencing the discourse of the need to make labor rights more flexible. Allied to such discourse, we observe the deepening of austerity measures adopted, of precarious labor rights and social inequality, aggravating the exploitation of workers who believe in the idea that it is better to have a precarious job than not having any and, thus, to the most diverse forms of exploitation. In this sense, the present work aims to conduct a study on temporary contracts in the Brazilian and Spanish labor markets in order to demonstrate how much the expansion of atypical hires are harmful to the worker, the employer, society and the capitalist system itself. For this, an analysis of the legislation related to the theme in Brazil and Spain is carried out, as well as the labor market of the respective countries, showing the sectors most affected and the harmful effects of this type of contracting.

Keywords: Flexibility. Atypical contracts. Temporary job. Spanish labor legislation. Precarious labor rights.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADCT	Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
CE	Constitución Española
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CP	Código Penal
CRFB	Constituição da República Federal do Brasil
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EPA	Encuesta de Población Activa
ETT	Empresa de Trabalho Temporário
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
INE	Instituto Nacional de Estadística
Ipea	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
ISMA-BR	Internacional Stress Management Association
LET	Ley del Estatuto de los Trabajadores
MP	Medida Provisória
TEM	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
PIB	Produto Interno Bruto
PL	Projeto de Lei
PMDB	Partido do Movimento Democrático Brasileiro

PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNR	Plano Nacional de Reformas
PSOE	Partido Socialista Operário Espanhol
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RGPS	Regime Geral de Previdência Social
RDL	Real Decreto Ley
Sars-CoV-2	Síndrome Respiratória Aguda Grave do Coronavírus 2
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

	INTRODUÇÃO	13
1	TRANSFORMAÇÕES NA REGULAÇÃO DE TRABALHO	18
1.1	Mudanças na forma de organização da produção do trabalho	23
1.2	Algumas das consequências da expansão do toyotismo	33
1.3	A flexibilização dos direitos e os organismos internacionais	40
1.3.1	A Flexisegurança	43
1.3.2	Trabalho Atípico no Mundo: o Informe da OIT	49
2	O CONTRATO TEMPORÁRIO NA ESPANHA	57
2.1	A legislação do trabalho temporário na Espanha	62
2.2	Breves Considerações sobre as demissões na Espanha	73
2.3	Estudo doutrinário	77
2.4	Panorama do mercado de trabalho espanhol	85
2.5	Algumas consequências do contrato temporário	91
2.6	Medidas recentes adotadas pela Espanha	96
3	CONTRATOS ATÍPICOS NO BRASIL	103
3.1	O percurso da flexibilização das relações trabalhistas nos anos 90 e 2000	107
3.1.1	Breves apontamentos sobre a terceirização	120
3.2	Alguns dados sobre o mercado de trabalho brasileiro	125
3.2.1	Breves indicadores sociais do mercado de trabalho	131
3.3	Outras consequências da temporalidade do trabalho	134
3.4	Como diminuir a precarização do mercado de trabalho brasileiro?	137
3.4.1	Precisamos repensar a garantia de emprego	139
3.4.1.1	A Assembleia Nacional Constituinte	142
3.4.1.2	Há necessidade de Lei Complementar?	148
3.4.2	Outras sugestões	153
	CONCLUSÃO	160
	REFERÊNCIAS	171

INTRODUÇÃO

Por muito tempo, o sistema capitalista preocupou-se em conjugar o verbo “incluir”, pois, assim, transformava cada trabalhador em empregado e, este, em mercado consumidor. Os autônomos, de forma inversa ao que assistimos hoje, eram minoria. O Estado também queria incluir, controlar e intervir, e, nesse sentido, o direito do trabalho tinha como objetivo proteger um número cada vez maior de trabalhadores. Não obstante, com as inúmeras transformações vivenciadas, esse modelo está mudando e, hoje, o sistema capitalista, desvalorizando o trabalho, prefere conjugar o verbo “excluir”, que se torna inerente ao próprio sistema e transforma-se em um problema estrutural¹ (MAIOR, 2000, p.13).

Vivemos, portanto, tempos de exclusão. Exclui-se deliberadamente quando não há ensino, alimentação, moradia e saúde para todos, mas se exclui também quando, em um modelo econômico pautado pelo consumo, nem todos podem consumir porque não têm emprego e, portanto, não têm renda.

As mudanças na forma de organização da produção, a globalização, o neoliberalismo e a crise estrutural do capitalismo, nesse contexto, contribuíram para acentuar a exclusão através do estímulo às formas precárias de contratação de trabalho, que, além de não conferirem qualquer garantia ao trabalhador, seja de renda ou de emprego, aprofundam as desigualdades sociais já inerentes ao sistema.

Somam-se aos fatores acima as políticas de austeridade implementadas por diversos países com o aval de organismos internacionais, que pretensamente deveriam defender direitos mínimos do trabalhador a fim de garantir uma existência digna e permitir a pacificação entre as classes sociais para manter a sobrevivência do sistema que defendem.

Acrescem-se, ainda, as constantes mudanças legislativas trabalhistas realizadas por inúmeros países que, ao invés de protegerem o trabalhador e o

¹ O autor refere-se aos excluídos que transitam entre o desemprego e a informalidade, bem como aos sindicatos, que tentam unir grupos cada vez mais heterogêneos e fragmentados por contratos precários. Acrescenta a esses, ainda, o Estado, que vai perdendo legitimidade e soberania, sobretudo nos países periféricos que sofrem com o que recebem das empresas dos países centrais, e o direito, em especial do trabalho, que começa a respaldar as exigências da produção em detrimento de servir ao trabalhador (MAIOR, 2000, p. 14–15).

trabalho, retiram direitos historicamente conquistados, fundamentando-se na necessidade de diminuir a rigidez do direito do trabalho.

Assim, flexibilizar as relações trabalhistas tornou-se o discurso predominante, já que supostamente apenas desta forma seria possível diminuir o desemprego e fazer a economia crescer. Assistimos, então, em diversos países, ao crescimento do número de trabalhadores terceirizados, contratados por tempo parcial, temporários e até intermitentes, sendo que estes sequer têm garantia de trabalho. Isso sem falar no discurso de estímulo ao empreendedorismo como solução garantidora de renda, que, amparado pela ideia do mal menor, tem demonstrado o preço social que os trabalhadores e a sociedade estão sendo obrigados a pagar, especialmente no período de alastramento da Pandemia da síndrome respiratória aguda grave de coronavírus 2 (SARS-CoV-2), em que o desemprego bate recordes.

O presente trabalho tem, portanto, como objetivo geral analisar os malefícios causados pelos contratos a termo, sobretudo o contrato temporário, espécie de contrato precário nos termos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a fim de demonstrar os prejuízos na adoção desse tipo de contratação, já que ele não protege o trabalhador como o contrato indeterminado.

Em uma sociedade capitalista, saber que o vínculo empregatício será mantido é essencial para quem trabalha, não só do ponto de vista econômico, mas também social, uma vez que confere segurança a quem necessita de renda para consumir e para sobreviver. Nesse sentido, a continuidade da relação de trabalho é de extrema relevância para o trabalhador.

Ademais, há de se pensar na centralidade do trabalho², que, embora permaneça, reestrutura-se, acarretando tal reestruturação a precarização do próprio trabalho, o aumento da insegurança e da vulnerabilidade do trabalhador. Em última análise, é possível afirmar que acarreta, ainda, o aumento das desigualdades sociais.

Como objetivos específicos, realizamos um estudo das contratações a termo nos mercados de trabalho espanhol e brasileiro. A escolha da Espanha não foi casual. Em que pese seja um país de primeiro mundo, a Espanha, há décadas, começou a estimular a contratação temporária — sendo esse tipo de contrato uma das

² Apesar de autores como Andre Gorz e Clauss Off defenderem a tese do fim da centralidade do trabalho, entendemos que, em que pese a diminuição do trabalho assalariado, ainda que reestruturado, o trabalho mantém-se como vetor de organização das sociedades, já que o indivíduo continua a depender dele para sobreviver.

possibilidades de contrato a termo — através de inúmeras alterações legislativas, sob o pretexto de que essa seria uma solução para diminuir a alta taxa de desemprego do país. Após um crescimento desmesurado das contratações temporárias, os governos que se sucederam começaram a realizar medidas para tentar frear esse tipo de contratação e, embora tal movimento não tenha se dado de forma linear, o país não conseguiu diminuí-lo, o que acarreta, até os dias atuais, graves prejuízos, como será demonstrado. Logo, entendemos que, para a compreensão dos malefícios que o contrato temporário — uma das possibilidades de contrato a termo — pode causar, o estudo do caso espanhol se torna imprescindível.

No Brasil, há décadas, observamos o implemento na legislação trabalhista da possibilidade de contratações atípicas. Ainda que a lei do contrato temporário seja de 1974, as diferentes formas de contratos atípicos, sobretudo na década de 90, começaram a crescer. A terceirização é o exemplo clássico de precarização das relações em nosso país, mas não é a única, sendo certo que a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, aprofundou o desmanche dos direitos trabalhistas. Muito embora as contratações a termo em nosso país ainda não sejam numericamente expressivas, fica clara, com a constante insistência em flexibilizar as relações trabalhistas, a tentativa de expansão dessa forma de contratação. O grande exemplo que pode ser citado para ilustrar tal afirmativa é a Medida Provisória 905, de 11 de novembro de 2019, que, embora não tenha sido convertida em lei, tentava implementar o “Contrato de Trabalho Verde e Amarelo” para pessoas entre 18 e 29 anos por até 24 meses. Tal contrato retirava uma série de direitos desses trabalhadores, como será adiante abordado. Buscou-se, assim, no presente trabalho, realizar uma análise do mercado de trabalho brasileiro no que tange às contratações a termo.

Outra similitude encontrada entre o Brasil e a Espanha, que também justifica a escolha dos dois países, consiste no fato de ambos terem passado recentemente por Reformas Trabalhistas desmanteladoras de direitos sociais. Uma vez que a reforma brasileira ocorreu em 2017, a análise de resultados concretos ainda não é definitiva, mas, datando a reforma espanhola de 2012, já é possível aferir algumas das suas consequências.

O marco temporal escolhido foi a década de 80, mais especificamente a partir da Constituição de 1988, quando, após um longo período de ditadura militar, o Brasil promulgou a chamada “Constituição Cidadã”, introduzindo os direitos trabalhistas no

capítulo dos direitos fundamentais. Foi também nos anos que se seguiram que houve a implementação contínua de medidas flexibilizadoras na legislação trabalhista. Não obstante o marco temporal seja, mais especificamente, o pós-constituição de 1988, a fim de compreender o fenômeno ocorrido, remontamos à década de 70, quando as crises econômicas e outros fatores, como será demonstrado, com a concordância de organismos internacionais, inclusive da Organização Internacional do Trabalho, possibilitaram e estimularam a contratação atípica por países tão diferentes social, econômica e culturalmente como o Brasil e a Espanha.

O tema do presente trabalho é, assim, extremamente atual, já que se insere em um dos tópicos da agenda neoliberal de flexibilização das relações de trabalho. Ao analisarmos o caso espanhol, que já apresenta resultados concretos quanto à adoção dos contratos a termo, conseguimos demonstrar, apesar das diferenças econômicas, políticas e culturais em relação ao Brasil, o quanto tal forma de trabalho atípico é prejudicial à economia, ao trabalhador, ao próprio empregador e à sociedade como um todo.

O estudo que ora se propõe é dividido em três capítulos. O primeiro capítulo objetiva estudar as transformações ocorridas na forma de organização da produção do trabalho, que, sem dúvida alguma, contribuíram para o aparecimento das novas morfologias do trabalho. Assim, busca-se, a partir da análise da transição da forma predominante de organização do fordismo/taylorismo para o toyotismo, demonstrar como ocorreu a mudança de necessidade de um modelo de trabalhador clássico, que possuía jornada e salários definidos, para o trabalhador flexível, sem remuneração e jornada específicas. Em continuidade ao capítulo, buscou-se demonstrar o que a doutrina entende por flexibilização, analisando o principal informe da OIT quanto ao assunto, bem como o estudo desse órgão sobre precarização.

O segundo capítulo tem como objetivo analisar o caso espanhol no que tange às contratações temporárias. Inicialmente, busca-se fazer a exposição das alterações legislativas nos artigos que permitem a realização de contrato temporário, demonstrando que, em alguns momentos, há o incentivo a tal contratação e, em outros, a tentativa infrutífera de contê-la. Realizou-se, ainda, um estudo doutrinário do assunto na Espanha. Em seguida, realizamos uma exposição das estatísticas das contratações temporárias no mercado de trabalho espanhol, o que nos permite afirmar que as medidas que declararam ter o intento de conter essa forma de contratação não

lograram êxito. Por fim, através da utilização de estatísticas oficiais, demonstramos os malefícios causados pela contratação temporária.

O terceiro capítulo dedica-se ao estudo do caso brasileiro, iniciando o mesmo a partir de um breve histórico de medidas flexibilizadoras do direito do trabalho após a Constituição Federal de 1988. Em seguida, tal como feito para o caso espanhol, realiza-se uma exposição das estatísticas oficiais a respeito das contratações a termo. Tendo em vista os resultados apresentados e pelos motivos que serão expostos no decorrer do presente trabalho, optamos por fazer uma análise da regulamentação do artigo 7º, I, da Carta Magna. Em seguida, expomos algumas das medidas que consideramos de extrema relevância para deter o avanço desmedido dos contratos atípicos, especialmente o contrato temporário, que, por sua vez, aprofunda a barbárie e a desigualdade social.

Na conclusão, serão abordados os resultados do estudo.

A pesquisa é bibliográfica e descritiva, uma vez que, além de realizar um estudo doutrinário nacional e estrangeiro, procurou compreender os mercados de trabalho brasileiro e espanhol no tema afeto a este trabalho. O método utilizado, portanto, é o jurídico-descritivo.

1 TRANSFORMAÇÕES NA REGULAÇÃO DE TRABALHO

O presente capítulo, a fim de compreender o surgimento de algumas das novas morfologias do trabalho, tem como objetivo analisar as transformações pelas quais o mundo do trabalho passou a partir da década de 70, quando inúmeros fatores históricos — dos quais podemos destacar as crises do petróleo e as crises econômicas — propiciaram a implementação do discurso de que era preciso modificar as relações de trabalho. Formou-se, assim, junto às mudanças econômicas que serão abordadas adiante, o cenário que permitiu que as relações de trabalho fossem precarizadas e, cada vez mais, se distanciassem das normas internacionais consubstanciadas na Declaração de Filadélfia e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Giovanni Alves (2012, n.p.) distingue a era do capitalismo global em três períodos: de 1973 a 1981, de 1981 a 1991 e as décadas de 90 e 2000, os quais passamos a estudar.

A primeira fase (1973–1981) o autor denomina de período da crise e da contrarrevolução neoliberal, que se caracterizou pela derrota das forças sociais, políticas e ideológicas do trabalho, o que conduziu ao capitalismo global sob dominância financeira e direção política neoliberal.

Nesse período, Ricardo Antunes aponta alguns elementos que contribuíram para o refluxo do movimento operário e, logo, para a crise do mundo do trabalho. Segundo o autor, primeiramente é necessário lembrar que vivenciamos, sobretudo a partir dos anos 70, um quadro de crise estrutural do capital³, que fez com que o mesmo buscasse a recuperação do seu ciclo de reprodução, abalando fortemente o mundo do trabalho. Aliado a isso, houve o desmoronamento do Leste Europeu⁴, que levou à crença de que o socialismo teria acabado e, com ele, o marxismo. Como consequência disso, os países capitalistas começaram a rebaixar insistentemente os direitos dos trabalhadores. Antunes aponta, ainda, o desmoronamento da esquerda

³ Insta ressaltar que a crise estrutural do capital apontada pelo autor foi catalisada pelas crises do petróleo, afetando o mundo e inaugurando a implementação do programa neoliberal na agenda mundial.

⁴ Relembra-se que a queda do Muro de Berlim, ocorrida em 1989, simbolizou o fim da Guerra Fria e, em 1991, houve a dissolução da União Soviética.

tradicional da era stalinista⁵, o que levou a um processo de socialdemocratização da esquerda, que começa, em parte, a agir subordinada à ordem do capital⁶. Por fim, Antunes (2001, p. 39) aponta que, com a expansão do neoliberalismo a partir do final da década de 70 e a crise do Estado do Bem-Estar Social, a socialdemocracia⁷ começou a atuar relacionando-se com a agenda neoliberal e, dessa forma, há uma reestruturação baseada na agenda de privatizações, na diminuição do Estado, nas políticas fiscais e monetárias relacionadas com organismos mundiais como o Fundo Monetário Internacional (FMI).

No que tange à política econômica neoliberal, esta objetiva reformular o liberalismo econômico e opor-se ao keynesianismo, doutrina econômica formulada por John Maynard Keynes, que estabeleceu como um de seus ideais a garantia de um padrão mínimo de qualidade de vida e de proteção social que o Estado deveria dar aos seus cidadãos, consistindo tal ideia na criação do Estado do Bem-Estar Social. Bastante utilizado após a crise de 1929 e no pós-Segunda Guerra Mundial pelos países em sua reconstrução, o Estado do Bem-Estar Social pregava a realização de investimentos públicos na área da saúde, educação, saneamento e, claro, na oferta de empregos, acompanhada de uma estrita regulamentação do setor privado, principalmente no tocante à legislação trabalhista. Nesse sentido, além de possibilitar que os recursos antes destinados, por exemplo, à saúde e à educação pudessem se voltar para a aquisição de bens de consumo, ampliava a oferta de emprego público, auxiliando no ideal de pleno emprego e segurança tanto para o trabalhador, que poderia consumir, como para o empresário, que poderia investir no aumento de sua produção (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p.64).

Não obstante, se, para os ideais keynesianos serem concretizados, havia a necessidade da criação de impostos ou a majoração dos já existentes, o neoliberalismo, formulado por teóricos conservadores da Escola Austríaca de Economia, opõe-se a tais questões, defendendo, de forma semelhante ao liberalismo

⁵ Não entraremos aqui no conceito de “era stalinista” por não estar relacionado ao objetivo deste trabalho, mas a expressão nesse caso refere-se ao fim do teoricamente chamado socialismo marxista na URSS.

⁶ A fim de explicar o que entende por consequente subordinação da esquerda à ordem do capital, Antunes assim se manifesta: “Esta opção social democrática atingiu fortemente a esquerda sindical e partidária, repercutindo, conseqüentemente, no interior da classe trabalhadora. Ela atingiu também fortemente o sindicalismo de esquerda, que passou a recorrer, cada vez mais frequentemente, à institucionalidade e à burocratização, que também caracterizam a socialdemocracia sindical” (ANTUNES, 2001, p. 40).

⁷ Esclarecemos que não há o intuito neste trabalho de explorar conceitos políticos ou ideológicos.

clássico, a diminuição do Estado na economia e o aumento da participação da iniciativa privada, ganhando adeptos no mundo todo com o discurso de que poderia, dessa forma, ser superada a inflação desenfreada, a queda dos lucros e a desaceleração do crescimento. Logo, para o bom funcionamento do mercado, seria imprescindível, por exemplo, a redução de impostos, a diminuição do gasto público, a privatização das empresas públicas, a restrição à proteção social e a desregulamentação dos mercados, sobretudo o do trabalho. Nesse sentido, “a política conservadora e neoliberal pareceu, sobretudo, constituir uma resposta política à crise econômica e social do regime ‘fordista’ de acumulação do capital” (DARDOT; LAVAL, 2016, n.p.).

O segundo período (1981-1991) apontado por Alves caracterizou-se como o período da financeirização e da barbárie social. Nele, o capital recupera as margens de lucratividade e começa a encontrar retorno no investimento especulativo através da oferta aos investidores de conseguirem lucros fictícios. Na década de 80, caracterizada pela expansão da globalização, aprofunda-se o desequilíbrio de forças entre as classes sociais com a reestruturação produtiva do pós-fordismo e com o Toyotismo, que promove uma ofensiva do capital na produção, caracterizada pela disseminação do neoliberalismo sob a vigência do poder do capital financeiro, e dá início à era da barbárie social. De fato, se a aliança entre o keynesianismo e o fordismo assentava-se na ideia de que a concorrência entre empresas e economias capitalistas deveria ser enquadrada por regras fixas, inclusive, no tocante à divisão de renda, a onda neoliberal exalta a concorrência e a escolhe como uma das regras imperativas de mercado.

Além disso, dentre os postulados em que o ideal neoliberal se baseia, dois merecem destaque neste trabalho: o primeiro afirma que o individualismo e a desigualdade são valores positivos, já que favorecem a competição; o segundo o considera o único instrumento apto à distribuição de recursos, motivo pelo qual negam a possibilidade de existência do Estado interventor (BALLESTER; HERNÁNDEZ, 2012, p. 20-21).

A disciplina neoliberal prega, ainda, em uma lógica perversa, que a culpa pelo desemprego é do próprio indivíduo, que não se curvou às regras do mercado, preferindo o ócio; portanto, o desemprego não deveria ser subvencionado pela coletividade. Assim, ataca-se a legislação trabalhista e os sindicatos, pregando a

necessidade do desmantelamento da proteção dos trabalhadores contra as variações cíclicas da atividade econômica e a sua substituição por novas formas flexíveis, sendo exemplo típico dessas os contratos a termo, nos quais está inserido o contrato temporário, tema estudado neste trabalho, o contrato por tempo parcial e a terceirização (DARDOT; LAVAL, 2016, n.p.).

Note-se que, em novembro de 1989, em razão de uma convocação realizada pelo *Institute for International Economics* sob o título “*Latin American Adjustment: How Much Has Happened?*”, ocorreu nos Estados Unidos o que ficou conhecido como o “Consenso de Washington”⁸, um encontro de caráter acadêmico que contou com a presença de funcionários do governo americano, do FMI, do Banco Mundial, do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) e de economistas latino-americanos. Nesse consenso, estabeleceu-se um conjunto de recomendações que todos os países que desejassem empréstimos ou auxílios financeiros deveriam seguir. Assim, o FMI e o Banco Mundial desenvolveram papéis relevantes na ofensiva neoliberal (BATISTA, 1994, p. 5).

Dardot e Laval (2016, n.p.) destacam que, em um contexto de concorrência exacerbada aliada à globalização, a necessidade permanente de reformas institucionais e sociais começou a ser apresentada como essencial à sobrevivência de todos. Assim, pregava-se a primordialidade de aumentar a possibilidade de reação das empresas, sendo alguns dos requisitos para tal disciplinar a mão de obra, baixar o custo do trabalho e aumentar a produtividade. Além disso, a fim de estimular a concorrência e atrair investimentos estrangeiros, comprimiam-se os salários e os gastos públicos, reduziam-se direitos e enfraqueciam-se os mecanismos de solidariedade, que, sob essa lógica, não são condizentes com a obediência ao crescimento da iniciativa privada.

Por fim, Alves afirma que o terceiro período, que compreende as décadas de 90 e 2000, é marcado por crises financeiras derivadas da eclosão das bolhas financeiras, sendo certo que aparecem novas manifestações da precarização estrutural do trabalho e da dinâmica social da proletariedade.

A década de 90, segundo Alves, é a década de integração hegemônica do capital concentrado, na qual houve o prosseguimento da lógica da financeirização,

⁸ Registra-se que, no Brasil, os postulados neoliberais adotados pelo Consenso de Washington começaram a ser fortemente implementados com Fernando Collor de Mello (BATISTA, 1994, p. 27).

fazendo com que a barbárie social se aprofunde. Com a entrada da China⁹ no mercado mundial na década de 90, transfigura-se a dinâmica da acumulação de capital, agravando a concorrência intercapitalista.

No que toca a esse aspecto, com a privatização das empresas públicas e a maciça entrada de investimentos estrangeiros, a financeirização da economia leva o empresariado à sujeição do poder dos acionistas, que, por sua vez, conseguem que os gestores empresariais — a fim de aumentar os dividendos e o valor da empresa constantemente na bolsa — exerçam pressão permanente sobre os assalariados. Logo, para aumentar esse valor, todo tipo de pressão é válido, inclusive, a exercida sobre os trabalhadores e sobre a avaliação dos mesmos em função dos resultados obtidos (DARDOT; LAVAL, 2016, n.p.).

Não se pode deixar de mencionar, ainda, que a concentração do capital advinda da financeirização da economia agravou a submissão dos assalariados ao poder das finanças, contribuindo para o seu empobrecimento, agora submetidos à concorrência em escala mundial.

Formou-se, assim, um novo modelo de gestão empresarial que, como será demonstrado, aliou-se perfeitamente à introdução do modelo toyotista de produção. Nos dizeres de Dardot e Laval (2016, n.p.):

As fronteiras entre o dentro e o fora da empresa tornaram-se mais vagas com o desenvolvimento da subcontratação, da autonomização das entidades dentro da empresa, do recurso ao emprego temporário, das estruturas de projetos, do trabalho dividido em “missões” e do apelo aos consultores externos

Registra-se que a lógica da financeirização apresenta um outro grave problema, posto que os lucros que advêm dos investimentos nas bolsas de dinheiro não são reinvestidos na produção, mas em outros títulos de investimento que gerarão mais lucro¹⁰. Nesse sentido, esses poucos indivíduos que conseguem ter renda suficiente para auferir rendimentos em aplicações financeiras são indivíduos que quase nada ou nada produzem, não gerando empregos e muito pouco contribuindo para o desenvolvimento da economia, o que a fragiliza e transforma a sociedade em predominantemente rentista (DOWBOR, 2020, p. 53).

⁹ A China, baseada no baixo custo de sua mão de obra e em uma tecnologia avançada, emerge como uma grande fábrica mundial (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 66).

¹⁰ Dowbor (2020) cita, a título de exemplo, que as aplicações renderam, em média, nas últimas décadas, entre 7% e 9% ao ano, ao passo que o PIB mundial cresceu, em média, entre 2% e 2,5%.

Logo, a principal preocupação do capital, neste período, é fazer mais dinheiro do dinheiro, pautando-se na concorrência internacional e sem o compromisso em produzir ou estabelecer vínculos com qualquer lugar ou pessoa (DRUCK, 2011, p. 43).

É nesse contexto que se insere a crise econômica de 2008, quando as políticas neoliberais se converteram em ultraliberais, também chamadas de políticas de austeridade, responsáveis pelo desmanche dos direitos sociais e pela liberalização econômica da sociedade. No Brasil, “sua instituição se caracteriza como um verdadeiro “austericídio” por comprometer o projeto de desenvolvimento nacional e de crescimento com distribuição de renda” (SILVA; GONDIM, 2017, n.p.).

São, portanto, muitos os fatores que contribuíram para o cenário de precarização das relações trabalhistas, sendo alguns dos mais relevantes o neoliberalismo e o toyotismo.

Antes de iniciarmos nossa análise sobre o toyotismo, registramos que, para o presente estudo, adotaremos o conceito de trabalho precário utilizado pela OIT, que, embora afirme ser um conceito ambíguo e multifacetado, define como trabalho precário uma forma utilizada pelos empresários para passar os riscos e responsabilidades aos trabalhadores. Esse tipo de trabalho, que ocorre tanto na economia formal como na informal, caracteriza-se pelas variáveis de incerteza e insegurança em distintos graus e planos, todos eles interrelacionados à duração do trabalho, à indeterminação do empresário, à regularidade ou irregularidade da prestação do trabalho e à insuficiência de salários e de proteção social, incluindo dificuldades para filiação a um sindicato e acesso ao direito de negociação coletiva¹¹.

1.1 Mudanças na forma de organização da produção do trabalho

Com a crise capitalista dos anos 70 — da qual são grandes expressões a primeira e a segunda crise do petróleo, que se instaura e atinge, sobretudo, os países industriais mais desenvolvidos —, grandes mudanças no processo de produção e do trabalho ocorrem, abrindo caminho para aumentar a influência dos mercados sobre

¹¹ Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario / Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV). — Ginebra: OIT, 2012.

as políticas econômicas vigentes. Nos dizeres de Hobsbawm (1995, p. 299), “as crises econômicas do início da década de 80 recriaram o desemprego em massa pela primeira vez em quarenta anos, pelo menos na Europa”.

Nesse contexto, o capital buscou uma resposta à crise estrutural que viveu e uma das consequências foram as mutações ocorridas dentro do seu processo de produção e, logo, no mundo do trabalho. Inúmeras transformações no processo de organização da produção ocorreram com a constituição de formas de acumulação flexível, do avanço da tecnologia, da gestão organizacional e dos modelos alternativos ao taylorismo/fordismo, do qual passaremos a tratar. Nos dizeres de Antunes (2018, p. 35):

Portanto, a “longa transformação” do capital chegou à era da financeirização e da mundialização em escala global, introduzindo uma nova divisão internacional do trabalho, que apresenta uma clara tendência, quer intensificando os níveis de precarização e informalidade, quer se direcionando à “intelectualização” do trabalho, especialmente nas TICs (Tecnologia de Informação e Comunicação). Não raro, as duas tendências se mesclam e sofrem um processo de simbiose.

Frederick Winslow Taylor, considerado o pai da administração científica, propagou que os trabalhadores deveriam ter seu tempo e movimentos controlados rigidamente, sendo certo que os gestores deveriam elaborar e conceber a produção, que seria executada pelos trabalhadores manuais, dando origem ao que conhecemos como taylorismo. Esse sistema simplificava e agilizava o treinamento da mão de obra, ainda que não fosse qualificada, aumentando a produtividade. Logo, a partir da separação das tarefas e da rotinização das mesmas, o taylorismo permitia a produção em massa de que o sistema capitalista necessitava sem que fosse necessária uma requintada especialização do trabalhador (RIBEIRO, 2015, p. 66).

Já Henry Ford, empreendedor e engenheiro mecânico, fabricante de automóveis, aplicou as ideias de Taylor em sua produção a fim de que fossem aumentadas as economias de escala e, portanto, os lucros. A partir dele, tivemos o modo de produção fordista, que caracterizou o sistema de gestão empresarial, sobretudo da força de trabalho, ao longo do século XX até os anos 70 (SZEZEBICKI; PILATTI; KOVALESKI, 2004, p. 108).

Ao falar sobre o período, Eric Hobsbawm (1995, p. 259) assim o caracteriza:

O modelo de produção de Henry Ford espalhou-se para indústrias do outro lado dos oceanos, enquanto nos EUA o princípio fordista ampliava-se para novos tipos de construção, da construção de habitações à chamada junk food (o McDonald's foi uma história de sucesso do pós-guerra). Bens e serviços

antes restritos a minorias eram agora produzidos para um mercado de massa, como no setor de viagens e praias ensolaradas.

Sem dúvida, esse período ficou caracterizado como a “Era do Ouro”, que será ultrapassada, porém, com as posteriores décadas de crise.

Tendo em vista que discorrer longamente sobre esses modos de organização da produção não é o objetivo deste trabalho, nos deteremos na análise das suas principais características, que, ao sofrerem modificações, transmutaram as relações de trabalho e levaram à disseminação de novas formas de contratação do trabalhador.

O modelo de organização da produção taylorista/fordista apresenta algumas características como o fato de ser preponderantemente maquinal, parcelar, especializado, fragmentado e prescrito. Não obstante, apresenta-se como contratualista, regularizado e provido de direitos, o que é uma consequência das históricas lutas de classe dos trabalhadores (ANTUNES, 2018, p. 115).

Assim, pode-se afirmar que, durante o fordismo, era possível planejar o futuro, uma vez que as condições de trabalho e emprego possibilitavam a formação de um vínculo a longo prazo, além de o progresso econômico e social ter atingido inúmeros segmentos (DRUCK, 2011, p. 42).

Observa-se, contudo, que está claro que esse planejamento atendia aos interesses do capital — o que se denominou de “compromisso fordista” —, uma vez que, para garantir a reprodução do capitalismo e para mantê-lo, era necessário incorporar as massas, e, portanto, os trabalhadores, ao sistema. Assim, era necessário existir estabilidade no emprego¹², bem como direitos trabalhistas e os relativos à seguridade social. Segundo Graça Druck (2011, p.42), durante a crise do fordismo, que emergiu no final dos anos 60 e início de 70, houve a saturação da produção em massa, com a queda do ritmo da produtividade¹³, bem como da lucratividade, desencadeando um processo de reestruturação produtiva.

Assim, novos modos de organização da produção são instaurados e disseminam-se nas décadas de 80 e 90, sendo o toyotismo o que mais se destacou, precisando ser observado, porém, que esse movimento não ocorre de forma homogênea no mundo e nem sequer no interior dos países. Apesar de falarmos em

¹² Não é demais lembrar que, no Brasil, até a Constituição Federal de 1988, o trabalhador que permanecesse mais de dez anos em seu emprego, tornava-se estável.

¹³ Embora Druck cite o fator da queda da produtividade, registra-se que as crises do capitalismo foram marcadas pela superprodução e subconsumo, sendo certo, portanto, que a queda da produtividade é uma consequência da crise e não uma causa.

“novo” modo de organização da produção, esse modelo não se apresentou como uma ruptura com o modelo de desenvolvimento capitalista anterior, sendo ambos processos de racionalização do trabalho. Assim, pode-se afirmar, como será visto, que se configura em uma retomada de elementos essenciais da produção capitalista em outras condições de desenvolvimento e de crise estrutural do capital (ALVES, 2011, p. 15).

É nesse sentido que Antunes aponta que a precarização do trabalho tem como um de os seus fundamentos traços de continuidade e descontinuidade entre o toyotismo e o taylorismo/fordismo, não se podendo falar em substituição de um modelo pelo outro, uma vez que este permanece vigente em várias partes do continente, ainda que de forma híbrida.

Quanto a esse novo modo de organização da produção¹⁴, modelo criado por Taiichi Ohno — e, por isso, também chamado de modelo “ohnista” —, que teve origem na fábrica da Toyota, no Japão¹⁵, após a Segunda Guerra Mundial, e se desenvolveu durante a Terceira Revolução Tecnológica e Científica, que atinge a produção de mercadorias. Assim, surgem algumas inovações: a ideia de *just-in-time* torna-se o objetivo, a produção enxuta (*lean production*) passa a ser o ideal a ser atingido, o processo produtivo é horizontalizado, grande parte da produção é transferida a terceiros e a mão de obra deve ser qualificada e multifuncional, ao contrário da especialização vigente no sistema taylorista/fordista.

Não se pode, todavia, ignorar que o toyotismo expande-se após uma crise econômica, em um período de inflação e diminuição dos rendimentos dos trabalhadores em razão da crise no emprego e, portanto, é um período em que a demanda pelos produtos não é a mesma e, assim, o capital tem o argumento de que a organização taylorista/fordista precisa ser modificada, o que explica os conceitos do *just-in-time* e *lean production*, empregados pelo sistema toyotista. A empresa, por sua vez, diante das incertezas do mercado, deseja a flexibilização de tudo que esteja ao seu alcance: do mercado, da aplicação da tecnologia, dos custos do trabalho, das taxas que deve pagar e das regras trabalhistas que lhe são impostas.

¹⁴ Registra-se que, apesar de ser identificado como “modelo japonês”, o toyotismo começou a assumir um valor universal, ultrapassando a sua origem vinculada com o capitalismo japonês.

¹⁵ No cenário do nascimento do toyotismo, não se pode ignorar a influência do capitalismo japonês, reerguido após ter se recuperado da Segunda Guerra Mundial.

O toyotismo tem seu período marcado pelo desenvolvimento da informática e pela introdução de novas tecnologias, que são rapidamente introduzidas no processo produtivo e fazem com que o trabalhador, antes especializado, possa facilmente ser substituído pelo trabalho da máquina. Por outro lado, o trabalhador que permanece em seu emprego precisa adaptar-se a desempenhar várias funções, integrando as habilidades manuais e intelectuais, que são cada vez mais consideradas como requisitos para a permanência no emprego.

Somado a isso, há vários mecanismos organizacionais, como os programas de gerenciamento de qualidade e o *kanban*¹⁶, com o objetivo de estimular o engajamento do trabalhador à empresa, a fim de que ele possa participar de vários mecanismos que sustentam uma produção fluida e difusa, caracterizada pela utilização de novas tecnologias e pela terceirização.

O trabalho passa a ser realizado prioritariamente em equipe, com o lema de que “todos são chefes”, e os trabalhadores podem, por exemplo, alternar-se nos postos de trabalho, estando adstritos à demanda e às metas de qualidade exigidas.

Por um lado, no taylorismo e no fordismo, o sistema tem a ideia central de que a gerência científica elabora, e o trabalhador manual somente executa, apresentando o trabalho como uma dimensão despótica e maquinal; por outro, é provido de direitos e regulamentação, o que não ocorre no toyotismo. Este, por sua vez, apresenta uma dimensão mais participativa com seus mecanismos, por exemplo, de parcerias, competências e metas, sendo o trabalhador estimulado a tornar-se um déspota de si mesmo, o que acarretará inúmeros problemas a ele. Por isso, começam a ser chamados de “parceiros”, “colaboradores”, entre outras denominações, em vez de serem chamados de “trabalhadores” ou “operários”, gerando o que Antunes (2018, p. 117) chamou de as personificações do trabalho com as personificações do capital.

Ao estipular, muitas vezes, o pagamento por metas, por produção ou, ainda, de acordo com os resultados, há o fortalecimento da produtividade e a redução dos custos trabalhistas, fazendo, ademais, com que, na contramão do estabelecimento legal de jornadas máximas, o trabalhador se veja obrigado a estender as mesmas para aumentar o seu salário e esteja, a todo momento, submetido à incerteza do seu padrão remuneratório.

¹⁶ O *kanban* consiste em senhas para que as peças e os estoques sejam repostos, a fim de que estes sejam os menores possíveis (ANTUNES, 2018, p. 175).

Além disso, o trabalhador vê-se obrigado não mais a estar submetido somente às ordens hierárquicas, mas também às exigências de prazos e qualidade demandadas diretamente pelo cliente.

Dessa forma, captura-se a subjetividade operária pela lógica do capital, que tende a torná-la manipulatória e participativa, com o discurso de que está estimulando o trabalhador para que seja proativo nos processos decisórios, e criando para ele desafios contínuos (ALVES, 2000, p. 27).

Os trabalhadores são estimulados, por sua vez, a se autopunirem caso não atinjam as metas estipuladas, sendo a resistência ou a recusa vistas como contrárias ao bom desempenho da empresa e, logo, rejeitadas pelos gestores empresariais. Assim, no toyotismo, os direitos sociais são desconstruídos (ANTUNES, 2018, p. 88-105).

Dessa forma, configura-se uma nova organização da produção do trabalho e, se no auge do taylorismo/fordismo, o sucesso de uma empresa era medido pela quantidade de trabalhadores que ela tinha em seu quadro, no toyotismo, o sucesso é medido pelo menor número de trabalho vivo e pela maior quantidade de trabalho “morto”, sendo este representado pelo maquinário informacional-digital, ao que Antunes se refere como processo de liofilização organizacional¹⁷.

Liofilizar, segundo o dicionário Michaelis¹⁸, significa produzir desidratação por meio da congelação brusca e, a seguir, alta pressão em vácuo. Dessa forma, o termo utilizado por Antunes está relacionado à ideia de pesar menos o mundo do trabalho uma vez que ele está desidratado. Este processo possui como características o forte disciplinamento do trabalhador e o envolvimento mais ativo do intelecto no trabalho, caracterizando o enxugamento das grandes empresas.

A ideia de empresa enxuta, concentrando somente as atividades essenciais a seu objetivo principal e repassando às empresas subcontratadas as demais atividades necessárias para atingir o produto final, começa a dominar a lógica do sistema de produção, sempre com o objetivo de incrementar a acumulação do capital. Novas qualificações são exigidas dos trabalhadores, as quais estão relacionadas às demandas dessa nova base de sistema mundial produtor de mercadoria.

¹⁷ Esse processo é caracterizado pela eliminação das substâncias vivas, como o trabalho vivo, e por sua substituição pelo maquinário técnico-informacional presente no trabalho morto.

¹⁸ Disponível em: <http://michaelis.uol.com.br/busca?r=0&f=0&t=0&palavra=liofilizar>. Acesso em: 4 abr. 2020.

De fato, a partir do momento em que os modos de produção taylorista e fordista vão sendo absorvidos ou mesclados com o modelo toyotista de produção durante o século XX, o capital impõe a terceirização, a informalidade e a flexibilidade como princípios empresariais e, diante de uma grande crise econômica, a estrutura trabalhista construída nos anos do taylorismo/fordismo desmorona.

Para entender esse processo, vale mencionar as diferenças entre os sistemas taylorista/fordista e o toyotista apontadas por Antunes (2018, p. 175), sendo traços distintivos deste último:

- a) produção relacionada à demanda em oposição à produção em série do sistema taylorista/fordista, caracterizado por produzir em massa;
- b) o toyotismo depende do trabalho em equipe, diferenciando-se do trabalho parcelado típico do fordismo;
- c) é um processo de produção flexível, possibilitando ao trabalhador operar várias máquinas simultaneamente, diferenciando-se do taylorismo/fordismo, baseado na relação homem-máquina;
- d) impera o *just-in-time* no toyotismo;
- e) tem o sistema *kanban*;
- f) horizontalização das empresas ao invés da verticalidade fordista, já que, no toyotismo, apenas 25% da produção é realizada no interior da fábrica;
- g) a fim de melhorar a produtividade e apropriar-se do saber intelectual e cognitivo do trabalho, o controle de qualidade é desenvolvido.

O toyotismo prega, ainda, o princípio de melhorias contínuas e de qualidade total, hoje amplamente adotados.

Nesse sentido, há, de um lado e em menor escala, o trabalhador “polivalente e multifuncional” da era informacional e, do outro, um enorme contingente de trabalhadores sem qualificação, que se veem obrigados a aderir ao trabalho por tempo parcial, ao temporário ou são terceirizados. Cria-se, dessa forma, uma classe heterogênea de trabalhadores que possuem como desafio atual a consolidação do sentimento de pertencimento de classe (ANTUNES, 2000, p. 43)¹⁹. Segundo o autor:

¹⁹ O autor chama a atenção para o fato de que não se pode negar que, durante a vigência do taylorismo/fordismo no século XX, os trabalhadores não fossem homogêneos. De igual sorte, pode-se dizer que já havia terceirização. Dessa forma, o que presenciamos, no século XXI, é a intensificação desse processo (ANTUNES, 2018, p. 105).

No topo da pirâmide social do mundo do trabalho, em sua nova morfologia, encontramos, então, os trabalhos ultraqualificados que atuam no âmbito informacional e cognitivo. Na base, ampliam-se a informalidade, a precarização e o desemprego²⁰, todos estruturais, e, no meio, encontramos a hibridez, o trabalho qualificado que pode desaparecer ou erodir em decorrência das alterações temporais e espaciais que atingem as plantas produtivas ou de serviços em todas as partes do mundo (ANTUNES, 2018, p. 88-89).

Cuevas (2015, p. 8), ao falar sobre o precariado que se forma como resultado do avanço das políticas neoliberais, da reestruturação produtiva e da crise da sociedade salarial, afirma que esse é um grupo heterogêneo, incluindo imigrantes, mulheres, jovens, idosos, deficientes e outras categorias, além de incluir trabalhadores com baixa e alta qualificação.

Ademais, a desregulamentação, a intensificação e a informalidade do trabalho são marcas desse “novo” modo de organização da produção, restando claro que se procurou acabar com os laços de solidariedade e de ação coletiva, potencializando a individualização das relações de trabalho²¹, a quebra dos laços de solidariedade entre os trabalhadores e, ainda, a diminuição da possibilidade de as estratégias coletivas de defesa serem conclamadas.

O modo de trabalho, então, pauta-se na flexibilização e precarização do trabalho como requisitos do processo de financeirização da economia, que passa a determinar todos os demais empreendimentos do capital, inclusive os modos de gestão do trabalho. Segundo Druck (2011, p. 42):

Trata-se de uma rapidez inédita do tempo societal, sustentado na volatilidade, efemeridade e descartabilidade sem limites de tudo o que se produz e, principalmente, dos que produzem — os homens e mulheres que vivem do trabalho. É isso que dá novo conteúdo à flexibilização e à precarização do trabalho, que se metamorfoseiam, assumindo novas dimensões e configurações. O curto prazo — como elemento central dos investimentos financeiros — impõe processos ágeis de produção e de trabalho, e, para tal, é indispensável contar com trabalhadores que se submetam a quaisquer condições para atender ao novo ritmo e às rápidas mudanças.

É no interior da globalização como mundialização do capital que o toyotismo se desenvolve e que, nesse contexto, as já tratadas novas qualificações para o trabalho são exigidas.

²⁰ O autor cita que houve o aumento dos terceirizados, flexibilizados e informalizados, aproximando-se do desemprego estrutural. Afirma, ainda, que houve o aumento dos empregos temporários e do trabalho dos imigrantes.

²¹ Antunes (2018, p. 161) aponta como consequência do processo de individualização dos trabalhadores o adoecimento psíquico desses.

Para manter a competitividade no mundo globalizado, as empresas precisam reduzir seus custos de produção e, logo, os custos do trabalho, e, nesse ponto, o sistema taylorista/fordista representava um entrave com as suas normas rígidas trabalhistas.

Assim, ao falarmos que o toyotismo impõe a flexibilização, não devemos nos restringir somente ao modo de organização da produção flexível, mas também em uma força de trabalho flexível, que compreende inúmeros aspectos a ela relacionados como a dos contratos de trabalho, das jornadas laborais, dos salários, das normas internas, das legislações e do poder de negociação sindical dentro e fora da empresa.

Segundo Giovanni Alves (2001, p. 4):

O aspecto essencial do toyotismo é expressar através de seus dispositivos e protocolos organizacionais (e institucionais) uma nova hegemonia do capital na produção como condição política (e sócio-cultural) para a retomada da acumulação capitalista, uma hegemonia do capital voltada para realizar uma nota captura da subjetividade do trabalho pela lógica do capital.

Nesse contexto é que o autor afirma que esse novo modo de organização da produção, que consiste em um estágio superior de racionalização do trabalho e se constitui em uma nova base técnica para o sistema do capital, não rompe, como já mencionado, com o taylorismo/fordismo.

Esse novo modo de organização, no entanto, traz inúmeras consequências ao mundo do trabalho. Ricardo Antunes (2000, p. 42-43) indica como as mais importantes:

- a) redução do proletariado estável devido à reestruturação, à flexibilização e à desconcentração do espaço físico;
- b) o aumento do número de terceirizados e dos contratados por tempo parcial;
- c) aumento do trabalho feminino²², que está sendo utilizado pelo capital no universo do trabalho precarizado e desregulamentado;
- d) o incremento dos assalariados médios e de serviços, o que acarretou o incremento do sindicalismo desses setores;
- e) a exclusão dos jovens e idosos do mercado de trabalho dos países centrais;
- f) a inclusão ilegal e precoce das crianças no mercado de trabalho;

²² Conforme poderá ser visto no decorrer deste trabalho, de fato, as mulheres são as que mais têm contratos precários como os contratos temporários ou por tempo parcial.

- g) os trabalhadores de diversas partes do mundo participam do processo de produção e de serviços, precarizando a classe trabalhadora e aumentando os níveis de exploração.

De fato, o toyotismo requer novas qualidades do trabalhador que, aliadas à automação e à flexibilidade, ao contrário do prometido, não pode levar à empregabilidade — expressão utilizada como forma de solucionar a crise do desemprego — e à inclusão social. Ao contrário, tendo o toyotismo alcançado expressão após a crise do capitalismo ocorrida na década de 70, tenta manter o capitalismo como sistema de dominação e, para isso, suas ideias acarretam a super exploração do trabalho e a compressão do salário da mão de obra²³.

É preciso dizer, ainda, que em um sistema com a lógica de mercado citada acima, em momentos de crise econômica, a crise no emprego significa não só uma dificuldade em encontrar um emprego, mas um que seja estável e seguro. Todavia, se esse empecilho é um fator complicador para o trabalhador, ele obedece à lógica do capital, uma vez que, quanto maior o desemprego, mais fácil é para o empregador conseguir mão de obra oferecendo baixos salários e poucas garantias, tendo em vista a existência de um exército de reserva, o que agrava a precarização.

A mundialização do capital, ao contrário do que promete, como alertado no início deste trabalho, impõe a exclusão, limitando a capacidade do sistema de produção de mercadorias de integrar os indivíduos em uma vida produtiva (ALVES, 2001, p.11).

Assim, o capital considera a força humana de trabalho somente na medida em que necessita da mesma para se reproduzir, mas é necessário observar que há um conjunto de transformações que afetam a classe trabalhadora, conjunto este intrinsecamente relacionada à ideia de flexibilidade como demonstrado. Esquece, porém, que necessita dessa força de trabalho, que é justamente quem o mantém.

Passamos, então, a trabalhar algumas das principais consequências que a introdução do toyotismo acarreta aos trabalhadores e à dinâmica do trabalho.

23 Observa-se que, embora o toyotismo pregue a qualificação do profissional, esta não vem acompanhada do aumento salarial proporcional.

1.2 Algumas das consequências da expansão do toyotismo

O toyotismo expandiu-se em um período de crise do capital e, assim, em um período de grande concorrência entre as empresas e de tentativa de retomada dos lucros, configurando-se como resultado de um processo de luta de classes e como expressão da ofensiva do capital.

Segundo Giovanni Alves (2000, p. 6), “ele é um dispositivo organizacional e ideológico que busca debilitar (e anular) — ou negar — o caráter antagônico do trabalho no seio da produção do capital”. O autor, na mesma obra, ressalta que o sucesso do sistema toyotista está atrelado, em termos históricos, às derrotas da classe trabalhadora e à neutralização dos sindicatos das indústrias, que foram transformados em sindicatos empresariais, os quais serviram como interlocutores empresariais, formando o chamado “sindicalismo de negociação” em vez do clássico sindicalismo que era baseado na luta de classes.

Certo é que o toyotismo foi concebido como um sistema, visando ao aumento da produtividade e possuindo aspectos organizacionais peculiares. Aliado à onda neoliberal e à mundialização do capital, trouxe consequências devastadoras ao emprego da classe trabalhadora.

Podemos apontar como uma das consequências o fato de que, devido à automação e reestruturação organizacional da empresa, a redução do quadro de funcionários tornou-se uma possibilidade concreta de redução de custos ao capital.

Além disso, a flexibilização da produção, intensificada com o avanço tecnológico, possibilitou que a produção fosse realizada em diferentes localidades. A oportunidade de ser realizado o controle efetivo de empresas subcontratadas e de seus trabalhadores através da criação de normas e ferramentas de gestão de qualidade e de produção, por sua vez, permite que seja realizada livremente a substituição de trabalhador, já que se torna fácil identificar aquele que não produz como o esperado. Dessa forma, age-se

no acultramento dos colaboradores, associando coerção, pela eficiente vigilância (ainda que mascarada) e desestabilidade do emprego, com cooptação, pelas fantasias de maior participação e desenvolvimento pessoal no trabalho. (SILVA, 2006, p.153).

Aliado às ferramentas de controle, há o constante treinamento dos colaboradores e a racionalização do trabalho. Nesse sentido, difunde-se o discurso

de que todos estão unidos para a resolução dos problemas. No entanto, a subordinação é disfarçada, já que, de fato, as decisões ficam restritas à direção das empresas.

No que tange à racionalização, uma outra característica é que os problemas no processo de produção são rapidamente identificados, bem como os agentes causadores e, logo, os “culpados”. Os cargos de supervisão, por sua vez, perdem a relevância, uma vez que a competição estimulada entre os próprios trabalhadores faz com que eles sejam desnecessários. Ao criar uma mentalidade de pressão da equipe de trabalho sobre cada trabalhador que a compõe, torna-se desnecessária a existência de um supervisor, posto que os próprios trabalhadores são estimulados a denunciarem uns aos outros em um ambiente de trabalho hostil e prejudicial à saúde. Visa-se, assim, a que o trabalhador pense que, estando inserido no processo decisório da empresa, contribuindo para o seu êxito, crescerá junto a ela, o que não ocorre.

Já os trabalhadores relacionados à produção têm a sua função desqualificada e, portanto, precarizada, bem como os trabalhadores administrativos, que, devido aos avanços tecnológicos que vão ocorrendo, percebem as suas atividades sendo realizadas cada vez em menor tempo. Em contrapartida, perde-se um precioso tempo na organização dos sistemas, no preenchimento de formulários de qualidade e em outras coisas, todas utilizadas para otimizar a estrutura organizacional da empresa.

No momento que a empresa descobre, com os inúmeros formulários relacionados ao processo de produção e de qualidade, como otimizar o seu tempo, o trabalhador é demitido. De igual sorte, ao achar o “culpado” pela demora na produção, ele também se torna descartável. Logo, cada vez mais os trabalhadores são dispensados, formando um enorme exército de reserva; os que permanecem, receosos de perder o seu emprego, verificam a intensificação da sua carga de trabalho, acarretando a precarização do trabalho possibilitada pelas novas tecnologias.

O que se observa, portanto, é que cada vez menos pessoas possuem um trabalho, e os que o possuem trabalham demasiadamente em um ambiente de insegurança, competição e busca por qualificação.

O desemprego estrutural não é, todavia, a única consequência do toyotismo. Giovanni Alves (2011, p. 21), ao falar do que ocorre no mundo do trabalho como resultado da mundialização do capital e da acumulação flexível, nas décadas de 80 e 90, afirma que se instaurou um novo patamar de desemprego estrutural e a

proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas. Na década de 2000, novas formas de exclusão social e de desigualdades surgiram. Além disso, aumentou a insegurança do trabalho, que passou a ocorrer não somente no mercado de trabalho, mas também no emprego, na renda, na contratação e na representação.

Com a nova estrutura organizacional, há uma reordenação socioespacial e, dentre as medidas adotadas, torna-se imprescindível citar o *outsourcing*, por meio do qual a empresa aposta na transferência de parte das suas atividades para países que oferecem mão de obra mais barata, com debilidades na organização sindical e sem histórico de lutas dos trabalhadores (*dumping* social) e, por isso, muitas empresas transferiram o seu processo de produção para países asiáticos que são conhecidos por terem uma legislação trabalhista, quando a têm, tímida.

Dessa forma, a liberdade é invocada, entendida em seu sentido amplo, como liberdade de estabelecimento, de prestação de serviços e de circulação de capitais e mercadorias, com o objetivo de autorizar os investidores e as empresas a se imiscuírem das leis dos países em que atuam e elegerem outros que sejam mais rentáveis (SUPIOT, 2010, p. 170).

Segundo Supiot (2010, p. 172):

A instauração desse mercado de direito terminará por ser incompatível com o império da lei, pois dar a cada qual a liberdade de escolher o ordenamento jurídico que lhe convenha é antinômico com a sujeição de todos ao império da lei. É também antinômico com a democracia, cujo campo se reduz mecanicamente aos países cujas legislações sociais e trabalhistas, fiscais e ambientais são postas a competir entre elas a escala do planeta.

Octavio Racciati (2001, p. 5-6), quanto ao tema, cita dois tipos de nova configuração produtiva. O primeiro chamado “especialização flexível”, que requer inovação permanente, adaptação às mudanças e o aparecimento de unidades produtivas menores, mais especializadas e mais fáceis de serem gerenciadas, o que tem como objetivo a redução de custos, evitar recursos ociosos e possuir uma resposta rápida e adequada a uma demanda cambiante. O segundo tipo é o chamado “flexibilidade dinâmica”, que se relaciona à concepção de linhas de produção capazes de evoluir rapidamente objetivando que seja possível rapidamente a mudança na tecnologia de produção para aumentar a produtividade.

Uma outra consequência dessa nova estrutura é a intensificação da terceirização, que se expande no interior do chamado padrão de “acumulação flexível”. Incentivada inicialmente pela redução de custos que pode proporcionar e

pela necessidade de recomposição dos lucros perdidos durante a crise do capital, a terceirização fragmenta o poder de luta dos trabalhadores, causa discriminação e precariza as condições de trabalho.

Outra questão que está relacionada ao toyotismo está vinculada ao fato de que, como dito anteriormente, diante da globalização da economia, a competição entre as empresas não ocorre mais somente no nível nacional, mas também no internacional. Para atender a essa demanda, o capitalismo impõe, então, um novo desenho empresarial que atenda, na medida do possível, a uma rápida reação e adequada capacidade de ajuste frente às variações do mercado e, para isso, é necessário melhorar permanentemente a competitividade das empresas. Diante desse cenário, grandes empresas optam por, além de transferir a sua produção para locais com menor regulamentação trabalhista, dividir a sua estrutura em várias empresas de menor tamanho, das quais as grandes empresas possuem participações acionárias relevantes, estabelecendo-se uma relação de coordenação entre elas.

E é nesse contexto que se inserem as chamadas Cadeias Globais de Produção, que são definidas como grandes estruturas empresariais que possuem em comum empresas ou oficinas nas quais se produz (ou fabrica) parte do produto final. Assim, cada parte da produção é realizada em um local diferente, mas o conjunto da cadeia é administrado pela empresa matriz, que normalmente pertence a algum país do hemisfério Norte²⁴, que, em geral, conta com níveis de proteção mais elevados.

Dessa forma, as cadeias de produção, ao fragmentarem a mesma, deslocam os encargos sociais, ambientais e trabalhistas para os países, em geral, localizados no sul do hemisfério, chamados de países periféricos. Além das vantagens para a empresa matriz no que tange aos custos trabalhistas de países com uma menor proteção, a empresa matriz consegue reduzir o poder sindical dos trabalhadores, tem maior facilidade para acessar os recursos naturais a um preço menor e ainda consegue se libertar das responsabilidades por eventuais violações às legislações, uma vez que não são cometidas por ela, mas pelas outras empresas da cadeia produtiva à qual não possui vinculação direta (GUÁMAN, 2018, p. 7-9).

Guáman (2018, p. 7) informa que 20,6% de pessoas no mundo trabalham para empresas que fazem parte da cadeia de produção de uma empresa transnacional,

²⁴ Guáman chama a atenção para o fato de que, embora as matrizes empresariais estejam concentradas no hemisfério Norte, alguns países do Sul, como o Brasil e o México, também as possuem.

sendo que a maior parte desses trabalhadores sequer tem conhecimento de qual empresa usufruiu do benefício final de seu labor.

A OIT (2016) elaborou a Resolução relativa ao trabalho decente nas cadeias mundiais de produção, reconhecendo, no entanto, que “a capacidade e os recursos dos governos para vigiar e fazer cumprir efetivamente a legislação podem ser limitados. A expansão das cadeias mundiais de produção através das fronteiras exacerba esses déficits de governança”²⁵.

Não se pode negar que tais efeitos advêm também da descentralização produtiva que o toyotismo implementou — diante do panorama de crise econômica na qual tem origem — face ao desejo de reduzir e controlar os custos de produção e, logo, o custo com o trabalhador. Tendo em vista que os custos trabalhistas derivados do contrato de trabalho típico são rígidos, inúmeras ferramentas para flexibilizá-los começam a ser utilizadas, como o salário variável, que pode ser pago em razão das metas atingidas, da antiguidade ou da produção do trabalhador. Busca-se, nesse caso, instaurar uma vinculação entre o desempenho da empresa e o comportamento do trabalhador, deixando-se claro que o pagamento por metas, a título exemplificativo, pode ser eliminado no caso de baixo rendimento empresarial. O pagamento por produção faz com que o trabalhador empregue a sua força de trabalho de forma máxima e ainda reduz as formas de solidariedade e sentimento de coletividade entre os trabalhadores.

Entretanto, tão grave quanto as mudanças implementadas, é o fato de que começa a ocorrer uma relevante pressão nacional e internacional pela desregulação normativa protetora do trabalhador e pela inclusão de novas formas de flexibilizar as relações de trabalho. Tal fato é facilmente exemplificado pelo “*Libro Verde – Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”²⁶, que será adiante abordado.

A pressão realizada sobre os trabalhadores, como se sabe, tem ocasionado inúmeras doenças relacionadas ao stress no trabalho. Giovanni Alves (2010, p. 99), acerca do tema, em seu artigo intitulado “Toyotismo e Subjetividade”, cita uma entrevista realizada, ao final de 2004, pela empresa *Internacional Stress Management*

²⁵ A Resolução relativa ao trabalho decente nas cadeias mundiais de produção foi adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no 105º encontro em 10 jun. 2016.

²⁶ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52006DC0708>. Acesso em: 3 abr. 2020.

Association (ISMA-BR), com 752 trabalhadores de empresas brasileiras, e conclui o quanto o toyotismo, com a intensificação e sobrecarga de trabalho, contribui para o estresse dos trabalhadores, gerando doenças como a depressão.

Racciati (2001, p. 5), ao abordar o tema, afirma que as empresas se transformam em uma “máquina de excluir”. Isso porque o caminho para atingir a eficácia e a competitividade exigidas nesse novo panorama de internacionalização supõe a desqualificação dos menos aptos e, assim, a empresa prefere recorrer aos contratos atípicos, temporários ou precários, em detrimento dos contratos típicos.

Além disso, uma vez que não há estoque e a produção é realizada de acordo com a demanda, não há necessidade de um número idealmente fixo de trabalhadores, motivo pelo qual o toyotismo agrega ao seu modelo as jornadas flexíveis de trabalho, com aumento de horas extras ou contratos precários, como os já citados “por tempo parcial”, intermitentes e temporários. Através destes tipos de contratos, a empresa logra utilizar a força de trabalho pelo estrito período necessário e pelo mínimo custo possível, já que são eliminados direitos que os trabalhadores contratados por tempo indeterminado têm.

A empresa, por sua vez, ao adotar como modelo os contratos atípicos, teve que começar a se empenhar em fazer com que os trabalhadores se envolvessem nos objetivos da empresa, o que foi facilitado por dois fatores. O primeiro consistiu na crise de emprego que acarretou a mentalidade de que era preciso defender o próprio posto de trabalho. O segundo relacionou-se ao enfraquecimento de uma identificação coletiva e ao incremento do individualismo (MIGUELEZ, 2005, p. 17).

O fato é que a empresa visa, nesse novo contexto, a correr riscos mínimos e a obter uma máxima segurança e, por isso, flexibilizar torna-se a palavra de ordem. A flexibilização no emprego é, no entanto, apenas uma das suas faces, mas merece ser comentada neste momento do trabalho, já que a insegurança que causa acarreta o enfraquecimento individual e coletivo do trabalhador. O individual advém do fato de que, a partir do momento que o empregado se sente inseguro, as suas demandas são menores, pois, para permanecer no emprego, ele avaliará os riscos que implicam as reivindicações que possa fazer. No aspecto coletivo, de forma semelhante, o trabalhador avaliará se deve apoiar as demandas sindicais e, dada a incerteza, provavelmente procurará se afastar das mesmas, enfraquecendo a representação de sua categoria (MIGUELEZ; PRIETO, 2009, p. 279).

Segundo Rafaela Lessa (2016, p. 208):

A empresa “flexível” explora a insegurança reforçada por ela própria. Ao colocar o trabalhador permanentemente em risco de perder seu trabalho, ela baixa seus custos sem oposição, promovendo o fenômeno da “flexploração”, entendido esse como a gestão racional da insegurança pelas transnacionais que, por meio da manipulação do espaço da produção, exalta a concorrência entre os trabalhadores dos países com conquistas sociais mais importantes e resistências sindicais mais organizadas e os trabalhadores dos países menos avançados socialmente, quebrando as resistências e obtendo obediência e submissão. Em outras palavras, instaura-se a precariedade.

E é justamente neste contexto que as relações de trabalho “padrão”, baseadas no conceito de subordinação e salário fixo, são mitigadas, cabendo aqui fazer referência à expansão do que Ricardo Antunes (2003, p. 235-236) chamou de “a classe que vive do trabalho”, conceito que exclui os que detêm os meios de produção e engloba a totalidade das pessoas que vendem a sua força de trabalho, abarcando o proletariado rural, o proletariado moderno *part-time*, o fabril e o de serviços — que têm como característica o trabalho temporário e o trabalho precarizado —, os precarizados das empresas liofilizadas, os terceirizados, os assalariados da economia informal e até os desempregados. Embora o toyotismo tenha provocado a redução do número de funcionários no quadro da empresa, ele não destruiu o trabalho: a “classe que vive do trabalho” expande-se, ampliando-se, nesse contexto, sua noção.

E é nesse contexto também que vemos o Direito do Trabalho²⁷ — que tem como objetivo estabelecer a exploração aceitável do trabalhador, nos dizeres de Valdete Severo e Fábio Petrucci²⁸, exploração esta que aparece em cada momento histórico como requisito para manutenção do sistema — lutar para sobreviver face à expansão do “Direito ao Emprego”, tendo esse como um dos seus requisitos centrais a “flexisegurança”, da qual trataremos no próximo tópico. É o poder do capital, mais uma vez, prevalecendo e subjugando os trabalhadores.

²⁷ Fornecemos aqui o conceito de “Direito Clássico” do trabalho fornecido por Adoración Guamán Hernández e Raúl Lorente Campos (2016, p. 38, tradução nossa), sendo esse o “ordenamento regulador das relações de trabalho assalariado que coloca a este e a seus direitos associados como sustento necessário e como produto por excelência do Estado Social e do constitucionalismo social do pós-guerra. O Direito clássico do trabalho seria, assim, o conjunto de normas orientadas a regular o ‘emprego padrão’ originariamente vinculado à relação salarial fordista.”

²⁸ Nos dizeres dos autores, “O Direito do Trabalho é revolucionário e conservador ao mesmo tempo. Rompe com a lógica individualista, mas só faz sentido na sociedade de capital, e nesse aspecto estabelece a exploração aceitável.” (SEVERO; PETRUCCI, 2016, p. 439).

1.3 A flexibilização dos direitos e os organismos internacionais

A Declaração de Filadélfia de 1944 reafirmou como algumas de suas ideias fundamentais que o trabalho deve ser fonte de dignidade e que não é uma mercadoria, o que foi ratificado pela Constituição da OIT em 1946.

O Preâmbulo da Constituição da OIT, que obriga a todos os Estados-membros, dispõe que “a paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social”. Dispõe ainda “[...] que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações [...]” e

[...] que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho [...].

Assim, a Declaração de Filadélfia e a Constituição da OIT, uma organização que tem origem no Tratado de Versalhes no pós-Primeira Guerra Mundial, estabelecem que essa organização tem a obrigação de promover programas que visem a alcançar o pleno emprego e a elevação do nível de vida, um salário mínimo e as medidas de seguridade social para garantir ingressos básicos a quem precise. Recomendam, ainda, que a OIT analise as políticas econômicas e financeiras dos seus Estados-membros com o intuito de analisar se os objetivos e princípios por ela aclamados estão sendo implementados. Com constituição tripartite, a OIT possui representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de todos os Estados-membros, os quais devem participar em situação de igualdade.

Não obstante as disposições acima, durante os períodos de crises econômicas, os países parecem esquecer dos princípios a que aderiram ao se tornarem Estados-membros da OIT. Na expressão utilizada por Manuel Carlos Palomeque Lopez (1984, p. 15), a crise econômica mostra-se historicamente uma companheira de viagem do Direito do Trabalho e, nesse contexto, durante as duas grandes crises econômicas mundiais acima citadas, o discurso da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho ganharam força.

Nos períodos de crise econômica, portanto, em geral, ocorrem modificações relevantes no Direito do Trabalho. Se, quando há crescimento econômico, não são

observadas concessões de direitos aos trabalhadores, ao revés, nos períodos de crise, observamos a supressão dos mesmos (BAYLOS, 2012, p.109).

Em 1998, a OIT estabeleceu a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho²⁹ (1998), através da qual, dentre todas as suas Convenções, considerou apenas oito como fundamentais, deixando à margem das mesmas algumas de extrema importância para o trabalhador, como a Convenção 158, que será abordada neste trabalho, e dando indícios de que a correlação de forças políticas e econômicas em sua estrutura tripartite, também em uma organização que prima pela justiça social, estava priorizando quem detém o poder econômico.

Não obstante, na mesma Declaração, a OIT chama a atenção para o fato de que, ainda que um Estado-membro não tenha ratificado as suas Convenções consideradas como fundamentais, tem o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções. Estes são os referentes à liberdade sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, à eliminação de qualquer trabalho forçado ou obrigatório, à abolição do trabalho infantil e à eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação³⁰.

Na “Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa³¹”(2008), considerando que o contexto da globalização transforma o mundo do trabalho, a organização estabeleceu quatro objetivos estratégicos, sendo eles:

- a) promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável;
- b) adotar e ampliar medidas de proteção social, incluindo a seguridade social e a proteção dos trabalhadores, que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais;
- c) promover o diálogo social e o tripartismo; e

²⁹ Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 27 abr. 2020.

³⁰ As Convenções da OIT consideradas como fundamentais são as que tratam sobre o trabalho forçado (nº 29), sobre a Liberdade sindical e a proteção ao Direito de Sindicalização (nº 87), sobre o Direito de Sindicalização e o Direito de Negociação (nº 98), sobre a igualdade de remuneração (nº 100), sobre a abolição do trabalho forçado (nº 105), sobre a discriminação (nº 111), sobre a idade mínima (nº 138) e sobre as piores formas de trabalho infantil (nº 182). Dentre essas, a única a que o Brasil não aderiu foi a nº 87.

³¹ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 27 abr. 2020.

- d) respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais no trabalho e, sobretudo, as condições necessárias para a realização dos objetivos estratégicos da organização.

Conforme pode ser observado, porém, várias das recomendações, dos informes e das normas internacionais publicadas após as mudanças no cenário econômico e internacional têm em comum o fundamento da necessidade de geração de empregos e de melhoria da qualidade de vida do trabalhador, defendendo a desregulamentação de direitos historicamente conquistados através de formas de flexibilização das relações de trabalho³².

Flexibilizar transformou-se, assim, com a anuência inclusive da OIT, na palavra de ordem do final do século XX, transmutando-se para “flexisegurança”, conceito que ganha força e que prega a necessidade de unir a flexibilização com a segurança, mas esconde, na verdade, o seu resultado mais duro ao trabalhador: a precarização de seu trabalho e de seus direitos.

Se, por um lado, deparamo-nos com documentos internacionais que aconselham a flexisegurança; por outro, encontramos as Recomendações, Informes e Convenções Internacionais da OIT, que permanecem em vigência e devem ser obedecidos por todos os seus Estados-membros³³.

Passamos, neste momento, a abordar as várias formas de flexibilização e os principais documentos elaborados por organismos internacionais que proclamam a necessidade de flexibilização. Apresentaremos, ainda, o Informe “Trabalho Atípico no Mundo”, publicado pela OIT e que entendemos ser de extrema importância para defender os direitos mínimos dos trabalhadores que são contratados nessa modalidade.

³² Ressaltamos que as reformas trabalhistas brasileira e espanhola que serão abordadas neste trabalho utilizarão tais justificativas para a sua implementação.

³³ Embora seja verdade que a convenção não ratificada por um Estado-membro não o obriga em relação às suas disposições, certo é que, em virtude da relevância do disposto na Convenção da OIT e da fundamentalidade de determinados direitos, como a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório e a abolição efetiva do trabalho infantil, todos os Estados-membros, independentemente de ratificação, devem respeitá-los.

1.3.1 A Flexisegurança

O Programa de Ação Social 1998–2000³⁴ da Comissão da União Europeia afirmou que o mundo do trabalho está mudando rapidamente, de forma que a globalização e a nova sociedade de informação modificam os modelos de organização e as necessidades de qualificação. Logo, segundo o Programa, o êxito depende de se atingir um equilíbrio entre a flexibilização para a empresa e segurança para os empregados, promovendo condições de trabalho decentes e seguras. No referido documento, a Comissão se reporta ao “*Libro Verde*”, que, em 1997, convidou os interlocutores sociais a desenvolverem um plano para enfrentar os novos desafios, bem como a refletirem sobre a possibilidade de serem adotadas formas mais adaptáveis de contrato e suas respectivas legislações. Em outras palavras, o documento se referia à flexibilização das legislações trabalhistas.

Se, por um lado, é necessário assegurar aos empresários a gestão flexível de sua mão de obra de acordo com as mudanças do mercado que se torna cada vez mais competitivo; por outro, deve-se garantir aos trabalhadores a permanência do seu direito ao trabalho, através da adoção, por parte dos poderes públicos, de dispositivos jurídicos, organizativos e financeiros capazes de instituir sistemas de segurança, seja na relação trabalhista, seja no sistema de mercado (ÁVILES; PÉREZ, 2014, p. 41).

A doutrina menciona vários tipos de flexibilização possíveis, sendo os principais a interna e a externa. A primeira se refere à capacidade empresarial de modificar as condições de emprego e organização do trabalho. Tratando da capacidade empresarial, a flexibilidade interna, portanto, vincula-se à mobilidade dos trabalhadores, seja geográfica, funcional, quanto à qualificação profissional e às condições de trabalho como, por exemplo, a estrutura salarial. Já a segunda se refere à possibilidade de a empresa realizar demissões e contratações, incluindo a organização de sua produção, recorrendo aos serviços de outras empresas como ocorre quando há a subcontratação ou a terceirização. Trata, na verdade, da flexibilidade de entrada, de saída, de políticas ativas de emprego e proteção por desemprego (ÁVILES; PÉREZ, 2014, p. 44).

³⁴ Disponível em: <http://www.ub.edu/ciudadania/hipertexto/europa/textos/accionsocial.pdf>. Acesso em: 31 mar. 2020.

A flexibilidade de entrada refere-se à escolha do empregador sobre os termos sob os quais a contratação ocorrerá. A flexibilidade de saída, por sua vez, trata da possibilidade de o empregador poder demitir livremente, sem causa que justifique o ato, desprovido os trabalhadores de garantia e de segurança.

Imperioso destacar a Convenção 158 da OIT, que entendemos ser de extrema relevância, uma vez que dispõe, em seu artigo 4º, que não se dará término à relação de trabalho, a menos que exista uma causa justificada relacionada com a capacidade ou comportamento do trabalhador ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço³⁵. A Convenção supracitada ainda é expressa em afirmar que deverão ser previstas garantias adequadas contra a utilização de contratos de trabalho de duração determinada cujo objetivo seja o de iludir a proteção contra a despedida imotivada.

Nesse sentido, ao publicar a Convenção 158, a OIT deixou clara a relevância de que o trabalhador tenha a garantia de que não será demitido arbitrariamente, o que confere segurança ao trabalhador, incluindo o direito de poder reclamar os direitos trabalhistas que entender como devidos. Pensar ao contrário significa colocar em risco a própria existência do Direito do Trabalho, uma vez que não há como o trabalhador reivindicar o que entende ser um direito seu se pode ser demitido arbitrariamente a qualquer tempo. Tal segurança significa, ainda, poder consumir com previsibilidade, o que fortalece a economia do país.

Quanto à flexibilidade de saída, convém ressaltar que, apesar de a Comissão Europeia e outros organismos — sob o argumento da necessidade de gerar emprego — pregarem a redução da proteção contra a demissão sem causa que a justifique, não há qualquer dado comprobatório ou, ainda, uma relação de causa e efeito que comprove, por exemplo, que tornar a demissão mais barata gerará mais emprego.

Ao falar de segurança, a doutrina refere-se a quatro grandes modalidades: a segurança ao posto de trabalho, ao emprego, ao recebimento de um salário mínimo e à chamada segurança derivada das oportunidades, que é entendida como a possibilidade de o trabalhador ter um emprego remunerado e compatibilizá-lo com a vida familiar (ÁVILES; PÉREZ, 2014, p. 45).

³⁵ Cabe antecipar que a Espanha aderiu à referida Convenção, havendo, portanto, no Estatuto dos Trabalhadores, previsões específicas acerca de em quais hipóteses o trabalhador poderá ser demitido. Embora o Brasil, em 1996, tenha aderido à referida Convenção, foi feita a renúncia logo depois, motivo pelo qual não há a sua vigência no nosso território, como será abordado no Capítulo 3 do presente trabalho.

Segundo Valdes Alonso (2011, p. 6):

O certo é que, até 2003, a organização flexível do trabalho, que invocava as diretrizes de emprego, traduziu-se, na realidade, no emprego de formas contratuais flexíveis, tais como o contrato de duração determinada, o trabalho a tempo parcial e o recurso às empresas de trabalho temporário. Desta maneira, se bem certo é que a esta flexibilidade se devia acompanhar uma seguridade adequada, a realidade é que as ações empreendidas no marco da Estratégia Europeia do Emprego não definiram o ponto de equilíbrio entre flexibilidade e seguridade e nem sequer definiram com clareza os atributos que caracterizariam as medidas de seguridade.³⁶

Em que pesem os conceitos acima definidos, certo é que a grande dificuldade encontrada é equilibrar a flexibilidade e a segurança — a Flexisegurança — de forma que a ideia de trabalho que permita condições mínimas de sobrevivência não seja distorcida.

No âmbito europeu, começou-se a utilizar o termo flexisegurança em março de 2006, quando o Conselho Europeu anunciou a intenção de elaborar um conjunto de princípios comuns sobre a “*flexiseguridad*”.

No mesmo sentido foi que, em 22 de novembro de 2006, a Comissão de Direito da União Europeia publicou o já citado “*Libro Verde – Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”, que buscou identificar os principais desafios relativos aos direitos trabalhistas na contemporaneidade em razão das mudanças tecnológicas que o mercado de trabalho europeu começou a presenciar, o que levou ao aumento das formas de trabalho atípicas. Como será demonstrado, a OIT classificou como “Contratos Atípicos” os contratos temporários, por tempo parcial, os realizados através de agências de trabalho temporário e outras relações de trabalho com múltiplas partes, as relações de trabalho dissimulado e os trabalhos por conta própria economicamente dependente³⁷.

Assim, o *Libro Verde* estabeleceu como principal objetivo esclarecer como poderia contribuir o Direito do Trabalho para a flexisegurança, entendida como a

³⁶ Tradução nossa.

³⁷ Não há, no Brasil, regulamentação acerca do trabalhador economicamente dependente. Para fins de esclarecimento, no entanto, a Espanha foi o primeiro país europeu a elaborar uma regulamentação própria para essa categoria, consolidada através da Lei 20/2007 (*Estatuto de los trabajadores autónomos*). Segundo o artigo 11 da referida Lei, assim será considerado o trabalhador autônomo que, podendo ou não prestar serviços para várias empresas, recebe exclusivamente de uma delas o equivalente a mais de 75% da sua renda. Se assim for, o trabalhador é considerado um trabalhador economicamente dependente e terá alguns direitos reconhecidos na supracitada lei (ALMEIDA; BARROS, 2019).

necessidade de flexibilizar as relações trabalhistas, bem como garantir segurança aos trabalhadores.

Buscou, ainda, suscitar alguns debates, dentre eles a questão da insegurança jurídica que acomete as formas de trabalho atípicas. Segundo o texto do documento em questão, ao utilizar essas formas contratuais, as empresas buscam manter a sua competitividade, evitando o custo das normas relativas à proteção do emprego e dos prazos de aviso prévio, assim como o pagamento das quotas sociais, defendendo claramente a necessidade de adaptação das normas trabalhistas a fim de promover a flexibilização do Direito do Trabalho, a segurança do emprego e a redução da segmentação do mercado de trabalho³⁸.

Sobre o conceito de flexisegurança, há um outro enfoque que merece ser mencionado, o que se refere ao “triângulo de ouro dinamarquês”. Os elementos que o constituem são: leis de proteção ao emprego mais flexíveis, uma rede de seguridade social generosa para os desempregados e políticas ativas de mercado de trabalho que possibilitem a flexibilização e a segurança (AUER, 2008, p. 3).

Nesse sentido, a flexisegurança encontraria o seu equilíbrio ideal se os países, ainda que adotassem a flexibilização de seu mercado de trabalho, adotassem também um bom nível de proteção aos que não estão dentro do mercado de trabalho. Segundo Auer (2008, p. 12), ainda que não seja possível generalizar e que a análise profunda de cada país seja necessária, “um certo nível de mobilidade, quando se ‘protege’, é desejável para a segurança dos trabalhadores e consegue melhores resultados que a mobilidade ‘desprotegida’ ou a demasiada estabilidade no emprego.”

Já em 22 de junho de 2007, a Comissão das Comunidades Europeias publicou outro documento relativo ao conceito ora estudado e intitulado “*Hacia los principios comunes de la flexiguridad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad*”³⁹. O teor do documento trata da necessidade de geração de mais empregos e de adaptação das novas necessidades do mercado uma vez que, apesar de a globalização ser benéfica para a geração de empregos, as empresas e trabalhadores precisam dar respostas rápidas às mudanças. Chamam a atenção os dados citados pelo referido documento, já que: 76% dos cidadãos europeus entendem

³⁸ O documento encontra-se disponível em: https://issuu.com/miradordelaglobalizacion/docs/derecho-laboral_union_europea.

³⁹ Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/es/TXT/?uri=CELEX%3A52007DC0359>. Acesso em: 29 abr. 2020.

que os empregos duradouros são coisa do passado e que mudar de emprego facilmente é positivo; 72% concordam que os contratos de trabalho devem ser flexibilizados para fomentar a criação de emprego; e 88% indicaram que a formação regular melhora as possibilidades profissionais⁴⁰.

Ao referir-se à flexibilidade e à segurança — flexisegurança —, o documento se refere aos benefícios que tanto as empresas como os trabalhadores podem ter com ela, já que “uma melhor organização do trabalho, a mobilidade ascendente resultante de habilidades aprimoradas e dos investimentos em treinamento, faz com que as empresas lucrem e ajudem os trabalhadores a se adaptarem e aceitem as mudanças” (COMISSÃO DA UNIÃO EUROPEIA, 2007).

Para implementar a flexisegurança, uma vez que não é possível um único modelo para todos os Estados-membros, o documento diz que estes devem atuar em quatro eixos:

- a) disposições contratuais flexíveis e confiáveis (da perspectiva do empregador e do empregado e de "quem está dentro" e "quem está fora") graças à moderna legislação trabalhista, acordos coletivos e organização do trabalho;
- b) formas globais de aprendizagem garantindo a sua continuidade;
- c) políticas ativas que ajudem as pessoas a enfrentar mudanças rápidas, reduzam os períodos de desemprego e facilitem novos postos de trabalho;
- d) sistemas de seguridade social modernos que contem com um apoio à renda adequado, fomentem o emprego e facilitem a mobilidade no mercado de trabalho.

O documento traça os caminhos possíveis para que os Estados-membros possam, em consulta com os interlocutores sociais e considerando as condições sociais e econômicas de cada local, elaborarem o seu próprio caminho.

O primeiro itinerário aborda a segmentação contratual e destina-se aos países que possuem como principal desafio a segmentação do mercado de trabalho e nos quais as oportunidades de formação e de prestações de seguridade social dependem da celebração de contratos indeterminados, tendo como consequência da flexibilidade a proliferação dos contratos temporários e de outros atípicos. Nesses locais, a

⁴⁰ Conforme pesquisa realizada na Espanha, no entanto, os trabalhadores temporários recebem uma menor formação profissional por parte de seu empregador.

desejada segurança tende a estar relacionada à proteção do emprego e não dos benefícios sociais. Logo, dentre outras sugestões, a Comissão diz que se deve intentar que os trabalhadores destes locais tenham uma proteção adequada limitando o recurso consecutivo aos contratos atípicos, bem como fornecendo, a título de exemplo, a garantia de igualdade de remuneração, um número mínimo de horas de trabalho e o acesso à formação. De acordo com o que será demonstrado, esse nos parece ser o caso da Espanha.

O segundo itinerário consiste em desenvolver a flexisegurança nas empresas e oferecer segurança durante os períodos de transição, sendo esse indicado para os países em que os fluxos de emprego sejam relativamente baixos. Assim, aconselha-se a investir a fim de permitir que os trabalhadores possam atualizar sempre suas capacidades na empresa.

O terceiro itinerário destina-se a aos países em que o principal desafio consiste nas diferenças entre a população e as capacidades e oportunidades. Assim, deve-se promover oportunidades que permitam às pessoas, ainda que pouco qualificadas, conseguir um emprego e desenvolver as suas capacidades, sustentando-se no mercado de trabalho.

Por fim, o quarto itinerário destina-se aos países que sofreram recentemente relevante reestruturação econômica e, por isso, possuem um grande número de beneficiários de prestações sociais extensas, motivo pelo qual se visa a melhorar as suas oportunidades.

Ainda quanto à Comissão Europeia, cabe relembrar o programa publicado em 2010, intitulado “Europa 2020 — Uma estratégia para um crescimento inteligente, integrador e sustentável”⁴¹, no qual a flexisegurança aparece, mais uma vez, como objetivo principal a ser atingido. Assim, na esteira dos documentos já citados, este afirma que, para concretizar as melhores formas de gerenciar transições econômicas, combater o desemprego e aumentar as taxas de atividade, deve-se definir e executar a segunda fase da agenda da flexisegurança. O documento estimula como metas a serem atingidas o aumento da taxa de emprego para 75% e a redução de 20 milhões de cidadãos europeus que vivem abaixo da linha de pobreza.

⁴¹ Documento disponível em: https://eapn.es/ARCHIVO/documentos/documentos/478_Europa2020_100303.pdf. Acesso em: 1 abr. 2020. Tradução nossa.

Como diretrizes para as políticas de emprego, a Comissão adotou as seguintes: aumentar a participação no mercado de trabalho e reduzir o desemprego estrutural; conseguir uma população ativa qualificada que responda às necessidades do mercado de trabalho, promovendo a qualidade do trabalhador e a aprendizagem permanente; melhorar os resultados dos sistemas educativos e de formação em todos os níveis e incrementar a participação no ensino superior; e, por fim, promover a inclusão social e lutar contra a pobreza⁴².

Ressaltamos, aqui, o entendimento de Maria Luz de la Cal e Aitor Bengoetxea (2011, p. 18), que afirmam que a flexisegurança deve representar

uma estratégia política que tente, de maneira sincronizada e deliberada, melhorar a flexibilidade dos mercados de trabalho, a organização das relações de trabalho, por um lado, e aumentar a segurança (de emprego e previdência) fundamentalmente para grupos fragilizados dentro e fora do mercado de trabalho, por outro lado.

Diante do exposto, os ideais de flexisegurança, assustadoramente defendidos por inúmeros organismos internacionais, na verdade, não buscam um equilíbrio entre as partes, mas, sim, eximir a parte mais forte da relação de cumprir as garantias trabalhistas, trazendo vários prejuízos à sociedade, e indo ao encontro, dessa forma, dos ideais neoliberais.

1.3.2 Trabalho Atípico no Mundo: o Informe da OIT

Em fevereiro de 2015, reconhecendo o crescimento das formas de trabalho atípicas no mundo, a OIT organizou uma reunião com o objetivo de estabelecer os desafios que as formas atípicas de emprego podem colocar para atingir-se o Trabalho Digno. Realizada entre peritos indicados após a consulta dos governos, o grupo de empregadores e o grupo de trabalhadores do Conselho de Administração da OIT, a partir do debatido na referida reunião, foi publicado em 2018 um informe chamado “O Emprego Atípico no mundo: desafios e perspectivas”⁴³, o qual passamos a expor e

⁴² Disponível em: http://www.eduardorojotorrecilla.es/2010/10/directrices-para-las-politicas-de_2348.html. Acesso em: 1 abr. 2020.

⁴³ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf. Acesso em: 27 abr. 2020.

entendemos ser crucial para demonstrar a complacência e concordância dos organismos internacionais com as formas de trabalho atípicas.

Em 2017, a OIT publicou o Informe “Princípios e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades”⁴⁴, no qual chama a atenção para o fato de que existe uma crescente preocupação pública com as desigualdades, que tem sido alimentada pelos salários estagnados e pela insegurança no trabalho, motivo pelo qual os governos são compelidos a lidar com as questões relativas às novas formas de emprego e a criar políticas que incentivem o crescimento do emprego. O referido Informe destaca que os trabalhadores que possuem um emprego atípico estão mais sujeitos à falta de proteção legal e prática, sendo certo que tal forma de contratação deve estar restrita às necessidades dos trabalhadores e empregadores, e não ser utilizada como forma de prejudicar os direitos trabalhistas, incluindo a liberdade sindical e a negociação coletiva, a igualdade, a não discriminação e a segurança do emprego. Além disso, observaram que a proteção adequada é conseguida através de um quadro apropriado de regulamentação, do cumprimento e da forte aplicação da lei e de um diálogo social eficaz.

Sendo o emprego temporário uma espécie de contrato de trabalho atípico, ressaltamos, contudo, que, nos moldes do conceito formulado pela OIT, este não se limita ao trabalho temporário tal qual nos referimos no Brasil. Por emprego temporário, a OIT refere-se não só às contratações por um período específico, incluindo os contratos a termo, com base em projetos ou tarefas, mas também ao trabalho sazonal ou ocasional, incluindo o trabalho pago ao dia. Nesse sentido, o contrato intermitente, incluído na legislação brasileira a partir de 2017, também é classificado como uma espécie de emprego temporário.

O Informe chama a atenção para o fato de que os motivos que levaram à proliferação dos contratos atípicos variam de um país para o outro, mas aponta como questões comuns as relacionadas às modificações ocorridas no mundo do trabalho, as alterações regulamentares e as flutuações e crises macroeconômicas.

No que tange às grandes mudanças ocorridas no mundo do trabalho, o Informe destaca como causas fundamentais:

- a) A ascensão do setor dos serviços: segundo o Informe, esse setor é mais propício ao aparecimento do emprego atípico, posto que as

⁴⁴ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_717843.pdf. Acesso em: 27 abr. 2020.

demandas são mais variáveis e menos previsíveis do que no setor da indústria, sendo certo que alguns setores de serviço, como o setor hoteleiro, são mais inclinados a esse tipo de contratação. Acresce-se a isso o fato de que a comum extensão de horário de funcionamento dos serviços também propiciaria essa forma de contratação, já que nele as empresas contratariam trabalhadores por tempo parcial.

- b) A pressão da globalização: a globalização levou à concorrência internacional e à necessidade de redução de custos, o que acarretou a fragmentação da produção. Assim, os fornecedores tiveram que, a fim de concorrer em boas condições, externalizar e subcontratar a mão-de-obra utilizada, além de utilizar os trabalhadores por curtos períodos de tempo.
- c) Desenvolvimentos tecnológicos: as novas tecnologias teriam permitido que as empresas comesçassem a gerir a sua produção em escala mundial, além de possibilitar a criação de novas formas de trabalho, como as desenvolvidas em plataformas da internet ou por meio de aplicativos.
- d) A mudança das estratégias organizacionais: segundo o Informe, a partir de 1990, as empresas começaram a focar no seu produto principal, externalizando as atividades acessórias.

No que tange às alterações regulamentares, o Informe destaca que muitas empresas preferem contratos atípicos, pois os custos salariais e não salariais são mais baixos. Isso porque, a partir da década de 70, diversos países europeus procederam à desregulamentação parcial dos mercados de trabalho com o objetivo de aumentar a flexibilidade do trabalho e estimular o crescimento do emprego. O mesmo ocorreu a partir da década de 90 nos países em desenvolvimento. Nesse sentido, as reformas permitiram um maior recurso aos contratos temporários, tendo como consequência a expansão desse tipo de contratação.

Não obstante, o Informe destaca que os incentivos concedidos foram distorcidos, uma vez que as diferenças na proteção em matéria de segurança social levavam à redução dos custos da mão de obra e, portanto, à preferência de contratação de trabalhadores nas modalidades ora estudadas.

Quanto a esta questão, o Informe chama a atenção, ainda, para o declínio da sindicalização e o papel regulador da negociação coletiva operada, o que possibilitou que as empresas desenvolvessem regimes de emprego alternativos que não entravam em conflito com as leis em vigor, mas que eram contrários às práticas vigentes.

Por fim, quanto às causas macroeconômicas, incluindo as crises econômicas, o Informe aponta que podem existir diversos resultados, como o declínio nos empregos atípicos⁴⁵, as reduções temporárias nos horários de trabalho ou, até mesmo, o aumento desse tipo de contratação, uma vez que, diante da incerteza econômica, as empresas podem preferir a contratação temporária.

O Informe trata, a partir de então, dos efeitos do Emprego Atípico para o mercado de trabalho, bem como para os empregadores e trabalhadores.

No que tange a estes últimos, claro está que as consequências relativas ao emprego, à remuneração, aos horários de trabalho, à segurança e saúde no trabalho, aos benefícios da segurança social, à formação e à representação dos trabalhadores são grandes.

O Informe destaca que, embora, de fato, o trabalhador temporário tenha uma maior chance de conseguir um emprego por tempo indeterminado começando na empresa como trabalhador temporário, tal fato não pode ser considerado uma regra. Quanto ao horário de trabalho, o Informe ressalta que os trabalhadores temporários estão sujeitos a uma maior intensidade de trabalho e a uma jornada mais extensa, bem como a salários mais baixos. Quanto à saúde e à segurança do trabalho, os maiores riscos associados aos empregos atípicos são os relacionados com lesões e acidentes, riscos para a saúde mental, assédio, perigos de exposição às más condições de trabalho e problemas relacionados com a fadiga. Por fim, os empregos atípicos estão mais factíveis à privação da liberdade sindical e, logo, à negociação coletiva, seja porque a lei impede a sua associação, seja porque a precariedade do vínculo dificulta a formação de um sindicato.

No que tange aos empregadores, o Informe alerta que, embora a empresa possa ganhar a curto prazo com os custos e a flexibilidade proporcionados pelos

⁴⁵ Nesse aspecto, o Informe destaca que, diante de uma crise econômica, os empregos atípicos são os primeiros a serem eliminados inclusive porque apresentam um custo menor para tal. Conforme será demonstrado, a Espanha, durante a crise econômica de 2008, apresentou uma queda no número de trabalhadores temporários. Não obstante, os números voltaram a crescer com a recuperação econômica.

empregos atípicos, a longo prazo, pode perder em razão do declínio da produtividade do trabalhador. Além disso, as empresas que recorrem mais a empregos atípicos tendem a investir menos na formação dos trabalhadores, bem como em tecnologia e inovação. Uma consequência do emprego atípico que chama a atenção é que a insegurança no emprego e os salários mais baixos podem ter repercussões nos padrões de consumo e na socialização dos trabalhadores, uma vez que se torna mais difícil o acesso ao crédito e à habitação, pois se costuma preferir conceder crédito a trabalhadores estáveis e com remunerações regulares.

Questionamento relevante que o Informe faz consiste em indagar se as reformas trabalhistas que estimularam a contratação temporária criaram empregos. Segundo o Informe, alguns países, como a Itália e a Espanha, possuem dados que permitem chegar a uma conclusão. Quando a contratação desse tipo de trabalhador ocorreu em períodos de relativa estabilidade econômica e prosperidade, houve, de fato, a criação de empregos, mas de forma temporária e substituindo os contratos indefinidos, sobretudo, para jovens, mulheres e imigrantes, trabalhadores mais atingidos pelo desemprego. De fato, como será demonstrado, na Espanha, esses são os grupos de trabalhadores mais afetados por contratos precários.

Não obstante, quando a crise econômica começa, os mais atingidos são os trabalhadores temporários e, em contrapartida, quando há a recuperação econômica, há o aumento da contratação temporária a fim de manter a flexibilidade dos custos laborais. Segundo o Informe, as empresas ficam acostumadas a recorrer a contratos temporários, utilizando-os como resposta a ajustes no ciclo econômico.

O Informe ora tratado finaliza com a necessidade de se garantir o trabalho digno aos contratados pela modalidade de Emprego Atípico. Todavia, importante ressaltar que a OIT realiza as seguintes recomendações às políticas nacionais: o preenchimento das lacunas nas regulamentações; o reforço da negociação coletiva; o reforço da proteção social; e a instituição de políticas de emprego e de políticas sociais com o objetivo de gerir os riscos sociais e acompanhar as transições.

Insta ressaltar que, especificamente quanto ao trabalho determinado, em 1999, já havia sido expedido pelo Conselho da União Europeia a Diretiva 1999/70/CE⁴⁶ do Conselho de 28 de junho de 1999. A Diretiva reconhece que os contratos de duração indefinida permanecem sendo a forma comum de relação trabalhista, mas reconhece

⁴⁶ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1999-81381>. Acesso em: 5 abr. 2020.

também que os contratos de duração determinada respondem, em alguns casos, as necessidades de empregadores e trabalhadores.

Nesse sentido, a Diretiva tem como objetivo melhorar a qualidade do trabalho contratado de forma temporária, garantindo o princípio da não discriminação e estabelecendo critérios para que abusos não sejam perpetrados, sobretudo, no que tange ao encadeamento de sucessivos contratos por prazo determinado.

Cabe-nos, antes de encerrar o presente tópico, ressaltar que, sendo a OIT um órgão criado em 1919 — no contexto do pós-Primeira Guerra Mundial e com o intuito de desenvolver e possibilitar a aplicação de normas internacionais do trabalho, protegendo os trabalhadores e desempenhando um papel fundamental —, espanta que reconheça formas atípicas de trabalho e não se oponha a elas. Destaca-se que uma das formas reconhecidas pela OIT, o trabalhador autônomo econômico dependente, sequer é reconhecido como empregado. De fato, ao reconhecê-las, a OIT contraria os próprios postulados que defende como essenciais, sobretudo, o “de que o trabalho não é uma mercadoria” e, em vez de limitar a flexibilização, acaba a estimulando.

Em 1998, como citado anteriormente, ao reconhecer⁴⁷ como princípios fundamentais a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação, relacionando os mesmos a oito Convenções como fundamentais, perdeu a oportunidade de considerar como fundamental, por exemplo, a garantia de emprego e, logo, a Convenção 158, que é tão relevante para o trabalhador e pode ter implicações diretas em alguns dos princípios que a organização considera como fundamentais.

Ao invés disso, limitou-se a publicar um informe sobre os trabalhos atípicos, sendo certo que, quanto ao tema, existe apenas uma recomendação⁴⁸ acerca das garantias dos direitos dos trabalhadores por tempo parcial. Assim, sequer foi formulada uma Convenção a fim de garantir direitos mínimos ao trabalhador, regido por um contrato atípico, o que nos permite afirmar que a OIT parece estar se rendendo

⁴⁷ Vide Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/genericdocument/wcms_336958.pdf. Acesso em: 27 abr. 2020.

⁴⁸ Quanto a esse assunto, a única Recomendação existente é a de nº 182, de 1994, que trata do trabalho por tempo parcial.

aos ditames de que é preciso flexibilizar os direitos trabalhistas para que empregos sejam gerados, independente da qualidade e das garantias que os caracterizem.

Achamos relevante mencionar que, em 2004, a OIT coletou dados de mais de 48 mil trabalhadores em 90 países sobre sete dimensões da precariedade, sendo cinco delas relacionadas diretamente ao trabalho e ao emprego⁴⁹. A partir dos referidos dados, foi criado o índice de “Segurança Econômica”, a fim de avaliar os diferentes graus de precariedade e insegurança em diversos países.

As dimensões avaliadas pela OIT foram com relação à insegurança:

- a) do mercado de trabalho, diretamente relacionada à falta de oportunidade de emprego;
- b) do trabalho, referindo-se às proteções existentes no emprego e contra a despedida arbitrária;
- c) de emprego, referindo-se à incapacidade em continuar em uma ocupação devido à ausência de qualificações de trabalho;
- d) de segurança e saúde, alusiva às condições de segurança e de saúde no trabalho;
- e) concernente à reprodução de experiência dada à falta de acesso a treinamento;
- f) de renda pertinente, a saber se as rendas recebidas são adequadas e se existem auxílios governamentais quando necessário;
- g) de representação, que diz respeito à capacidade de representação individual e coletiva e pode estar ligada a outros tipos de insegurança, já que, se os trabalhadores são capazes de exercer a representação individual e coletiva, tendem a ficar menos inseguros em outras dimensões.

O referido estudo da OIT concluiu que três de cada quatro trabalhadores vivem em países com baixa segurança econômica, o que contribui para o aumento do estresse, de patologias cardíacas e outras doenças.

Para alcançar um resultado, a OIT definiu quatro categorias de segurança econômica: "modelo", "pragmático", "convencional" e "muito a melhorar". Na média, o Brasil foi classificado como "convencional", mas, em algumas avaliações, como

⁴⁹ Os dados foram publicados no livro *Economic security for a better world*. Disponível em: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=8670>. Acesso em: 27 abr. 2020.

treinamento profissional, está na última classificação. No ranking, o Brasil ocupou a 39ª posição em termos de segurança econômica, sendo os países escandinavos e, em seguida, Holanda, Bélgica, França, Luxemburgo, Canadá, Irlanda, Áustria e Espanha os considerados mais seguros economicamente.

Em que pese o estudo já ter mais de 15 anos, achamos relevante citá-lo, dado que os fatores analisados pela OIT só pioraram em nosso país, como o aumento do desemprego, da expansão da informalidade e dos contratos atípicos.

Nos dizeres de Antonio Baylos (2017, p. 489), “o futuro do trabalho que queremos é, por conseguinte, o futuro da regulação de trabalho que queremos.”

2 O CONTRATO TEMPORÁRIO NA ESPANHA

Duas grandes crises econômicas mundiais modificaram substancialmente o Direito do Trabalho nas últimas décadas: a primeira, nos anos 70, que se dissemina a partir das crises do petróleo, e a segunda — iniciada em 2008 e catalisada pela bolha imobiliária —, que, embora tenha chegado ao Brasil tardiamente, trouxe mudanças consideráveis ao cenário econômico, social e político.

Diante dessas crises, como demonstrado, surgiu o discurso da necessidade de flexibilizar as relações de trabalho, esquecendo-se da razão histórica de ser do Direito do Trabalho. Dizia-se, e ainda é dito, que é preciso adequar as relações de trabalho às novas necessidades do mercado para fazer frente à crise econômica e ser possível a criação de empregos. Tal adequação se referia, no entanto, em geral, à flexibilização de direitos tão duramente conquistados pelos trabalhadores.

Houve até mesmo pressão internacional clamando pela necessidade de diminuição da rigidez das leis trabalhistas para atingir tal objetivo. A flexibilização tornou-se, então, a palavra do momento: era preciso flexibilizar as leis trabalhistas, o mercado de trabalho, os salários, os direitos sociais e tudo que pudesse diminuir os custos empresariais, fatores que geram a precarização das relações de trabalho.

Ratificando a afirmação, Cuevas (2015, p. 318) afirma que os mecanismos que geram a precarização podem ser ordenados em três grupos: os processos de flexibilização do mercado de trabalho; o aumento da insegurança social; e os efeitos da globalização sobre a economia.

O autor adverte que existem várias dimensões da flexibilização do mercado de trabalho que precisam ser consideradas, tais como: a flexibilização salarial, entendida como a possibilidade de ser ajustado o preço da mão de obra segundo a demanda; a flexibilidade funcional, que se relaciona à arbitrariedade da direção da empresa para organizar o trabalho e a estrutura empresarial; a flexibilidade numérica ou quantitativa, sendo essa a discricionariedade do empregador de contratar e demitir sem maiores custos para a empresa; e, por fim, a flexibilidade que a empresa possui de selecionar as competências e habilidades requeridas do empregado. José Dari Krein (2004, p. 271) adiciona, ainda, a flexibilidade procedimental, que consiste nas facilidades concedidas às empresas para que ocorram mudanças nas definições da remuneração, bem como na resolução dos conflitos.

Quanto à insegurança social produzida, existem também várias dimensões: a insegurança causada devido à debilidade ou carência de políticas de pleno emprego; a causada em razão da fragilidade dos sindicatos e da proteção contra doenças e acidentes de trabalho; e, por último, a insegurança provocada pela falta ou pela fragilidade das regulamentações e demais garantias sociais referentes aos direitos sociais e econômicos das pessoas (CUEVAS, 2015, p. 319).

Segundo Fernando Valdés Dal- Ré (2002, p. 46), no que tange à crise da década de 70, há uma justificativa inicial de que as mudanças deveriam ocorrer apenas para combater os efeitos mais perversos decorrentes da mesma e que, uma vez contida a queda da taxa de emprego, o regime jurídico anterior de segurança no emprego seria restaurado, o que pareceu real devido ao uso de técnicas legislativas típicas de situações excepcionais, como os decretos-leis. Em razão disso, começou a ser utilizada a expressão “o Direito do Trabalho da crise”. O transcorrer do tempo mostrou, contudo, que as opções legislativas se estabilizaram e já não mais se falava em reversão. Logo, mesmo com a estabilidade alcançada na economia, houve a manutenção das normas legislativas utilizadas para combater a crise. Em razão disso, o Direito do Trabalho da crise se transformou no “Direito do Trabalho em crise”, o que é corroborado por outros autores.

Indubitável que desemprego, flexibilização e crise econômica são expressões que têm estado em voga nos debates políticos, o que tem levado os países a adotarem uma série de medidas que começaram a minar princípios do Direito do Trabalho. Ratificam a afirmação, inclusive, os documentos da Comissão Europeia já mencionados neste trabalho, como o “*Libro Verde — Modernizar el Derecho Laboral para afrontar los retos del siglo XXI*”.

Já quanto à crise iniciada em 2008, vários países europeus, como Portugal e Itália, realizaram profundas modificações nas suas legislações trabalhistas, mudanças que, em geral, foram marcadas pela flexibilização e precarização e que, por si só, não geraram empregos.

A reforma realizada em Portugal em 2012, a título de exemplo, teve como origem a grave recessão do país, que, sofrendo a pressão de instâncias internacionais, como o FMI, viu-se obrigado a modificar a sua legislação trabalhista como contrapartida à concessão de crédito.

Assim, parece que, de fato, visa-se à produção de um “Direito do Trabalho de Exceção”. Nas palavras de Antonio Casimiro Ferreira (2012, n.p.):

As funções do direito do trabalho são igualmente questionadas, nomeadamente a função económico-instrumental sempre dependente dos débeis equilíbrio entre a mercantilização do trabalho e os limites impostos pelo estatuto conferido pelo direito do trabalho ao trabalhador vacila perante as anunciadas alterações ao topo de trabalho e descanso, enquanto a função de organização das relações de poder na esfera laboral colocada sob o efeito da dispensabilidade dos trabalhadores e do estreitamento da negociação coletiva torna a organização da “submissão voluntária” do trabalhador à autoridade do empregador num exercício de poder despótico sem contrapoder.

Generalizou-se o discurso do medo e da insegurança e, junto ao mesmo, a ideia de que é melhor ter um contrato de trabalho precário ou ser um trabalhador autônomo a não ter fonte de renda.

Ressalta-se que esse discurso se alia perfeitamente ao neoliberalismo, que, tendo sido decisivo junto ao toyotismo para a formação de um novo modelo de gestão empresarial, utiliza a disciplina e tem como alavancas o desemprego e a precariedade, ratificando a necessidade de comprometimento do trabalhador ao seu emprego, individualizando os objetivos e recompensas e tendo como parâmetro as avaliações.

Em que pese o Brasil ter sido atingido pela crise econômica que assolou a Europa em 2008 em momento bem posterior a esse, certo é que, na década de 90, já havia ocorrido uma tentativa de flexibilizar as relações de trabalho, que, todavia, não se consolidou⁵⁰.

A Espanha também não passou incólume por esse processo e, tendo em vista que já apresenta resultados consolidados quanto à extensão da utilização dos contratos de trabalho atípicos e, sobretudo, dos contratos a termo, optamos por utilizar esse país como caso de estudo. Analisamos especificamente a expansão dos contratos temporários nesse país, espécie de contrato que, como já dito, é classificado como um “Contrato Atípico” nos moldes da OIT.

Como poderá ser visto, a Espanha enfrenta um grave problema no seu mercado de trabalho dada a dualidade do mesmo, em que, de um lado, encontram-se os trabalhadores com contrato indefinido — também chamados de *insiders* pela doutrina — e, de outro, os trabalhadores com contrato temporário, chamados de *outsiders*.

⁵⁰ Não obstante, em 2014, a crise econômica atinge o Brasil. A essa, soma-se a crise institucional que culminou, em 2016, no *impeachment* da Presidenta Dilma Roussef. Nesse contexto, em 2017, a Reforma Trabalhista é realizada.

Tratamos, no presente estudo, de analisar a expansão do contrato temporário na Espanha a fim de aferir os efeitos que produz no mercado de trabalho e se, de fato, pode ser uma solução para o desemprego.

Ressaltamos, contudo, que a temporalidade é um problema do mercado de trabalho espanhol há décadas, sendo o elevado número de contratos de trabalho temporários celebrados um problema histórico do mercado de trabalho espanhol, demonstrando que a precarização das relações trabalhistas nesse país agravou-se após a crise dos anos 70.

Além do contrato temporário, existem outras formas de contrato de trabalho na Espanha que contribuem, em menor escala, para a precarização, como o contrato por tempo parcial.

A título de exemplo, a *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, com base nos dados do Ministério do Trabalho, aponta que, em janeiro de 2020, 90% dos contratos firmados foram temporários e somente 10% foram contratos indefinidos⁵¹, demonstrando a gravidade do problema. Além disso, no que tange aos contratos por tempo parcial, apesar de a Espanha ainda ter um percentual inferior à média da União Europeia, vem apresentando um crescimento preocupante⁵².

O Gráfico 1 refere-se às novas contratações ocorridas entre janeiro e agosto de 2019 e demonstram o quanto o mercado de trabalho espanhol mantém a precarização uma vez que a maior parte das contratações se deram não só de forma temporária, mas também por tempo parcial⁵³.

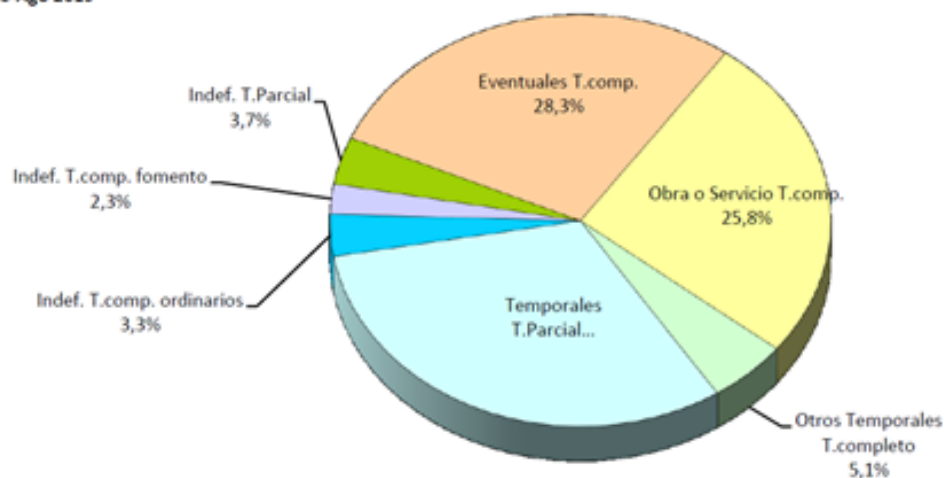
⁵¹ Dados disponíveis em: <https://www.ccoo.es/6c3004e5eb417a645935e96f112562c1000001.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

⁵² Disponível em: <https://www.randstad.es/nosotros/sala-prensa/casi-29-millones-de-trabajadores-estan-a-tiempo-parcial-la-cifra-mas-elevada-desde-2008/>. Acesso em: 20 fev. 2021.

⁵³ Dados disponíveis em: https://www.mites.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/numeros/130/130.pdf. Acesso em: 20 fev. 2021.

Gráfico 1 – Contratações ocorridas entre janeiro e agosto de 2019 na Espanha

Ene-Ago 2019



FUENTE: SEPE. Estadística de Contratos Registrados.

A-INF TRIM\3.18.TOTCONTR

Fonte: SECRETARÍA General Técnica, 2019.

Muitos são os problemas enfrentados pelos trabalhadores temporários, uma vez que a renda dos mesmos é inferior aos recebidos em contratos indefinidos, além de não terem a garantia e a segurança conferidas pelo Direito do Trabalho aos trabalhadores contratados por tempo indeterminado, sobretudo, ao se considerar que a Espanha aderiu à Convenção 158 da OIT.

Assim, primeiramente, faremos uma análise histórica das alterações legislativas ocorridas na Espanha no que tange ao contrato de trabalho temporário, sobretudo a análise das modificações introduzidas no artigo 15 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores (LET), que, modificando as regras para contratação de trabalho temporário e indeterminado, contribuíram para a precarização do trabalho na Espanha.

Em seguida, buscamos realizar uma breve exposição sobre os dados estatísticos dos contratos temporários para, depois, avaliarmos a doutrina espanhola quanto ao assunto.

Por fim, visa-se compreender o problema vigente atualmente na Espanha quanto à alta taxa de contratação de trabalhador temporário para, ao final, aferir se as medidas tomadas pelas reformas trabalhistas foram eficientes para diminuir a dualidade presente no mercado de trabalho espanhol.

2.1 A legislação do trabalho temporário na Espanha

A Espanha é um Estado social e democrático de direito, que defende a liberdade, a justiça, a igualdade e o pluralismo político como valores superiores de seu ordenamento jurídico, nos moldes do artigo 1º de sua Constituição, tendo como forma política a monarquia parlamentar.

A Constituição Espanhola (CE) data de 1978, e destacamos algumas das suas normas. Em seu artigo 35, a CE prevê o direito ao trabalho, à livre escolha de profissão ou ofício, o direito à promoção através do trabalho, o direito a um salário suficiente e à igualdade salarial entre homens e mulheres. Em seu artigo 37, a CE informa que a lei garantirá o direito à negociação coletiva entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, assim como a força vinculante das convenções. O artigo 40, por sua vez, ressalta que cabe ao Poder Público realizar uma política orientada ao pleno emprego. Já o artigo 86 da CE, afirma que, em caso de extraordinária e urgente necessidade, o Governo poderá ditar disposições legislativas provisórias que tomarão a forma de Decretos-leis.

Logo, cabendo ao Poder Público garantir a plena empregabilidade, após a crise econômica ocorrida na Espanha na década de 70, com a Reforma do Estatuto dos Trabalhadores, em 1984, houve um estímulo à contratação temporária.

Criado em 1980 na Espanha através da Lei 8/1980, de 10 de março, a LET⁵⁴, além das inúmeras modificações feitas e da Reforma de 1984, passou por duas outras grandes Reformas: a primeira em 1994 e a segunda, realizada em duas fases, em 2010 e em 2012.

As Reformas acima citadas derivaram de crises econômicas pelas quais o país passou, sendo certo que se inseriram em um contexto de medidas de austeridade⁵⁵ que se impuseram sob o argumento da necessidade diante da crise econômica vivenciada. Em todas as justificativas das legislações supracitadas, extrai-se

⁵⁴ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1980-5683>. Acesso em: 25 fev. 2020.

⁵⁵ Austeridade, segundo António Casimiro Ferreira (2012), significa o processo de implementação de políticas e de medidas econômicas que conduzem à disciplina, ao rigor e à contenção econômica, social e cultural.

facilmente o discurso de que as reformas realizadas seriam imprescindíveis para que fossem criados empregos e o país pudesse se recuperar da crise econômica⁵⁶.

Na redação original da LET de 1980, o artigo 15 trata do contrato temporário, sendo permitida a celebração desse tipo de contrato para os seguintes casos:

- a) para realização de obra ou serviços determinados;
- b) quando as circunstâncias do mercado, a acumulação de tarefas, excesso de pedidos ou razões temporárias assim o exigirem, ainda que se trate de atividade normal da empresa, casos em que o contrato poderia ser celebrado por seis meses em um prazo máximo de 12 meses e deveria expressar a causa determinante de sua duração;
- c) quando se destinar à substituição de trabalhadores com direito a reserva de posto⁵⁷, devendo o contrato especificar o nome do substituído e a causa da mesma;
- d) quando o governo regular postos de reserva, duração ou preferência no emprego a fim de facilitar a colocação de trabalhadores de idade avançada, com capacidade laboral diminuída, desempregados e de quem busque o primeiro emprego;
- e) quando se trate de trabalhos fixos e periódicos na atividade da empresa, mas de caráter descontínuo, sendo certo que os trabalhadores deverão ser chamados cada vez que devam realizar as tarefas⁵⁸.

A Lei 32/1984, de 2 de agosto, previu uma nova possibilidade de contratação temporária nos casos de lançamento de uma nova atividade da empresa, permitida a contratação durante seus três primeiros anos, afirmando, ainda, que o contrato temporário pode ser utilizado como uma medida de fomento ao emprego. Em contrapartida, a referida lei afirma que os trabalhadores fixos descontínuos deverão

⁵⁶ No mesmo sentido, Aznar e De la Puerta (p. 44), chamam a atenção que, caso se argumente que as modificações impostas à legislação trabalhista reduzirão a taxa de desemprego, elas estarão plenamente justificadas, o que confere protagonismo à funcionalidade do modelo econômico, ainda que esse esteja ciclicamente em crise, em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

⁵⁷ Os trabalhadores com reserva de posto são aqueles que, estando por algum motivo com o contrato de trabalho suspenso, têm direito a retornar a ele após finda a causa de suspensão. Exemplos típicos são os trabalhadores acometidos por alguma incapacidade temporária ou a gestante.

⁵⁸ Tais trabalhadores, na legislação espanhola, são denominados de fixos-descontínuos, que são os trabalhadores que, apesar de poderem ser contratados pelo ano todo, só trabalham por temporadas, possibilitando a legislação espanhola que os contratos sejam celebrados de forma temporária para esses casos. Assemelhariam-se aos intermitentes previstos na legislação brasileira.

ter seu contrato celebrado por tempo indeterminado, ainda que só sejam chamados em determinados períodos.

Ainda em 1984, foi expedido o Real Decreto 1989/1984⁵⁹, de 17 de outubro, pelo qual se regulamentou o contrato temporário como medida de fomento ao emprego. Através do referido Real Decreto, torna-se possível a celebração de contratos temporários, com duração mínima de seis meses e máxima de três anos com trabalhadores desempregados que estejam inscritos na Oficina de Emprego. É proibida a contratação temporária em algumas hipóteses, dentre as quais quando, não tendo transcorrido 12 meses, a empresa tenha amortizado postos de trabalho por demissão declarada improcedente⁶⁰ pelo Tribunal Social⁶¹, expediente de regulação de emprego ou por causa objetiva prevista no parágrafo “c” do artigo 52 da LET.

Nesse sentido, à crise econômica somava-se o desejo empresarial de diminuir os custos salariais e obtinha-se o resultado de incrementar as relações trabalhistas, que se afastavam, cada vez mais, da relação tradicional sustentada pela estabilidade no emprego conforme os padrões fordistas. Ademais, tinha-se a chancela governamental que, ao criar possibilidades de contratação temporária, contribuía para precarizar as relações trabalhistas.

Segundo Ortiz García (2013, p. 96), o aumento do contrato temporário na segunda metade dos anos 80 vincula-se diretamente à Reforma da LET de 1984 — que impulsionou algumas modalidades contratuais, como o contrato de lançamento de novas atividades — e à posterior expansão do emprego.

⁵⁹ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-24873>. Acesso em: 5 mar. 2020.

⁶⁰ O assunto será abordado adiante, mas chamamos a atenção para o fato de que, diferente do que ocorre no Brasil, a Espanha, tendo aderido à Convenção 158 da OIT, não permite a demissão sem justa causa para os contratos indeterminados, salvo nas possibilidades previstas no artigo 52 da Lei do Estatuto dos Trabalhadores. Caso o trabalhador entenda que a sua demissão se deu injustificadamente, poderá ingressar no judiciário e pedir que a sua demissão seja reconhecida como improcedente. Se assim for reconhecida, o empregador poderá reintegrá-lo ao trabalho ou pagar uma indenização.

⁶¹ O Tribunal Social, na Espanha, é o órgão responsável pelo julgamento das causas trabalhistas, equiparando-se à Justiça do Trabalho no Brasil.

Em 1993, através do Real Decreto Lei (RDL)⁶² 3/1993⁶³, de 26 de fevereiro, de medidas urgentes sobre matérias orçamentárias, tributárias, financeiras e de emprego, o contrato de fomento ao emprego, que possuía duração temporária máxima de três anos, passa a poder ser elastecido por mais 12 meses.

Em 1994, três leis merecem ser citadas. A primeira, a Lei 10/1994⁶⁴, de 19 de maio, sobre medidas urgentes de fomento à ocupação, que, em termos de trabalho temporário, possibilita a existência de agências de colocação sem fins lucrativos e permite a atividade de empresas de trabalho temporário. Permite, ainda, a prorrogação por 18 meses dos contratos temporários de fomento ao emprego cuja duração máxima de três anos expire entre 1 de janeiro e 31 de dezembro de 1994. A segunda é a Lei 11/1994⁶⁵, de 19 de maio, que modificou alguns artigos da LET, da Lei de Procedimento Laboral e da Lei sobre Infrações e Sanções na Ordem Social, e que, em síntese, atribui às negociações coletivas o poder de negociar algumas das condições do contrato temporário, inclusive, a prorrogação de prazo. Por fim, merece ser lembrada a Lei 14/1994⁶⁶, de 1 de junho, que regulamentou as empresas de trabalho temporário e que tinha como objetivo deliberado “canalizar um volume muito importante de emprego”⁶⁷, deixando clara a intenção de fomentar a temporalidade.

Em 1995, através do Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março, o texto consolidado da LET e os artigos que tratam do contrato temporário incorporam as modificações até então apresentadas.

Insta ressaltar que o artigo 49 complementa o artigo 15 da LET para dizer que os contratos temporários que tenham sido estabelecidos por uma duração inferior à máxima permitida legalmente serão prorrogados automaticamente até o referido prazo quando não tenha havido denúncia ou prorrogação expressa, e o trabalhador

⁶² O artigo 86 da Constituição Espanhola prevê que, em caso de extraordinária e urgente necessidade, o Governo poderá elaborar disposições legislativas provisórias que tomarão a forma de Decretos-leis, sendo certo que não poderão afetar o ordenamento das instituições básicas do Estado, os direitos, deveres e liberdades dos cidadãos regulados no Título I da Constituição, o regime das Comunidades Autônomas e o Direito eleitoral. Os Decretos-leis deverão ser imediatamente submetidos ao debate e votação pelo Congresso dos Deputados no prazo de trinta dias da sua promulgação.

⁶³ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-5716>. Acesso em: 2 mar. 2020.

⁶⁴ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609>. Acesso em: 2 mar. 2020.

⁶⁵ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610>. Acesso em: 2 mar. 2020.

⁶⁶ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>. Acesso em: 2 mar. 2020.

⁶⁷ Tradução nossa.

continue prestando serviços. Expirada a duração máxima ou realizada a obra ou serviço objeto do contrato, se não houver denúncia e o trabalho continuar sendo prestado, o contrato passará a ser considerado por tempo indeterminado, salvo prova em contrário que credite a natureza temporária da contratação. Se o contrato de trabalho determinado é de duração superior a um ano, a parte que formule a denúncia está obrigada a notificar a outra parte com antecedência mínima de 15 dias.

Em 1997, foi publicada a Lei 63/1997⁶⁸, de 26 de dezembro, de Medidas Urgentes para a Melhora do Mercado de Trabalho e Fomento à Contratação Indefinida. De acordo com a justificativa da referida lei, o Acordo Interconfederal para Estabilidade no Emprego⁶⁹ reconhecia que o contexto do mercado de trabalho espanhol caracterizava-se por uma alta taxa de desemprego, assim como por uma alta taxa de temporalidade, motivo pelo qual as medidas adotadas visavam a contribuir com a competitividade das empresas, a melhora do emprego, a redução da taxa de temporariedade e a rotação de mão de obra. Note-se que a principal ação dessa lei foi reduzir o custo por despedida considerada improcedente ou por causas objetivas, tendo, porém, eliminado a possibilidade de celebração de contrato temporário para lançamento de nova atividade. Alterou também o contrato de fomento ao emprego, que permaneceu apenas para pessoas que possuíssem alguma deficiência.

Segundo a doutrina espanhola, as reformas ocorridas durante a década de 90, ao invés de terem melhorado a situação do trabalhador, consolidaram um modelo de flexibilidade trabalhista, assentaram as bases de uma mão de obra barata e segmentaram a força de trabalho por sexo e idade (ORTIZ, 2013, p. 96).

Além disso, se até as alterações legislativas de 1994 era possível afirmar que estas visaram à flexibilidade de entrada, após esse período, a flexibilidade de saída também começa a existir, uma vez que as modificações começam a ocorrer quanto aos custos e procedimentos para o término dos contratos indefinidos.

Em 2001, novas alterações são realizadas quanto à contratação temporária através da Lei 12/2001⁷⁰, de 9 de julho, de medidas urgentes de reforma do mercado de trabalho para o incremento de emprego e melhora de sua qualidade. Nela,

⁶⁸ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1997-27989>. Acesso em: 5 mar. 2020.

⁶⁹ O referido Acordo foi realizado com a participação das organizações mais representativas de trabalhadores e empresários da Espanha.

⁷⁰ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-13265>. Acesso em: 5 mar. 2020.

observamos a seguinte principal alteração: uma nova possibilidade de contratação temporária é criada através da introdução do contrato de inserção para a realização de obras e serviços de interesse geral, como meio de aquisição de experiência, pelas administrações públicas. Além disso, estabelece uma indenização de oito dias por ano trabalhado ao findar os contratos eventuais por circunstâncias de obra ou serviço e é imposto um aumento de 36% da quota empresarial por contingências comuns aos contratos celebrados com duração inferior a sete dias.

Em 2006, foi publicada a Lei 43/2006⁷¹, de 29 de dezembro, para a melhora do crescimento e de emprego. Por ela, foi imposto um limite ao encadeamento de contratos: os trabalhadores que, em um período de 30 meses, tiverem sido contratados por um prazo superior a 24 meses, com ou sem solução de continuidade, pela mesma empresa para um mesmo posto de trabalho, mediante dois ou mais contratos temporários, diretamente ou através de uma empresa de trabalho temporário, adquirirão a condição de trabalhadores fixos. Além disso, foram eliminados os contratos de inserção. A medida já visava à diminuição das fraudes que estavam ocorrendo quanto à contratação temporária.

Observa-se, portanto, quanto aos contratos temporários, um movimento de reformas e contrarreformas na Espanha. Primeiro, há o intento de estimular o contrato temporário e, depois, o argumento declarado de diminuí-lo.

Após a crise econômica que se iniciou na Espanha em 2008⁷², em 2010, o país realiza uma grande alteração na sua legislação do trabalho, consubstanciada através do RDL 10/2010 de 17 de junho de 2010, convertido posteriormente na Lei 35/2010⁷³, de 17 de setembro, de medidas urgentes para a reforma do mercado de trabalho.

Nesse sentido, o RDL tinha como objetivo principal recuperar a criação de emprego e diminuir a taxa de desemprego e, para isso, considerava imprescindível reduzir a dualidade do mercado de trabalho, reforçar os instrumentos de flexibilidade

⁷¹ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>. Acesso em: 6 mar. 2020.

⁷² Acerca da crise econômica que se instaurou, Baylos (2013, p. 24) explica que, naquele ano, os empréstimos concentrados na construção e atividades imobiliárias foram o triplo do financiamento aplicado à indústria. Tais empréstimos decorreram de investimento em empreendimentos imobiliários, em sua maioria especulativos, feitos por empresas das quais também participavam bancos. Assim, nos anos de *boom* imobiliário, os empréstimos para essas atividades cresceram a uma taxa anual de 50%, e os lucros dos bancos aumentaram, em 2006 e 2007, mais de 30%. Portanto, o desequilíbrio entre as atividades produtivas e especulativas e o grau de inadimplência foram consequência desses investimentos imprudentes.

⁷³ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14301>. Acesso em: 6 mar. 2020.

interna no desenvolvimento das relações trabalhistas e, ainda, privilegiar as medidas de redução de jornada como mecanismos que permitissem a manutenção do emprego. Além disso, aumenta progressivamente as indenizações para a finalização dos contratos temporários⁷⁴. Há a limitação temporal de três anos, que podem ser prorrogados por mais 12 meses por convênio coletivo do setor empresarial, no contrato para a realização de uma obra ou serviço determinado. Diminuiu, ainda, o prazo do aviso prévio, para o trabalhador demitido por causa objetiva, de 30 para 15 dias.

Em 2012, foi realizada uma devastadora Reforma Trabalhista⁷⁵ através da edição da Lei 3/2012, de 6 de julho, sendo certo que, em fevereiro, já havia sido expedido o RDL 3/2012.

A referida reforma, além de atender as vozes dos organismos, inclusive, internacionais, que clamavam pela flexibilização dos direitos trabalhistas, precarizava ainda mais os mesmos. De fato, a situação do trabalhador ora estudado, que já era de vulnerabilidade, diante da crise econômica, agrava-se.

A justificativa desta reforma expõe que aquelas realizadas em 2010 tinham sido insuficientes: o país contava com uma taxa de desemprego de 22,85%, sendo certo que, entre os menores de 25 anos, essa taxa alcançava 50%, motivo pelo qual, em 2012, novas e profundas alterações foram realizadas⁷⁶. O referido RDL havia sido apresentado ao Congresso dos Deputados em 13 de fevereiro de 2012 e convalidado pelo mesmo de 8 a 14 de março do mesmo ano, quando foi acordada a sua tramitação

⁷⁴ No referido RDL, a disposição transitória 13ª passou a estabelecer que a indenização seria de: nos contratos firmados até 31/12/2011, 8 dias por ano; nos firmados a partir de 1/01/2012, 9 dias por ano; nos firmados a partir de 1/1/2013, 10 dias por ano; nos firmados a partir de 1/01/2014, 10 dias por ano; e nos firmados a partir de 1/01/2015, 12 dias por ano.

⁷⁵ Muito foi falado, no Brasil, que a Reforma Trabalhista realizada em 2017 teve inspiração na Reforma Trabalhista espanhola. Em que pese ser possível aferir algumas semelhanças como o fim da ultratividade, em pesquisa, só foi encontrada uma única referência expressa à Reforma Trabalhista espanhola, que ocorreu quando o Presidente espanhol Mariano Rajoy visitou o Brasil em abril de 2017, e o então Presidente brasileiro Michel Temer declarou: “[...] A Espanha e o Brasil viveram e vivem momentos semelhantes. [...] Hoje, no Brasil, estamos modernizando a legislação trabalhista e reformulando a Previdência Social. São questões que foram tratadas recentemente pela Espanha. Rajoy falou sobre as dificuldades naturais que enfrentou, inclusive protestos, mas que fizeram a Espanha renascer com uma força extraordinária na economia e no combate ao desemprego. Hoje ele é aplaudido por todos os espanhóis, tendo em vista as reformas que implantou ao longo do tempo.” Discurso do Presidente Michel Temer proferido em 12 de abril de 2017 na ocasião da visita de Mariano Rajoy ao Brasil. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=2tS-m61albc>. Acesso em: 26 out. 2020.

⁷⁶ Informação disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: 6 mar. 2020.

como Projeto de Lei pelo procedimento de urgência⁷⁷. Na Comissão de Emprego e Seguridade Social, tramitou de 13 de março a 24 de maio de 2012, quando seguiu para o Senado⁷⁸. Após a aprovação no Senado em 21 de junho de 2012, seguiu para que o Rei Juan Carlos o sancionasse, o que foi feito em 6 de julho de 2012. Em 7 de julho, a Lei 3/2012 foi publicada no Boletim Oficial do Estado, dando início à sua vigência.

Segundo a exposição de motivos do RDL 3/2012⁷⁹, as reformas ocorridas na Espanha buscavam aumentar a empregabilidade através de algumas medidas, as quais, resumidamente consistiriam em: modificar aspectos relativos à intermediação de mão de obra e à formação profissional; introduzir o contrato para formação e aprendizagem, a fim de potencializar o emprego dos jovens; incentivar a contratação por tempo indeterminado, com especial atenção à contratação por pequenas e médias empresas e de jovens; e incentivar a flexibilidade interna da empresa como medida alternativa para diminuir a destruição do emprego e favorecer a eficiência do mercado de trabalho como elemento vinculado à redução da sua dualidade com medidas que afetam principalmente a extinção dos contratos de trabalho. A crise econômica colocara em evidência a insustentabilidade do modelo trabalhista espanhol e, sendo os problemas de ordem estrutural, uma reforma ampla se mostrava necessária, a fim, inclusive, de garantir e satisfazer os interesses daqueles que buscam um emprego e, por isso, a mesma tratava de garantir a flexibilidade dos empresários na gestão dos recursos humanos da empresa como segurança dos trabalhadores no emprego e adequados níveis de proteção social. Visava, ainda, atingir o equilíbrio entre a regulação da contratação indefinida e a temporal, favorecendo medidas vinculadas à redução da dualidade do mercado trabalhista espanhol.

Da análise das justificativas do RDL 10/2010, bem como do RDL 3/2012, infere-se que ambos colocavam como objetivo reduzir a dualidade do mercado laboral, impulsionando a criação de emprego estável e de qualidade. Para isso, adotariam

⁷⁷ Informação disponível em:

[http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=pu10&FMT=PUWTDTS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDD201203140055.CODI.%29#\(Página4\)](http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/PopUpCGI?CMD=VERLST&BASE=pu10&FMT=PUWTDTS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=LIFO&QUERY=%28CDD201203140055.CODI.%29#(Página4)). Acesso em: 6 mar. 2020.

⁷⁸ Disponível em:

http://www.congreso.es/portal/page/portal/Congreso/Congreso/Iniciativas?_piref73_2148295_73_1335437_1335437.next_page=/wc/servidorCGI&CMD=VERLST&BASE=IW10&FMT=INITXDSS.fmt&DOCS=1-1&DOCORDER=FIFO&OPDEF=ADJ&QUERY=%28121%2F000004*.NDOC.%29. Acesso em: 2 abr. 2020.

⁷⁹ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2012-2076>. Acesso em: 2 abr. 2020.

medidas destinadas a restringir o uso injustificado de modelos de contratos temporários, estabelecendo um limite máximo nos contratos para obras ou serviços determinados, além de medidas destinadas a ampliar a celebração de contratos indeterminados.

Com tal fim, o RDL 10/2010, por exemplo, adotou medidas que afetavam a extinção do contrato de trabalho, além de adotar a utilização das empresas de trabalho temporário, ainda que com fins lucrativos, como uma forma de empresas destinadas a alocar mão de obra.

Já a justificativa do RDL 3/2012 informa a adoção de medidas para o fomento e a criação de empregos e a contratação indefinida, como um novo tipo de contrato para as empresas com menos de 50 trabalhadores, que, segundo o preâmbulo do RDL, representaria 99,23% das empresas existentes na Espanha. É nesse sentido que o artigo 4 do RDL 3/2012 prevê a concessão de uma série de incentivos fiscais para facilitar a contratação por tais empresas. No tema jornada de trabalho, a Reforma altera, ainda, o artigo 14.6 da LET e modifica o regime de trabalho parcial, passando a permitir que sejam feitas horas extras nesse tipo de contratação.

Além disso, diminuiu o valor do pagamento para as demissões consideradas improcedentes: se, antes, os empregados recebiam 45 dias de salário por ano trabalhado até 42 pagamentos mensais, após a Reforma de 2012, a indenização passa a ser de 33 dias de salário por ano trabalhado até o limite máximo de 24 pagamentos mensais, tendo sido esse artigo aplicado de forma imediata aos novos contratos de trabalho e de forma parcial para os contratos em vigor na época.

Houve alteração, ainda, quanto à “suspensão do contrato de trabalho ou redução da jornada de trabalho por razões econômicas, técnicas, organizacionais ou de produção” na forma do artigo 47 da LET. Para o caso da suspensão por situação econômica, restou estabelecido que a mesma se configura quando houver negativa persistente em dois trimestres consecutivos em relação aos mesmos trimestres do ano anterior, sem exigência de autorização administrativa, bastando a comunicação e a abertura de um período de consultas com os representantes legais dos trabalhadores. O requisito da autorização administrativa foi eliminado.

Outras alterações foram realizadas, como a possibilidade de demissão coletiva sem autorização administrativa e o fim da ultratividade. No entanto, como tais medidas não estão adstritas ao tema deste trabalho, não as abordaremos.

Segundo a doutrina espanhola, a reforma de 2012 permitiu uma forte desvalorização salarial através de negociação coletiva, incorporando ao ordenamento espanhol, além da flexibilização de entrada e saída, a flexibilidade interna (PITXER; SÁNCHEZ; LORENTE; GUÁMAN, 2014, p. 30).

A Lei 11/2013, de 26 de julho — de medidas de apoio ao empreendedor e de estímulo ao crescimento e à criação de emprego — criou, em seu artigo 12, um novo tipo de contrato temporário, que tem como causa uma primeira experiência profissional, destinado aos menores de 30 anos, com duração entre três e seis meses: o contrato do primeiro emprego jovem⁸⁰.

Em 2018, o RDL 28/2018, de 28 de dezembro, para a reavaliação de pensões públicas e outras medidas urgentes em questões sociais, trabalhistas e empregatícias, modificou o artigo 151 da Lei Geral de Seguridade Social, com o objetivo de elevar o aumento da quota paga no caso de celebração de contratos temporários de curta duração — considerando estes os contratos de duração igual ou inferior a cinco dias — para 40%.

Realizado um histórico da evolução legislativa acerca do trabalho temporário na Espanha, ressaltamos, contudo, que, além dos contratos dispostos no artigo 15 da LET, existe a previsão de vários outros tipos de contratos temporários possíveis, por exemplo: os de primeiro emprego jovem; para trabalhadores em situação de exclusão social; para vítimas de violência de gênero; para portadores de deficiência; para os de âmbito doméstico; e o contrato de prática, o de formação e o de experiência, sendo este último chamado de contrato de prova pela legislação espanhola.

Assim, resumidamente, as principais formas de contratação temporária e os limites das mesmas admitidas pela legislação espanhola são: o contrato por obra ou serviço determinado, limitado a três anos; o contrato eventual por circunstâncias de produção, limitado a seis meses no período de 12 meses; o contrato de interinidade, que visa à substituição de pessoas com reserva de posto de trabalho; o contrato de relevo⁸¹; o contrato para formação, destinado a pessoas entre 16 e 21 anos, que não tenham titulação ou formação profissional, limitado ao período entre seis meses e dois

⁸⁰ Ressaltamos a semelhança com o estipulado pela Medida Provisória n° 905/2019 no Brasil.

⁸¹ Tendo em vista que esse tipo de contrato não existe no Brasil, esclarecemos que o “contrato de relevo” ocorre nos casos de substituição de um trabalhador que requeira a sua aposentadoria parcial. Segundo o Estatuto dos Trabalhadores, em seu artigo 12.6, tal contrato deverá ser acordado entre o trabalhador substituído e a empresa, uma redução de jornada e salário entre 25% e 50%.

anos; e o contrato em prática, dirigido a pessoas que tenham completado o ensino universitário, tenham formação profissional ou certificado de profissionalismo, limitado ao período entre seis meses e dois anos, mas desde que ocorra nos cinco anos seguintes à obtenção do título ou certificado.

Percebe-se que, embora todas as justificativas das leis publicadas chamassem a atenção para a gravidade da dualidade do mercado de trabalho espanhol, entendendo-se essa como os contratos temporários ao lado dos indeterminados, nenhuma delas resultou na mudança desse quadro.

O discurso adotado para diminuir a dualidade apresentou-se convincente na última reforma empreendida: haveria a restrição à contratação temporária e o estímulo à contratação indefinida, o que parece perfeitamente lógico para atingir o fim desejado. Todavia, os resultados, como serão analisados, foram insuficientes. Ademais, diminuir os custos para a demissão dos trabalhadores contratados por tempo indeterminado não parece ser razoável como forma de estimular a sua contratação, não havendo conhecimento de que tal estratégia tenha logrado êxito em algum país.

Em 14 de setembro de 2011, o Diretor Geral da OIT, Juan Somavía, em seu discurso no Parlamento Europeu declarou:

O respeito aos princípios e direitos do trabalho não é negociável, inclusive em tempos de crise, quando a equidade se coloca em questão. Isto é particularmente importante nos países que tiveram que adotar medidas de austeridade. Não podemos aproveitar esta crise como desculpa para ignorar as normas trabalhistas adotadas internacionalmente.⁸²

Transcorridos mais de oito anos da reforma trabalhista espanhola — embora a crise econômica tivesse passado até o momento anterior à Pandemia do Covid-19 e a taxa de desemprego baixado para menos de 15% —, certo é que algumas dificuldades persistiam, dentre elas as decorrentes da alta taxa de temporalidade dos contratos de trabalho que precarizam os direitos dos trabalhadores e segmentam ainda mais o mercado.

Antes de passarmos à análise de como se encontra o mercado de trabalho espanhol no que tange à temporalidade dos contratos, entendemos ser relevante fazer uma breve consideração de como os processos de dispensa do trabalhador são tratados pela legislação espanhola. A relevância se justifica posto que, como dito, a

⁸² Tradução nossa.

legislação espanhola, diferente do que ocorre no Brasil, protege o trabalhador face a dispensas sem causa que a justifique.

2.2 Breves Considerações sobre as demissões na Espanha

A título de ilustração, passamos a uma breve análise de como as dispensas ocorrem frente ao poder judiciário da Espanha, já que, como dito, conta-se com uma proteção face às dispensas sem justo motivo. Assim, caso o trabalhador entenda que, por algum motivo, a sua dispensa não se deu de forma escoreita, seja quanto à forma ou ao conteúdo, poderá se socorrer do órgão jurisdicional competente — o Tribunal Social — para que esse analise se os requisitos da causa e da forma foram observados no ato referido.

O procedimento para a dispensa é regulamentado pela LET e pela *Ley de Procedimiento Laboral* (LPL), mas, como nosso objetivo neste item do trabalho é demonstrar brevemente as diferenças do ato de dispensar entre o Brasil e a Espanha, não nos aprofundaremos demasiadamente.

O artigo 49 da LET enumera as causas da extinção do contrato de trabalho, estando entre elas, além do pedido do trabalhador e do acordo entre as partes, o falecimento do trabalhador ou da extinção da personalidade jurídica da empresa, a dispensa do trabalhador e as causas objetivas legalmente procedentes. Estas últimas estão regulamentadas no artigo 52 da LET, que considera como causas objetivas as seguintes:

- a) A inaptidão do trabalhador conhecida ou sobrevinda posteriormente à sua colocação efetiva na empresa. A inaptidão existente ao cumprimento do período de prova (experiência) não poderá ser alegada como causa;
- b) Por falta de adaptação do trabalhador a modificações técnicas operadas em seu posto de trabalho, quando tais mudanças sejam razoáveis. Anteriormente à dispensa, o empregador deverá oferecer um curso destinado a facilitar as adaptações necessárias. O tempo de treinamento será considerado como de efetivo serviço e o trabalhador receberá o equivalente à média do salário que vinha

recebendo. A extinção não poderá ocorrer até que tenha transcorrido o mínimo de dois meses, desde que tenha sido introduzida a modificação ou o treinamento concluído⁸³;

- c) Quando ocorra uma das causas previstas no artigo 51.1 da LET que, ao tratar das dispensas coletivas, permite a extinção de contratos de trabalho fundadas em causas econômicas, técnicas, organizativas ou de produção⁸⁴.

Caso o trabalhador seja dispensado por causas objetivas, o artigo 53 da LET regulamenta os procedimentos a serem observados pelo empresário, sendo eles: a comunicação escrita ao trabalhador com a causa da demissão; simultaneamente à comunicação, deve ser paga a indenização de 20 dias por ano até 12 pagamentos mensais, salvo quando o motivo for econômico, caso em que a empresa poderá não conceder a indenização em ato imediato, ressalvado o direito do empregado de cobrá-la quando a decisão da rescisão entrar em vigor; e concessão de um aviso prévio mínimo de 15 dias contados a partir da data de entrega da comunicação ao empregado.

O referido artigo deixa claro, ainda, que as dispensas discriminatórias de acordo com a Constituição ou a lei serão nulas, bem como serão declaradas nulas outras demissões, sobretudo, as das gestantes, em período de lactação ou adotantes. Caso a dispensa com base nesse artigo seja declarada procedente, nada além da indenização supracitada será devido. Caso seja declarada improcedente, no caso de não haver a reintegração, da indenização devida será abatida a já quitada.

⁸³ Chamamos a atenção para a redação original do artigo 55.2.b da LET de 1980, a fim de demonstrar o quanto ele foi sendo alterado no decorrer do tempo: "Por falta de adaptação do trabalhador a modificações técnicas operadas em seu posto de trabalho, quando tais mudanças sejam razoáveis e desde que tenha transcorrido o mínimo de 12 meses desde que introduzida a modificação. O contrato ficará suspenso pelo tempo necessário até o máximo de três meses, quando a empresa ofereça um curso de reconversão ou de aperfeiçoamento profissional a cargo do organismo oficial próprio ou competente, que faça a capacitação para a adaptação requerida. Durante o curso o trabalhador receberá o equivalente à média do salário que vinha recebendo.

⁸⁴ O artigo 55.2.d foi derogado através do Real Decreto Ley 04/2020, de 08 de fevereiro de 2020, mas dispunha o seguinte: por faltas ao trabalho, ainda que justificadas, mas intermitentes, que alcancem 20% das jornadas em dois meses consecutivos, ou 25% em quatro meses descontínuos dentro de 12 meses, sempre que o índice de faltas do total do centro de trabalho supere 5% nos mesmos períodos de tempo. Não se computarão como faltas as ausências devidas à greve legal pelo tempo de duração da mesma, o exercício de atividades de representação legal dos trabalhadores, acidente de trabalho, maternidade, licenças e férias, nem enfermidade ou acidente, quando a baixa tenha sido acordada pelos serviços sanitários oficiais e tenha uma duração de mais de vinte dias consecutivos.

No que tange às dispensas por falta disciplinar, o artigo 54 da LET enumera as mesmas: faltas repetidas ou injustificadas ao trabalho ou impontualidade ao mesmo; indisciplina ou desobediência no trabalho; ofensas físicas ou verbais ao empresário, às pessoas que trabalham na empresa ou aos familiares que com eles convivam; a transgressão da boa-fé contratual, assim como o abuso de confiança no desempenho do trabalho; a diminuição contínua e voluntária do rendimento normal do trabalho ou pactuado; a embriaguez habitual ou toxicomania, se repercutem negativamente no trabalho; o assédio baseado em origem étnica ou racial, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual e assédio sexual ou por gênero ao empregador ou as pessoas que trabalhem na empresa. De igual sorte, deve o empregador entregar uma comunicação escrita ao empregado contendo o motivo da dispensa. Nesse caso também, o ato poderá ser declarado nulo — como ocorre com as dispensas de gestantes —, procedente ou improcedente. No caso de procedência, nada mais será devido.

Nesse sentido, na forma do artigo 55.3 da LET, três tipos de declarações podem advir do ato da dispensa: a procedência, a improcedência ou a nulidade.

A declaração de procedência da dispensa significa o reconhecimento de que o empresário atendeu aos requisitos legais e formais da dispensa, sendo certo que a comunicação ao trabalhador, contendo os motivos da dispensa e a data a partir da qual terá efeitos, é um requisito formal.

Nos casos de nulidade, a reintegração deverá ser realizada.

Para os casos de declaração de dispensa improcedente, o artigo 56 da LET estabelece que o empresário, no prazo de cinco dias da notificação da sentença que assim a declarou, poderá optar pela reintegração — caso em que os salários entre a data da dispensa e da reintegração serão devidos — ou pela indenização, sendo essa estabelecida em 33 dias de salário por ano trabalhado, limitado a 24 meses. Destaca-se que, até a reforma trabalhista realizada em 2012, tal indenização era de 45 dias por ano trabalhado até 42 meses.

Joaquín Perez Rey (2016, p. 234) chama a atenção para o fato de que o princípio da estabilidade no emprego possui tanta importância que se transmuda em um princípio inspirador de todo o conjunto do ordenamento trabalhista, expondo o autor que:

O princípio da estabilidade no emprego constituirá, assim, uma emanção do valor da característica de segurança material do constitucionalismo social e,

inclusive, passará a ser considerado em termos de direito subjetivo ou, nas construções mais entusiásticas, dará o salto para o direito patrimonial de falar do trabalhador como o proprietário de seu trabalho.

E isso se justifica em razão da necessidade que há de se conferir segurança ao trabalhador no sentido de que ele continuará recebendo sua renda oriunda do trabalho prestado e, assim, poder planejar a sua vida. Trata, portanto, de conferir ao trabalhador o exercício efetivo de cidadania na empresa sem que, com isso, coloque em risco a continuidade da relação de trabalho; por isso, é também um direito do trabalhador. Além disso, como já mencionado, a garantia no emprego se traduz também na própria essência do Direito do Trabalho.

Perez Rey (2016, p. 235-236) afirma que a estabilidade como um direito social está baseada em dois sustentáculos diferentes. O primeiro diz respeito aos limites que a legislação possui para a demissão sem justa causa e à possibilidade de revisão judicial dessa demissão caso o trabalhador entenda que tenha sido realizada fora das possibilidades previstas na legislação espanhola⁸⁵. O segundo refere-se à limitação da capacidade empresarial de recorrer aos contratos temporários, que se vincula às regras objetivas que os permitem e que devem estar adstritas aos trabalhos que não se encontram inseridos na atividade permanente da empresa. Assim, o contrato indefinido só deve ceder o seu espaço ao contrato temporário quando se verifica uma regra objetiva que o permita ou, ainda, quando existam justificativas que indiquem a limitação da duração do contrato face à finalidade de instrução, como ocorre nos contratos de aprendizagem.

Fausto Miguez (2005, p. 15-16), quanto a essa questão, chama a atenção sobre dois aspectos relacionadas à flexibilidade do emprego e intimamente vinculados à estabilidade: a escassa consistência da estabilidade contratual e a variabilidade da instabilidade, na qual certos empregos instáveis parecem estáveis em comparação com outros, o que acarreta a enorme divisão de interesses entre os trabalhadores.

Quanto ao primeiro aspecto, o autor esclarece que os “empregos para toda a vida” estão acabando, posto que muitos empregos por tempo indeterminado (ou estáveis) são, na realidade, instáveis, já que a empresa pode fechar ou reduzir o quadro de funcionários. Embora essa possibilidade sempre tenha existido, certo é que nos países que possuíam regulamentação poderiam ser adotadas formas de

⁸⁵ Quanto a este pilar, lembramos que, no Brasil, não há limitação quanto à demissão sem justa causa.

combater tais atitudes, como tornando a demissão do empregado custosa para a empresa. Todavia, a instabilidade do emprego formalmente estável deve-se à existência de uma alta taxa de desemprego, bem como de empregos instáveis. Ressaltamos que esse era o caso espanhol antes das sucessivas modificações na legislação laboral com o intuito de tornar a demissão menos custosa.

Já quanto ao segundo aspecto, em que alguns empregos instáveis são mais estáveis do que outros considerados assim, existem inúmeras variáveis da instabilidade como a do tipo de contrato, da empresa contratante ou, ainda, a derivada do setor de trabalho, sendo certo que, como consequência dos aspectos relacionados à instabilidade, o trabalhador aumenta a possibilidade de quedar-se em situações precárias, bem como na insegurança do trabalho.

De toda sorte, percebe-se que, em que pese as alterações realizadas com a reforma trabalhista de 2012, o empregado contratado por prazo indeterminado continua contando com uma garantia ao emprego bem superior à prevista no nosso país, mas bem inferior à que possuía antes da reforma trabalhista de 2012.

2.3 Estudo doutrinário

Como demonstrado, há mais de trinta anos, o legislador espanhol empenha-se em flexibilizar e adaptar a legislação trabalhista com o objetivo declarado de criar empregos. Para isso, a dedicação em realizar uma “Reforma Permanente” tem sido constante, pois há a necessidade premente de adaptá-la constantemente às necessidades do mercado (ROMITA, 2013, p. 11).

Acerca do estudo doutrinário sobre o trabalho temporário na Espanha, começaremos nos reportando ao trabalho da professora Pilar Ortíz Garcia⁸⁶, que busca realizar uma análise dos fatores que levaram ao problema histórico da temporalidade no mercado de trabalho espanhol.

A supracitada autora busca explicar as causas históricas da alta temporalidade das relações de trabalho na Espanha com base em algumas teorias: a primeira

⁸⁶ O trabalho ao qual fazemos referência é o artigo intitulado *Flexibilidad laboral en el mercado de trabajo español*, publicado em 2013.

defende os aspectos estruturais, e a outra, os institucionais, sendo certo que não se poderia ignorar as causas culturais ou conjunturais.

Uma primeira explicação do fator estrutural defende que as medidas flexibilizadoras, como o contrato temporário, são possíveis graças a um mercado marcado pela dualidade, que possui um segmento de trabalhadores precários, muito vulneráveis aos ciclos econômicos e em uma posição de debilidade na relação trabalhista. Logo, trata-se de um círculo vicioso, já que a temporalidade debilita, ainda mais, esse segmento de trabalhadores, e a diversidade das condições de trabalho provoca uma individualização da relação de trabalho e a neutralização de estratégias de caráter coletivo. Nesse sentido, a temporalidade, que alimenta tal círculo, seria causa e consequência da segmentação existente.

Outra explicação estrutural embasa a temporalidade em razão da estrutura setorial do mercado de trabalho espanhol, que possui como destaques as atividades agrárias e terciárias, sobretudo as vinculadas ao turismo. Assim, tendo em vista que são atividades sazonais, a temporalidade atenderia melhor a demanda, já que tal contrato é bastante utilizado no setor de serviços.

Por fim, quanto à justificativa estrutural, a autora aponta a tese de que a alta taxa de temporalidade pode se dar em razão da composição da população. A expansão demográfica que teve origem na década de 60 teria ocasionado um excesso de oferta de emprego, que dificilmente conseguiria ser absorvida de forma estável pelo empresariado, o que poderia ter impulsionado a utilização do trabalho temporário.

Observamos, em relação às atividades com destaque no mercado de trabalho espanhol, que Antonio Baylos (2010, p. 115) faz uma referência a um trabalho da Fundação 1º de maio, trabalho esse que constatou que a massiva destruição de emprego, a partir de 2008, pode ser explicada pela crise no setor de construção e de serviços⁸⁷, os quais utilizavam preponderantemente mão de obra precária e temporária, o que fez com que a crise se alastrasse também para setores que eram muito dependentes daqueles como o de madeira e metal. Com um efeito cascata, a crise nesses setores fez aumentar o desemprego e diminuir o consumo, afetando a todos os tipos de trabalhadores, fossem empregados ou autônomos.

⁸⁷ Romita explica que o ingresso da Espanha na União Europeia em 1984 deu ensejo a um grande número de reconversões industriais, tendo o setor de construção civil, setor que tem demandas temporárias, expandindo-se a partir de então.

Já a teoria institucional, segundo García, argumenta que a temporalidade ocorre em razão da rigidez das normas trabalhistas e do sistema de negociação coletiva. Assim, o detentor do capital — o empresariado — preferiria as vantagens do trabalho temporário em detrimento à estabilidade do capital humano, dada as vantagens que aquele lhe traz.

Aos fatores estruturais e institucionais, prossegue a autora na sua análise, devem ser somados outros fatores conjunturais, como os paradigmas ideológico-organizativos que emergiram e conclamaram a eliminação da rigidez fordista, recordando que, na década de 80, ressurgiu a ideia de que é necessário deixar operar livremente as forças de mercado. Nesse cenário, “a onda de liberalização das forças de mercado, o paradigma da flexibilidade, em todos os seus aspectos, penetra com força como um princípio inspirador das políticas trabalhistas e é claramente visível nas estratégias empresariais”⁸⁸ (GARCÍA, 2013, p. 95).

Quanto à reflexão de quais os principais fatores no tecido produtivo espanhol levaram à alta taxa de temporalidade, a doutrina aponta que foram:

- a) uma estrutura ocupacional polarizada, marcada por trabalhos manuais;
- b) uma estrutura setorial específica no contexto europeu;
- c) poucas empresas e atividades que possuam alta intensidade tecnológica;
- d) estratégias de negócios de competitividade baseadas na redução de preços e custos como fator determinante.

Soma-se a tais fatores a existência de um tecido comercial marcado por alto número de pequenas empresas (PITXER; SÁNCHEZ; LORENTE; GUÁMAN, 2014, p. 47-48).

A professora Adoración Guáman Hernández e o professor Raúl Lorente Campos (2018, p. 45) adotam, quanto à evolução do trabalho temporário na Espanha, uma divisão cronológica, dividindo a mesma em quatro períodos.

O primeiro seria o que se estende de 1984 a 1994, no qual o contrato temporário se caracteriza por ter sido considerado a solução para o desemprego. Nesse contexto, foi publicada a Lei 32/1984, de 2 de agosto, que dispôs sobre a modificação de determinados artigos da Lei 8/1980, de 10 de março. Segundo a

⁸⁸ Tradução nossa.

justificativa da lei, a legislação deve conferir maior estabilidade, a fim de reduzir a insegurança empresarial na criação de novos postos de trabalho, perseguindo a inserção dos jovens e o retorno dos desempregados aos postos de trabalho. Para isso, deve-se aperfeiçoar as formas contratuais que permitem a integração destes ao trabalho, através dos “contratos de práticas”⁸⁹, de formação, dos contratos a tempo parcial e do “contrato de relevo”. Afirma, ainda, que um dos aspectos impeditivos à contratação temporária é a escassa segurança jurídica da legislação sobre ela, o que a lei busca corrigir.

Registramos que a justificativa da referida lei é clara ao expressar que, em razão da crise econômica que o país atravessara na última década, as modificações que a lei introduz buscam colaborar para a criação do maior número de empregos possíveis. Logo, observa-se, nesse período, a criação de elevado número de postos de trabalho destinados, principalmente, ao contrato temporário. Quanto a esse primeiro período, relevante dizer que a Espanha atravessou uma crise econômica a partir de 1991, e a maior parte dos quase 800 mil postos de trabalho destruídos pertenciam a contratos indefinidos.

O segundo se estende de 1994 a 2007, período esse que se caracterizou, segundo os autores, pelo crescimento do emprego baseado na temporariedade e na degradação do emprego padrão, entendendo-se este como o que se baseava na estabilidade. É publicada a lei 11/1994, de 19 de maio, pela qual se modificaram artigos da LET, da Lei de Procedimento Laboral e da Lei sobre Infrações e Sanções da Ordem Social⁹⁰. Mais uma vez, a justificativa da lei é expressa em dizer que seu objetivo é a adaptabilidade e a flexibilidade das relações trabalhistas. Nova alteração no artigo 15 da LET, que trata do trabalho temporário, é realizada. É publicada também a Lei 14/1994⁹¹, de 1 de junho, que regula as empresas de trabalho temporário.

Não obstante, em sentido contrário ao que vinha ocorrendo até então, em 1997, é publicada a Lei 63/1997, de 26 de dezembro, dispondo sobre Medidas Urgentes para a Melhora do Mercado de Trabalho e o Fomento à Contratação Indefinida.

⁸⁹ Traduzimos literalmente a expressão “contrato de prácticas”, sendo esse um acordo profissional que objetiva conferir prática profissional a um trabalhador de acordo com o seu nível de estudo.

⁹⁰ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610>. Acesso em: 6 maio 2020.

⁹¹ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>. Acesso em: 6 maio 2020.

Embora a lei objetivasse ampliar o número de contratos por prazo indeterminado, ampliava as possibilidades de demissão e, por isso, Guáman e Campos (2018, p. 47) chamam a atenção para o fato de que essa lei foi, na verdade, o início da Reforma Trabalhista.

A terceira fase vai de 2007 a 2015, quando a Espanha, em razão da crise econômica, assistiu, até 2013, a destruição de mais de 3,7 milhões postos de trabalho, sendo mais de 30% deles ocupados por trabalhadores por conta própria e por autônomos. Nesse período houve a destruição das bases normativas do emprego padrão. Esse movimento pode ter ocorrido em razão das reformas na legislação trabalhista, sobretudo, as realizadas em 2010 e 2012.

Por fim, os autores falam que, em 2016, o cenário trabalhista é de novo caracterizado pela temporariedade como forma de fomentar o emprego e transformar o contrato indefinido, mas chamam a atenção para o fato de que o elevado número de contratos temporários na Espanha pode ser atribuído, sinteticamente, aos seguintes fatores:

- a) uma legislação trabalhista cada vez menos garantidora;
- b) uma cultura empresarial marcada cada vez mais por uma gestão precarizadora dos direitos dos trabalhadores;
- c) fatores estruturais que incidem de forma específica em cada uma das empresas, o que deve ser associado ao modelo produtivo espanhol (HERNÁNDEZ; CAMPOS, 2018, p. 54).

Pode ser somada a tais fatores a dificuldade de atuação sindical em algumas empresas, o que ocasiona o enfraquecimento do poder de luta dos trabalhadores e normas convencionadas altamente permissivas em prol do empresariado.

Assim, se o modelo produtivo espanhol, por sua debilidade, sempre necessitou de altas taxas de crescimento para gerar emprego, as reformas realizadas somente geraram precarização do emprego e perda do poder aquisitivo do salário.

Fausto Miguelez (2005, p. 21) aponta alguns dos malefícios que a flexibilização, sobretudo a celebração de contratos atípicos, tem causado ao trabalhador, como a impossibilidade de planejar coisas cotidianas da vida — por exemplo, a mudança da casa dos pais e a formação de uma família —, dada a instabilidade no emprego e a insegurança de sua renda. O que mais nos chama a atenção, no entanto, é que a maior disponibilidade de tempo dos trabalhadores para a empresa faz com que eles

percam o controle sobre o seu próprio tempo, prejudicando, inclusive, a vida social ou familiar que possuem.

O fato é que, nos períodos de grandes transformações na seara trabalhista pelos quais a Espanha passou, havia um cenário de alta taxa de desemprego, ultrapassando 20% e, dessa forma, as alterações vieram acompanhadas de um discurso convincente, para a maior parte da população, sobre a necessidade de flexibilizar.

Fausto Miguelez e Carlos Prieto (2009, p. 283) destacam que, dentre os modelos de flexibilidade no emprego, o da Espanha caracteriza-se pela combinação da alta temporalidade e de trabalhadores autônomos, acarretando uma desigualdade de oportunidades que afeta, sobretudo, os jovens, as mulheres, os imigrantes e os trabalhadores de idade mais avançada. Segundo os autores, “[p]odemos falar de um *modelo com flexibilidade incontrolada*, que conduz a uma insegurança incontrolada, na qual os fatores de gênero, idade e origem geográfica são chaves”⁹².

A lógica é simples: o governo informa que “não há alternativa”, atribuindo responsabilidade aos indivíduos, sendo certo que a situação em que se encontram seria resultado de suas ações imprudentes. Assim, as reformas de austeridade realizadas pelo Estado ganham legitimidade e passam a ser a linha de reformas que, a despeito de propagarem a geração de emprego, implementam um projeto de erosão dos direitos sociais.

Todavia, enquanto o Estado aparece como o único a deter o poder de acabar com a crise, ele se aproveita dessa situação e

“aprofunda o processo de desmantelamento do Estado social, cujo núcleo é a proteção coletiva dos danos particulares através do triplo processo de privatização dos bens públicos, da individualização dos riscos sociais e da mercadorização da vida social” (FERREIRA, 2012, n.p.).

É preciso ressaltar, contudo, que o contrato temporário não é incompatível com o contrato indeterminado, podendo os dois modelos coexistirem na seara laboral, desde que aquele tenha seu uso restrito às possibilidades legais, que devem ser hipóteses muito específicas. Mas a questão é que, como explanado, quando ocorre uma crise econômica, justificativas imperam para as mudanças das leis trabalhistas e, normalmente, com o objetivo de flexibilizá-las. Afinal, o discurso que impera

⁹² Tradução nossa.

atualmente no mundo é o relacionado à ideia de que “é melhor ter um trabalho assim a não ter nenhum”, o que ignora os custos sociais para o trabalhador dessa afirmativa.

Certo é que, independentemente da teoria que seja adotada como explicação para a alta temporalidade, nenhuma das reformas trabalhistas realizadas, apesar de todas terem apresentado tal questão como um dos objetivos perseguidos, resolveu a mesma, demonstrando que alterações legislativas não solucionam o problema, seja o desemprego, seja a precariedade do emprego existente. Ao revés, as alterações realizadas, além de não diminuir a taxa de temporalidade, precarizaram ainda mais a situação do trabalhador.

Segundo Jorge Uxó González (2010, p. 58-61), para que a empresa opte por um empregado estável, torna-se necessária a adoção de um modelo produtivo em que o capital humano seja relevante, além da necessidade de haver confiança em um crescimento econômico sustentável em que seja viável a manutenção do emprego. Para tornar o capital humano mais importante, no entanto, torna-se necessária a adoção de medidas que possibilitem a mudança no modelo produtivo, como o estímulo à formação profissional. Já no que tange à confiança, teria que ser adotada uma política macroeconômica voltada ao crescimento e à garantia de uma demanda agregada. Logo, ao se falar em medidas de recuperação do emprego, para que seja criado de forma sustentável, o governo deveria, primeiramente, resolver os obstáculos impeditivos ao crescimento da demanda agregada, o que, segundo o autor, é o grande impeditivo da recuperação econômica e, logo, da criação de empregos. Acerca da necessidade de aumentar a demanda, o autor destaca, ainda, que “enquanto as empresas não virem aumentar os seus pedidos, não contratarão mais trabalhadores, embora lhes custe mais barato despedi-los”.

Maria Izabel Sánchez e Miren Clemente (1995, p. 129), professoras de economia, em estudo acerca da flexibilização do mercado de trabalho após a primeira grande crise econômica que atingiu a Espanha, concluíram que o desemprego que atingiu o país foi estrutural, entendendo-se como tal o decorrente da insuficiência de capacidade produtiva que permita fazer frente aos desafios da competitividade, concluindo, ainda, que a flexibilização do direito do trabalho não garante a queda do desemprego.

Somado às ideias acima, Maria Luz de Cal e Aitor Bengoextea (2011, p. 42) afirmam que, ainda que a reativação da economia seja necessária, não é o suficiente para garantir a competitividade a médio e longo prazos, sendo imprescindíveis

reformas nos sistemas de proteção social, bem como políticas ativas de emprego de forma que sejam garantidas a segurança e a estabilidade de que os trabalhadores precisam. Ademais, os autores consideram que o diálogo com os interlocutores sociais e o enfoque integral nos processos de reformas são igualmente necessários para compatibilizar as políticas sociais e de mercado de trabalho à nova forma de economia e sociedade.

Como pode ser percebido, portanto, resta cristalino que reforma trabalhista e precariedade do mercado de trabalho não geram emprego, ao contrário de todos os objetivos afirmados nas justificativas legislativas apresentadas neste trabalho.

A respeito desse assunto, importante destacar o estudo que, a partir da análise dos efeitos das Reformas Trabalhistas realizadas em 111 países entre os anos de 2008 e 2014, demonstrou que a desregulamentação dos direitos trabalhistas — seja nos países desenvolvidos, seja nos países em desenvolvimento — está associada à queda na taxa de empregos no ano seguinte, comprovando, ao menos em curto prazo, os efeitos negativos das reformas desregulatórias do mercado de trabalho (ADASCALITEI; MORANO, 2015, p. 13).

Assim, resta demonstrado que Reforma Trabalhista não gera emprego, sendo necessária a expansão de mercado consumidor para que, com o crescimento econômico sustentável, sejam gerados empregos. Logo, desde que dotados de algum nível de segurança, os trabalhadores retornarão os seus ganhos para as empresas através do consumo e, assim, teremos um movimento cíclico, que ocasionará a geração de mais empregos.

Se, de fato, a história é cíclica, esta é uma das lições aprendidas com a crise de 1929, uma crise conceitualmente definida como uma crise de superprodução e subconsumo, sendo certo que o plano adotado para a resolver — *New Deal* — teve como um dos seus pilares a geração de empregos. A intenção de aumentar o lucro através da retirada de direitos trabalhistas, na verdade, só faz com que, a longo prazo, os ganhos não se mantenham, mas, pelo contrário, sejam perdidos, já que, sem consumo, as empresas não conseguem se manter, o que afeta a sociedade como um todo.

A alegação de que o desemprego deve ser resolvido a qualquer custo não pode ser uma justificativa aceitável “para que se transforme o direito do trabalho no direito ao trabalho, sem se ter em conta a dignidade que este trabalho, dado ao trabalhador

como ‘dívida’ do Estado e do poder econômico, reserva a este mesmo trabalhador” (MAIOR, 2000, p. 269).

2.4 Panorama do mercado de trabalho espanhol

Inicialmente, devemos destacar que a pirâmide demográfica da Espanha, tal como de inúmeros países europeus, apresenta uma tendência ao envelhecimento da população. Entre 2002 e 2015, é observado um aumento exponencial na população ativa maior de 35 anos e uma redução na população ativa abaixo dessa idade, o que, inevitavelmente, modificará o mercado de trabalho espanhol no futuro.

Em 1987, a taxa de contratos temporários na Espanha era de 15,6%, passando, após a Reforma já comentada, em 1995, a 35%. Em 2006, antes da crise, a taxa de temporalidade era de 34%, sendo certo que, até 2007, manteve uma média de 30%⁹³.

Para fins de comparação, com o intuito de conferir uma noção do quanto esse problema é grave no mercado de trabalho espanhol, a média de temporalidade nos demais países da União Europeia, em 2006, estava registrada em 14,5%, o que demonstra que a Espanha tinha o dobro desse percentual.

Conforme já explicitado, o aumento exponencial dos contratos temporários, no período estudado, deu-se em razão das leis incentivadoras ao trabalho temporário como suposta forma de combater o desemprego.

Em 2013, período anterior à recuperação econômica, a taxa de temporalidade atingiu 23,12%, mantendo, ainda assim, uma média muito superior à dos demais países europeus.

Importante frisar que a queda da temporalidade em 2013 não se traduziu em um aumento na taxa de contratos indeterminados, mas sim no fato de que o desemprego massivo atingiu também o contrato temporário, com maior facilidade para demissão devido ao menor custo para tal, e não só o indeterminado. Ratifica essa afirmação o fato de a Espanha, ao começar a se recuperar da crise, ter o seu número de contratos temporários, mais uma vez, aumentado. Nesse contexto, em 2016,

⁹³ Dados disponíveis em: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.

quando a economia espanhola começou a se recuperar, esse número passa a quase 30% dos contratos novamente, sendo certo que a média dos contratos temporários no restante da Europa se manteve na taxa de 14,2%.

Os dados relativos ao 4º trimestre de 2019, divulgados pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Seguridade Social, apontam que a taxa de temporalidade se encontrava em 26,1%⁹⁴, permanecendo ainda bem superior ao restante da União Europeia, que se mantém na média dos 14%.

Em Informe⁹⁵ publicado pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Seguridade Social, relativo ao ano de 2019, o emprego assalariado aumenta em 2,2%, destacando-se o aumento de 3,3% do emprego por contrato indefinido e a redução dos contratos temporários em 0,7%. Ressaltamos que o Informe diagnostica, contudo, que os contratos por tempo parcial aumentaram em 3,2%, chamando a atenção para o fato de que esse comportamento tem sido observado desde 2014, período em que se inicia a recuperação econômica da Espanha.

No que tange às pessoas mais afetadas pela contratação por tempo determinado, importante registrar que essa atinge mais as mulheres, os imigrantes e os jovens⁹⁶.

Quanto aos jovens, segundo os dados apresentados pelo Ministério do Trabalho, no 4º trimestre de 2019, a taxa de temporalidade, ainda que tenha reduzido em relação ao 3º trimestre de 2019, situa-se em 69,1%. Registra-se que, em 2007, a taxa de temporalidade dos jovens entre 16 e 24 anos, era, espantosamente, de 62%, sendo certo que apresentou inúmeras variações até 2018, quando a taxa se situou em 69,2% dos contratos, representando um aumento de 8% desse tipo de contratação entre os jovens nessa idade. No que tange aos jovens entre 16 e 29 anos, a taxa de temporalidade, embora menor, é de 55,4% e também apresenta um decréscimo em relação aos trimestres anteriores.

⁹⁴ Disponível em: <http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/resumenweb/RUD.pdf>. Acesso em: 28 mar. 2020.

⁹⁵ Dados retirados do Informe Trimestral de Análise do Mercado de Trabalho, n° 131, dezembro de 2019. Disponível em: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/131/index.htm. Acesso em: 29 mar. 2020.

⁹⁶ Os dados do contrato de trabalho temporário dos jovens, sendo estes os que possuem entre 16 e 24 anos, foram extraídos do Informe “*Jovenes y Mercado de Trabajo*”, embora o documento forneça também alguns dados relativos às pessoas de até 29 anos. Foi elaborado em março de 2020 pelo Ministério do Trabalho, Migrações e Seguridade Social e está disponível em: http://www.mitramiss.gob.es/ficheros/ministerio/sec_trabajo/analisis_mercado_trabajo/jovenes/2020/Marzo2020.pdf. Acesso em: 28 mar. 2020.

Uma questão analisada pelo Ministério do Trabalho é se a temporalidade foi uma escolha do trabalhador ou se foi involuntária. Segundo os dados, no caso dos jovens de até 25 anos, mais de 60% possuem contratos temporários involuntariamente, enquanto a média da União Europeia é de 29,9% de trabalhadores na mesma situação.

Quanto ao contrato por tempo parcial, enquanto a média espanhola de contratos desse tipo é de 14,7%, para os jovens, na Espanha, é de 38,8%, número que vem aumentando.

Interessante registrar que as taxas de temporalidade mais altas, seja na Espanha, seja na União Europeia, são registradas para os trabalhadores com estudos básicos, seguidos dos que possuem estudos intermediários e superiores, de forma que, quanto mais alta a escolaridade, menor a chance de ter um contrato temporário. Dos jovens com ensino superior, apenas 22,3% tinham, em 2018, um contrato temporário⁹⁷, demonstrando a relevância que há na qualificação e estudo do trabalhador.

Passamos agora a indicar os dados quanto às diferenças de comportamento e quanto ao gênero.

Segundo os dados apresentados pelo Ministério do Trabalho, Migração e Seguridad Social Espanhol, entre 2003 e 2018, o único ano em que as taxas de temporalidade entre homens e mulheres se iguala foi 2014, uma vez que, historicamente, as mulheres sempre tiveram uma taxa de temporalidade maior. Não obstante, tem sido observado um decréscimo nessa diferença, já que, em 2018, a média anual dessa diferença foi de 2,5% e, em 2019, passa a ser é 1,9% maior do que a dos homens⁹⁸. A título comparativo, em 2003, a diferença percentual entre o número de contratos temporários de homens e mulheres era de 4,79%.

Fato relevante é que, pelo sexto ano consecutivo, a Espanha observa o aumento de emprego das mulheres no mercado de trabalho, estando, em 2019, em 58,8%, sendo 11% inferior à dos homens⁹⁹.

⁹⁷ Esse dado foi retirado de um estudo realizado pela Fundação BBVA, que analisou a temporariedade trabalhista nas regiões espanholas. Disponível em: https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2019/05/FBBVA_Esenciales_35_Temporalidad.pdf. Acesso em: 27 mar. 2020.

⁹⁸ Dados retirados do Informe Trimestral de Análise do Mercado de Trabalho, nº 131, dezembro de 2019. Disponível em: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/analisis-mercado-trabajo/numeros/131/index.htm. Acesso em: 29 mar. 2020.

⁹⁹ Os dados relativos à participação das mulheres no mercado de trabalho espanhol foram retirados do “Informe — a situação das mulheres no mercado de trabalho”, publicado no ano de 2019, pelo Ministério do Trabalho, Migração e Seguridad social. Disponível em:

Com relação à contratação temporária, a análise do Informe se refere a 2018 e demonstra que a incidência de emprego temporário para mulheres entre 25 e 54 anos, com ou sem filhos, demonstra variáveis. Se a mulher não tem filhos, a taxa de contratos temporários apresentada foi de 28,3%; se tem um filho, 22,4%; se tem dois filhos, 20,2%; e se tem três ou mais filhos, 25,4%. No restante da Europa, a porcentagem quase não varia, ficando entre 12% e 15% em todas as situações.

Em relação ao tempo parcial, a incidência desse tipo de contrato na Espanha é menor do que no restante da Europa, embora venha crescendo. Entre as mulheres de 25 a 54 anos que não têm filhos, a taxa foi de 20,9%; no caso de um ou dois filhos, permanece em torno de 26%; e, no caso de três ou mais filhos, 27,5%. No caso da Europa, a incidência também é menor entre as mulheres sem filhos, de 25,6%, passando para 37,2% no primeiro filho, para 42,5% no segundo filho e atingindo 48,1% para o caso de três ou mais filhos.

Em que pese o aumento da participação das mulheres no mercado, como dito, o número de contratos temporários aumentou 2,9%, enquanto o número de contratos indefinidos celebrados caiu. Segundo o Informe, porém, caso se considere o período histórico de 2014 a 2018, as contratações indefinidas têm apresentado taxas de crescimento muito superiores às apresentadas pelos contratos temporários.

As mulheres concentraram 45% do número total de novas contratações registradas, com um acréscimo de 0,4% em relação a 2018, mas com um decréscimo de 1% em relação a 2007.

Todavia, no que tange aos novos contratos celebrados por tempo indeterminado, o trabalho feminino tem uma tendência ligeiramente decrescente: em 2019, elas representam 44,9% do total comparado a 48,8% em 2013 ou 46,5% em 2007. Nas novas contratações temporárias, as mulheres reduziram sua presença em 0,5 % em relação a 2018, com 45% do total.

Observa-se que o Informe da OIT intitulado “Princípios e direitos fundamentais no trabalho: dos desafios às oportunidades” (2017), já comentado neste trabalho, ratifica a situação feminina acima descrita no mercado de trabalho, chamando a atenção para a segregação profissional ainda existente. Segundo o documento, as mulheres tendem a ocupar formas atípicas de emprego, mais frequentemente em

emprego a tempo parcial, predominando em profissões que possuem menor remuneração, chegando a ganhar 23% menos que os homens.

No que diz respeito aos trabalhadores estrangeiros, os dados também são relevantes. A média de trabalhadores imigrantes com contrato temporário, tanto em 2016 como em 2018, ultrapassava a margem de 40%, destacando-se que, entre os trabalhadores de 16 a 24 anos, o índice de temporalidade era de 68,5% em 2016¹⁰⁰. Um dos fatores que explica essa alta taxa de temporalidade consiste no fato de os trabalhadores imigrantes trabalharem em peso nos setores de hotelaria e de construção, setores esses marcados pela temporalidade. Em contrapartida, trabalham em número reduzido na Administração Pública, local que confere maior estabilidade.

Ao falarmos de precarização, porém, importante destacar os índices relativos aos contratos de curta duração, sendo esses os considerados com duração inferior a um mês¹⁰¹. Assim, considerando a totalidade dos contratos firmados com as mulheres, a sua incidência é maior entre elas, consistindo em 41,3% dos contratos registrados. Já quanto aos homens, considerando a totalidade dos contratos com eles celebrados, o índice de contratos que tiveram período inferior a um mês corresponde a 36,8%. Comparado a 2007, sua incidência aumentou em homens e mulheres, ano em que 32% dos contratos com mulheres eram desse tipo e 22,3% firmados com homens.

Em comparação com 2007, as diferenças de gênero nos salários diminuíram em todos os tipos de contratação: em contratos temporários, 6,6%, e em contratos por tempo parcial, 5,1%; em menor grau, nos contratos permanentes e de período integral, onde diminuíram 4,9% e 2,5%, respectivamente.

Também na questão de gênero, a qualificação tem papel relevante quanto à empregabilidade, uma vez que se observa que as mulheres com baixo nível de qualificação têm uma dificuldade comparativamente maior de permanecerem no mercado de trabalho na medida em que quase 2/3 delas possuem um contrato temporário ou um contrato por tempo parcial. Essa situação quase não mudou em relação a 2007, de modo que seu peso no emprego da economia está diminuindo progressivamente.

¹⁰⁰ Os dados foram retirados do Informe “*La Inmigración en España: efectos y oportunidades*”, número 2/2019. Disponível em: <http://www.ces.es/documents/10180/5209150/Inf0219.pdf>. Acesso em: 1 abr. 2020.

¹⁰¹ Insta ressaltar que, diferente do Brasil, os contratos de curta duração na Espanha, em geral, são formalizados.

Uma pesquisa intitulada *“Mujeres en el mercado de trabajo, mujeres pensionistas y mujeres migrantes en el siglo XXI”*¹⁰², publicada pelo Ministério do Trabalho, Migração e Seguridade Social, aponta que, em 2018, enquanto 9,97% das mulheres — uma em cada dez trabalhadoras assalariadas — têm um contrato chamado de “mais precário” porque combina a temporalidade com a parcialidade, apenas 4,61% dos homens encontram-se nessa situação. Nesse mesmo ano, dois em cada três dos empregos mais precários eram ocupados por mulheres, período em que 66,47% dos contratos temporários ou por tempo parcial pertenciam a mulheres.

Diante desses dados, é possível afirmar que, indubitavelmente, as mulheres sofrem mais do que os homens o efeito da precarização do trabalho na Espanha.

A respeito da possibilidade de os contratos temporários se converterem em indeterminados, mudanças são observadas nos últimos anos. Se, em 2014, a taxa de conversão foi de 3,7%, em 2016, essa taxa sobe para 21,6% e, em 2018, para 36,7%, ou seja, um terço dos contratos indefinidos celebrados advieram de um contrato temporário, o que representa um acréscimo surpreendente. Todavia, ao considerarmos a taxa de conversão comparando com o número total de contratos celebrados, o número é bem inferior ao anterior à crise econômica de 2008.

Em 2019, o Banco da Espanha publicou o seu Informe¹⁰³ anual relativo ao ano de 2018. Segundo ele, quase 90% dos novos contratos de trabalho firmados em 2018 foram temporários. As conclusões quanto ao tema em muito pouco se modificaram em relação aos anos anteriores, uma vez que a Espanha permanece sendo um dos países com a mais alta taxa de temporalidade na União Europeia.

Segundo o Informe, permanece o desafio de corrigir as deficiências estruturais do mercado espanhol, que ainda tem taxas de contrato temporário e por tempo parcial indesejadas. Para isso, o Banco aponta como medidas a serem tomadas a maximização da geração de emprego e das horas trabalhadas como formas de diminuir a desigualdade de renda, bem como aumentar os atrativos para a contratação indefinida, reduzindo, na medida do possível, as disparidades na proteção do

¹⁰² Disponível em:

http://www.mitramiss.gob.es/es/destacados/HOME/documentos/Informe_mujeres_febrero_2019.pdf. Acesso em: 29 mar. 2020.

¹⁰³ Informe Anual, Banco de España, 2018. Disponível em:

https://www.bde.es/bde/es/secciones/informes/Publicaciones_an/Informe_anual/. Acesso em: 29 mar. 2020.

trabalhador com contrato indeterminado e o temporário. Ressalta-se que o Banco adverte, todavia, que não se deve olvidar da necessária flexibilização.

De forma semelhante, o FMI, em 11 de março de 2020, na Declaração Final da Missão de Consulta ao Artigo IV¹⁰⁴, concluiu que as disparidades sociais e econômicas na Espanha persistem, refletindo, em grande medida, o desemprego estrutural. Dispôs, acerca dos contratos temporários, que os reduzir “deve ser a pedra angular para conseguir uma maior igualdade, o que deve ser impulsionado através de políticas ativas de emprego e de educação mais orientadas e modernas.”¹⁰⁵

2.5 Algumas consequências do contrato temporário

Antes de falar propriamente das consequências do contrato temporário na Espanha, a OIT, no documento "*Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2019*"¹⁰⁶, nos fornece algumas das consequências do contrato temporário no mundo.

A primeira é que os contratos temporários de curta duração podem, como já dito neste trabalho, agravar a sensação de insegurança dos trabalhadores, dada a instabilidade dos recebimentos salariais e a pouca chance de ascensão profissional. Segundo o documento, existem dados que correlacionam a curta duração dos contratos com o alto nível de pobreza. Logo, em geral, os países onde a duração do trabalho temporário é menor têm também uma maior taxa de involuntariedade nesse tipo de trabalho, como ocorre na Espanha, que tem a taxa de involuntariedade de 85%, e na Itália, com 75%, contra a média de 15% na Alemanha.

Ademais, os trabalhadores a tempo parcial e temporários costumam ter um salário mais baixo, recebendo um salário perto da linha de pobreza relativa, uma vez que a “taxa de risco de pobreza trabalhista” — a quantidade de trabalhadores com recebimentos inferiores a 60% da renda média — é maior entre os trabalhadores com

¹⁰⁴ Esclarece-se que o "Artigo IV" é um dos 31 artigos do FMI para gerar um código de boas condutas nas finanças globais dos países, e, anualmente, esses são fiscalizados para saber se estão cumprindo o dispositivo.

¹⁰⁵ Disponível em: <https://www.imf.org/es/News/Articles/2020/03/10/mcs031120-spain-staff-concluding-statement-of-the-2020-article-iv-mission>. Acesso em: 2 abr. 2020.

¹⁰⁶ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_713013.pdf. Acesso em: 12 abr. 2020.

esses tipos de contratos. Nesse contexto, os trabalhadores temporários são, em média, três vezes mais propensos a cair na pobreza trabalhista do que os trabalhadores com um contrato permanente.

Soma-se a isso o fato de que, na maior parte dos países europeus, os trabalhadores temporários, bem como os contratados por tempo parcial ou por conta própria, geralmente não têm proteção social, seja porque não estão abrangidos pela contribuição obrigatória, seja porque não têm condições de pagar a contribuição facultativa, o que os torna mais vulneráveis.

Os dados estatísticos na Espanha corroboram o documento emitido pela OIT. Uma publicação de março de 2016, realizada pelo “*Caixa Bank Research*” e intitulada “¿*Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad?*”¹⁰⁷, demonstra que o tipo de contrato celebrado pode afetar a produtividade em razão do investimento em treinamento pelo empregador, bem como dos incentivos para o esforço do trabalhador.

Segundo a publicação, os trabalhadores temporários recebem menos formação de seu empregador do que aqueles que possuem contrato indefinido, o que reduz o seu desenvolvimento profissional e a sua produtividade. A título de exemplo, em 2014, 3,7% dos trabalhadores com contrato temporário face a 6,2% dos assalariados com contrato indefinido haviam recebido algum tipo de formação nas quatro semanas que antecederam a pesquisa. Além disso, restou demonstrado que os trabalhadores temporários na Espanha usam menos habilidades em seus empregos do que aqueles com contrato indeterminado, mesmo se as diferenças no nível educacional e na ocupação forem levadas em consideração.

Outro fator relevante apontado pela publicação refere-se ao esforço realizado pelo trabalhador nos contratos temporários, o que, embora não possa ser uma regra geral, é passível de ser um impeditivo ao crescimento da produtividade. Segundo a publicação, caso a temporalidade se refira a um período experimental antes de o contrato tornar-se por tempo indeterminado, há uma chance maior do trabalhador esforçar-se, dada a chance de efetiva contratação. Não obstante, o trabalhador tem ciência de que a possibilidade de ser efetivado é pequena, já que, em geral, não é isso o que ocorre. Segundo dados da pesquisa, apenas 21% dos empregados

¹⁰⁷ Disponível em:
<https://www.caixabankresearch.com/documents/10180/2801454/27%2BFocus%2B7%2BCAST.pdf>
. Acesso em: 29 mar. 2020.

assalariados com contrato temporário, em 2016, tiveram o mesmo convertido em um por tempo indeterminado após um ano, enquanto 56% dos trabalhadores continuavam com o contrato temporário, e os demais ficavam desempregados após o período. Portanto, a maioria dos contratos temporários não são contratos de experiência, mas sim uma modalidade para a qual o trabalhador dedica menos esforço, pois acredita que provavelmente perderá o emprego independentemente do nível de dedicação. Logo, nem todos os contratos temporários têm o mesmo efeito no esforço, o que, como dito, afeta diretamente a produtividade das empresas.

O documento “*Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020*”¹⁰⁸ aponta algumas consequências do trabalho temporário na Espanha, das quais passamos a tratar.

A primeira refere-se à curta duração dos contratos, que aparece como um fator que pode estar acelerando a rotatividade no mercado de trabalho. Do total de empregados temporários, segundo a “*Encuesta de Población Activa*” (EPA), em pesquisa realizada no segundo trimestre de 2018, além de 5,3% dos trabalhadores temporários terem conhecimento de que seu contrato não chegaria a um mês, 15,5% tinham conhecimento de que não chegaria aos três meses, sendo certo que o maior aumento foi o de contratações com duração igual ou inferior a uma semana, o que representa 25,9% do total de contratações e 68,4% das contratações registradas há menos de um mês. Entre 2014 e 2017, essas contratações aumentaram 38,7%, fazendo com que a duração média dos contratos temporários caísse para a média de 52,5 dias.

Em razão da curta duração dos contratos, há uma rotatividade de empregos crescente, o que, ademais de significar mais insegurança para o trabalhador, afeta o sistema econômico e a competitividade das empresas, dada a relação estabelecida entre emprego temporário, rotatividade e produtividade das empresas.

A segunda refere-se à significativa diferença salarial entre os trabalhadores temporários e os com contrato indeterminado. Conforme indica a Pesquisa de Estrutura Salarial do Instituto Nacional de Estatística (INE), em 2016, o salário médio anual de trabalhadores com contrato a termo em 2016 era de 32,4% inferior ao dos

¹⁰⁸ Disponível em:
http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/salamultimedia/documento_enlaces/PLAN-DIRECTOR-POR-UN-TRABAJO-DIGNO-27_07_2018.pdf. Acesso em: 29 mar. 2020.

trabalhadores com contrato indeterminado e 28,5% inferior ao salário médio¹⁰⁹. Com um salário mais baixo, há uma menor e descontínua contribuição para o sistema de Seguridade Social e, portanto, esse trabalhador, provavelmente, terá uma aposentadoria que não garantirá uma vida digna, ainda que consideremos as diferenças culturais existentes entre o Brasil e a Espanha.

O Plano aponta que um dos fatores responsáveis pelas desigualdades salariais entre homens e mulheres é, como já anteriormente ressaltado neste trabalho, o fato de existir um maior número de mulheres que trabalham com contratos temporários e por tempo parcial.

Prosseguindo na análise das claras desvantagens do contrato temporário, há o maior índice de acidentes de trabalho registrados nessa modalidade.

Em 2012 e 2017, o número de acidentes de trabalho registrado para os trabalhadores com contrato indeterminado foi de 2.815 e 2.995, respectivamente. Já para os que possuem um contrato temporário ou parcial, os números foram de 3.514 em 2012 e 4.503 em 2017. Aqui, entretanto, cabe fazer uma ressalva, posto que apenas pela análise dos dados não é possível afirmar se a sinistralidade é maior, de fato, em razão das condições de trabalho ou em razão do maior número de contratos temporários existentes.

O recebimento dos benefícios relacionados ao término do emprego também pode ser um problema nesse tipo de contrato, pois o trabalhador, muitas vezes, não consegue atingir o tempo mínimo de emprego para que possa receber benefícios sociais. Além disso, como já explicado, o trabalhador temporário, ao término do seu contrato, recebe uma indenização menor do que aquele que possui contrato indeterminado.

Como o trabalho temporário atinge, sobretudo, os jovens (e mulheres e imigrantes), uma vez que esses não possuem segurança no trabalho, há apontamento, como já dito, de que há o retardo para que saiam da casa de seus pais, aluguem um apartamento por conta própria e até constituam família, o que, em última análise, pode estar contribuindo para o envelhecimento da população espanhola.

Outro problema enfrentado é o alto índice de contratos temporários fraudulentos, uma vez que as hipóteses para a celebração desses contratos são

¹⁰⁹ O Plano Diretor, a respeito da desvalorização salarial ocorrida na Espanha nos últimos anos, informa que ela se relaciona ao enfraquecimento da capacidade negociadora dos trabalhadores, o que reflete na diminuição dos salários.

taxativamente previstas pela LET, sendo comum a desobediência às mesmas, como o caso do empregador que realiza sucessivos contratos temporários com o mesmo empregado e, portanto, desrespeita o limite temporal legal. Consequência do reconhecimento da fraude será o contrato tornar-se indeterminado, garantidos a todos os direitos previstos na legislação.

Ora, ao refletirmos que aproximadamente 90% dos contratos celebrados na Espanha no ano de 2018 se deram na modalidade de contrato temporário e, portanto, aproximadamente, apenas 10% são contratos indefinidos e tendo em vista que as possibilidades de contratos temporários são exatamente as previstas na lei, a única conclusão que podemos enfatizar é que as empresas se utilizam em alto grau da contratação temporária de forma fraudulenta.

Por fim, cabe destacar que o Plano Diretor informa que, em 2016, consoante os dados da Pesquisa de Condições de Vida da *Eurostat*, o número de trabalhadores pobres era de 13,1%, tendo como causa a precariedade dos trabalhadores, bem como a sua vulnerabilidade. Para se ter uma ideia, nos últimos anos, o menor índice de Gini espanhol foi em 2005, quando era de 0,316. Em 2008, ano do início da crise, apresentou-se em 0,299¹¹⁰. Em 2014, atinge o seu pior índice, de 0,317 e, em 2018 estabelece-se em 0,304, apontando melhorias na distribuição de renda, mas permanecendo alto.

Antonio Baylos (2019, p. 133) destaca que, apesar de trabalho temporário não significar automaticamente trabalho precário¹¹¹, em termos estatísticos, ambos coincidem, sobretudo em um cenário de alta rotatividade e substituição de mão de obra.

E, se pensarmos nas consequências dos contratos precários, é possível citar, ainda, o aumento de patologias relacionadas ao estresse, os riscos de hipertensão arterial e doença coronariana. É possível citar também o desgaste da representação

¹¹⁰ Destaca-se que a seleção para a demonstração do índice de Gini considerou os valores de aluguéis pagos, dado que o Instituto Nacional de Estatística (INE) dispõe da opção de apresentá-lo sem considerar. Segundo a nota no sítio eletrônico do INE: "A definição de renda familiar inclui aluguel imputado. A renda imputada aplica-se a famílias que não pagam um aluguel total devido à posse ou ocupação de uma casa alugada a um preço inferior ao preço de mercado ou gratuitamente. O valor imputado é equivalente ao aluguel que seria pago no mercado por uma habitação semelhante à ocupada, menos qualquer aluguel efetivamente pago. Da mesma forma, os juros dos empréstimos solicitados para a compra da casa principal são deduzidos da renda total da família." Dados disponíveis em: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=9966>. Acesso em: 29 mar. 2020.

¹¹¹ No mesmo sentido, Eduardo Rojo (2005, n.p.) adverte que, embora as definições de emprego atípico e precário sejam diferentes, muitas vezes elas parecem estar relacionadas.

individual e coletiva, conduzindo à fragilidade dos trabalhadores (FRANCO; DRUCK; SILVA, 2010, n.p.).

Dos dados acima, infere-se que o contrato temporário é um problema do mercado de trabalho espanhol, que necessita de solução rápida, mas que, a despeito das inúmeras reformas trabalhistas empreendidas, não parecia contar com a intenção real do governo para solução eficaz. Ao invés de resolverem a situação, as reformas empreendidas somente serviram para a piora da condição dos trabalhadores, atendendo aos interesses imediatos do empresariado, conforme demonstrado neste capítulo.

2.6 Medidas recentes adotadas pela Espanha

Passamos a analisar agora algumas das medidas recentes adotadas pela Espanha com o objetivo de diminuir a dualidade de seu mercado de trabalho.

Em junho de 2018, o Conselho de Ministros aprovou o “*Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030 — Hacia una Estrategia Española de Desarrollo Sostenible*”¹¹², que consistiu na análise da situação espanhola a respeito do plano “Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável” fixado pelas Nações Unidas em 2015, que possui 17 objetivos para estarem concretizados em 2030, dentre os quais encontram-se a erradicação da pobreza, a igualdade de gênero e o trabalho decente. Para este último, fixa-se que deve ser promovido o trabalho decente, o emprego pleno e produtivo (NAÇÕES UNIDAS, 2015).

Segundo o Plano de Ação espanhol¹¹³, o Plano Nacional de Reformas (PNR) 2018 estabeleceu como objetivo a criação de emprego e o fomento à contratação por prazo indeterminado com o intuito de atingir a estabilidade e a qualidade do emprego, o que se vincula ao objetivo de diminuir o número de pessoas em risco de exclusão.

¹¹² Disponível em:

<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/PLAN%20DE%20ACCION%20PARA%20LA%20IMPLEMENTACION%20DE%20LA%20AGENDA%20030.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2020.

¹¹³ Em consulta ao conteúdo do mesmo, chama-se a atenção para o fato de que objetiva dar uma resposta quanto aos compromissos assumidos pela Espanha no âmbito do Semestre Europeu, bem como às recomendações feitas pelo Conselho à Espanha em 2017 e os progressos realizados no domínio da estratégia Europa 2020. Disponível em: <http://www.mineco.gob.es/stfls/mineco/comun/pdf/Progreform.pdf>. Acesso em: 30 mar. 2020.

Além disso, através da Resolução da Subsecretaria, de 27 de julho de 2018, foi publicado o Acordo do Conselho de Ministros, de mesma data, pelo qual foi aprovado o já citado “*Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020*”¹¹⁴.

A justificativa do plano perpassa pelo fato de que, segundo a OIT, o trabalho decente converge para os seus quatro objetivos estratégicos: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais; a promoção do emprego produtivo e de qualidade; a ampliação da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. Nesse contexto, o objetivo principal do Plano Diretor é recuperar os direitos trabalhistas, melhorar a qualidade de emprego, das condições de trabalho e garantir a concorrência leal entre as empresas, atuando face àquelas que não cumprem as leis trabalhistas e de seguridade social.

Para isso, muitas são as medidas impostas, mas, no contexto do presente trabalho, cabe destacar que a Inspeção do Trabalho deveria atuar fortemente em um plano de choque contra a fraude nos contratos temporários, bem como contra os abusos face à contratação por tempo parcial, motivo pelo qual a fiscalização do trabalho, através desse Plano, deveria acirrar as suas ações para acabar com os contratos temporários fraudulentos, bem como investir na realização de campanhas para educar e conscientizar a população dos requisitos legais exigidos para os contratos temporários, dissuadindo as empresas de fraudá-los, bem como diminuir a contratação parcial.

Como resultado parcial do plano, o Ministério do Trabalho, Migração e Seguridade Social divulgou em seu sítio eletrônico que, como resultados até 31 de outubro de 2019, nos primeiros 15 meses, mais de 270 mil contratos temporários foram convertidos em indefinidos¹¹⁵ e mais de 65 mil trabalhadores a tempo parcial passaram a ter a sua jornada por tempo completo¹¹⁶.

Foi publicada, ainda, a Resolução de 7 de dezembro de 2018, da Secretaria de Estado de Emprego, que publicou o Acordo do Conselho de Ministros de 7 de dezembro e aprovou o “*Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021*”¹¹⁷.

¹¹⁴ Disponível em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653. Acesso em: 30 mar. 2020.

¹¹⁵ Lembra-se que, como mencionado anteriormente, a taxa de conversão dos contratos temporários em prazo indeterminado já havia aumentado substancialmente em 2018.

¹¹⁶ Disponível em: <http://prensa.empleo.gob.es/WebPrensa/noticias/laboral/detalle/3686>. Acesso em: 3 abr. 2020

¹¹⁷ Disponível em <https://www.boe.es/boe/dias/2018/12/08/pdfs/BOE-A-2018-16793.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2020.

Segundo o Plano, o diagnóstico do mercado de trabalho dos jovens é marcado pela temporalidade generalizada e por empregos de baixa qualificação, que, ademais de não oferecerem qualidade, são frustrantes ao trabalhador, contribuindo para que o sistema econômico não seja produtivo como o desejado. Nesse sentido, possui vários objetivos, dentre os quais destacamos: estabelecer um modelo trabalhista de qualidade no emprego e dignidade no trabalho; fazer dos jovens os protagonistas de seu processo de colocação e qualificação profissional; e aumentar a qualificação e a inserção no trabalho das pessoas jovens, possibilitando às mesmas competências profissionais. Para atingir os objetivos pretendidos, o plano estabeleceu seis eixos para atuar:

- a) orientação;
- b) formação;
- c) oportunidades de emprego;
- d) igualdade de oportunidades no acesso ao emprego;
- e) empreendimento;
- f) melhora do modelo institucional.

Em alguns momentos desse estudo, informamos que a precarização do trabalho estava diretamente relacionada também à formação dos trabalhadores, de maneira que, quanto mais alta a qualificação, maiores as chances de se conseguir um emprego por tempo indeterminado. Dessa forma, o Plano em questão ataca diretamente uma das fontes do problema: é preciso fornecer qualificação profissional aos jovens, o que o Plano impõe como essencial.

Além do RDL 28/2018, já comentado no presente trabalho, foi publicado o RDL 8/2019¹¹⁸, de 8 de março, de medidas urgentes de proteção social e de luta contra a precariedade trabalhista na jornada de trabalho. Em síntese, duas são as principais medidas previstas no RDL.

A primeira trata de um bônus mensal da cota empresarial, a Seguridade Social para os empregadores que contratem indefinidamente, ainda que em jornada parcial, pessoas desempregadas e inscritas na oficina de emprego há, ao menos, 12 meses nos 18 meses anteriores à contratação. O bônus é superior se a contratação for de mulheres. Como condição para esse incentivo, sob pena de a empresa ter que devolver a bonificação, deverá manter o contrato de trabalho por, no mínimo, três

¹¹⁸ Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>. Acesso em: 30 mar. 2020.

anos. Em outras palavras, para ter direito à bonificação, há a garantia de emprego ao trabalhador por um período. A exceção à necessidade do tempo mínimo se dá quando a extinção do contrato ocorra por causas objetivas ou disciplinares — e seja reconhecida procedente a demissão — ou por pedido de demissão, por morte, por aposentadoria, por incapacidade permanente, pela expiração do tempo previsto para a realização de obra ou por serviço como objeto do contrato ou, ainda, por resolução durante o período de experiência. Note-se que a concessão do bônus é prevista para alguns tipos de contratos temporários, sendo eles o de obra ou serviço determinado ou o contrato de experiência.

A segunda é um bônus mensal, também para a cota empresarial por contingências comuns à Seguridade Social, às empresas que transformem em contratos indefinidos, antes de 1º de janeiro de 2020, os contratos temporários celebrados com aqueles enquadrados no Sistema Especial para os trabalhadores por conta alheia agrários, assim estabelecidos no Regime Geral de Seguridade Social. O bônus será concedido por dois anos após a celebração do contrato.

Conclui-se, portanto, que as ações de fiscalização do trabalho deram resultados significativos no combate à utilização do trabalho temporário e que, recentemente, algumas medidas governamentais começaram a abranger as fontes dos problemas, o que, sem dúvida, constitui-se em um avanço.

Ressaltamos, contudo, que, em junho de 2018, Pedro Sánchez, do Partido Socialista Operário Espanhol (PSOE), um partido notoriamente identificado com a “esquerda”, assumiu o cargo de Primeiro-Ministro da Espanha e, nesse contexto, quando a Pandemia da Covid-19 chegou ao país, era ele quem estava no poder. A Espanha, então, já não se encontrava mais em recessão econômica, e o Produto Interno Bruto (PIB) do país vinha crescendo ininterruptamente por seis anos. Apesar da taxa de desemprego menor¹¹⁹, isso baseava-se, em boa parte, em contratos precários e, não é por demais lembrar, o país ainda se situava entre um dos países mais desiguais da Europa.

Embora não seja o tema precípua deste trabalho, entendemos relevante abordar sinteticamente algumas das medidas¹²⁰ mais relevantes adotadas pelo

¹¹⁹ Em março de 2020, a taxa de desemprego da Espanha estava 14,2%. Embora alta, lembramos que era de quase 30% no auge da recessão econômica. Dados disponíveis em: <https://datosmacro.expansion.com/paro/espana?dr=2020-03>. Acesso em: 10 maio 2020.

¹²⁰ A integralidade das medidas pode ser encontrada em: [file:///C:/Users/ipbar/Downloads/BOE-355_COVID-19_Derecho_Europeo_Estatal_y_Autonomico_%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/ipbar/Downloads/BOE-355_COVID-19_Derecho_Europeo_Estatal_y_Autonomico_%20(2).pdf). Acesso em: 10 maio 2020.

governo nesse período, a fim de demonstrar que, apesar de também não serem suficientes, manifestam uma preocupação social em proteger os mais vulneráveis.

Assim como no Brasil, a Espanha declarou estado de emergência¹²¹ através do Real Decreto 463/2020, em 14 de março, impondo inúmeras medidas restritivas de circulação a fim de conter o potencial índice de contaminação do coronavírus. Em 17 de março, o RDL 8/2020 dispôs sobre a necessidade de priorizar mecanismos alternativos que garantissem a continuidade da atividade comercial e das relações de trabalho, particularmente através de trabalho remoto. Ademais de ter sido lançado um programa de financiamento, ativando doações e créditos para pequenas e médias empresas no programa Acelera PYME, da empresa pública Red.es, foi prevista a possibilidade de comprovar os deveres de cuidar de dependentes devido a circunstâncias excepcionais relacionadas à prevenção da extensão da Covid-19, para obter adaptação ou redução do horário de trabalho, com a consequente redução proporcional do salário¹²². Foi prevista, ainda, a possibilidade de suspensão contratual e redução da jornada, quando a necessidade de utilizar tais mecanismos tiver causa direta com as consequências da Covid-19, sendo considerada decorrente de situação de força maior¹²³.

De extrema relevância prática, o RDL 9/2020, de 27 de março, estabeleceu que a força maior, as causas econômicas, de organização, de produção e técnicas, nas quais se amparam as possibilidades de suspensão e redução de jornada dos contratos, não serão consideradas como causas de extinção do contrato, impedindo, na prática, as despedidas nesse período, uma vez que tais causas seriam consideradas como motivos "justos" para a ocorrência de dispensas.

¹²¹ A Espanha utiliza a expressão "*estado de alarma*", a qual traduzimos como "estado de emergência", dada a semelhança entre os institutos. Segundo o disposto no artigo 4º da Lei Orgânica 4/1981, o Governo, conforme o artigo 116.2 da Constituição Espanhola, poderá declarar o "*estado de alarma*" quando ocorra alguma alteração grave da normalidade, sendo um exemplo a crise sanitária, tal como epidemia e situação de contaminação grave.

¹²² Observa-se que, embora a medida tenha como objetivo impedir a aplicação de sanções disciplinares ao trabalhador diante da necessidade que esse possa ter de cuidar de seus dependentes, é prevista a redução salarial.

¹²³ Note-se que a suspensão do contrato e a redução das jornadas em razão de causas econômicas, técnicas, de organização ou produção já era uma possibilidade prevista no artigo 47 da LET através do Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), sendo certo que, tal como ocorreu no Brasil, o trabalhador terá direito ao recebimento das prestações do seguro desemprego independentemente do número de contribuições. O valor a ser recebido pelo trabalhador, nos seis primeiros meses, corresponde a 70% do salário de contribuição para a seguridade social, observada a variação entre €502 e €1402 mensais.

No tema afeto a este trabalho, o referido decreto previu, ainda, a possibilidade de interrupção do prazo da duração dos contratos temporários que, em virtude da pandemia, não possam cumprir o fim para que foram celebrados. Dessa forma, foi possível garantir que os contratos temporários celebrados anteriormente pudessem alcançar o tempo inicialmente previsto, de forma que a situação emergencial gerada pela crise sanitária da Covid-19 não os afetasse.

O RDL 10/2020, de 29 de março, por sua vez, estabeleceu uma espécie de licença remunerada para os empregados que não trabalhem em serviços considerados como essenciais e não tenham a possibilidade de trabalhar remotamente. Segundo o decreto, os trabalhadores continuarão recebendo seus salários e complementos salariais e, após o fim do estado de emergência, deverão compensar as horas não trabalhadas, o que será estipulado através de acordo a ser realizado entre a empresa e o representante dos trabalhadores.

O RDL 19/2020, de 26 de maio, em seu artigo 9º, reconhece como acidente de trabalho as doenças sofridas pelos trabalhadores que prestam serviços nos centros de saúde ou sociais em decorrência do contágio do vírus.

O RDL 20/2020, de 29 de maio, criou a renda mínima vital, com a previsão de um pagamento dentre € 462 e € 1.015, a depender da constituição da família, a fim de auxiliar os vulneráveis economicamente, bem como reduzir a pobreza e a desigualdade no país.

Não é possível, ainda, afirmar quais serão os efeitos econômicos e laborais da pandemia, mas certo é que estão diretamente relacionados às medidas de proteção que estão sendo adotadas pelo governo. No segundo semestre de 2020, a taxa de desemprego espanhola estava em 15,33%, percentual que não contempla os que passaram à inatividade¹²⁴, segundo a *Encuesta de Población Activa* (EPA). De acordo com ela, mais uma vez, os mais atingidos são os contratados temporariamente, já que se observou, nesse período, uma queda de mais de 929 mil assalariados por contrato temporário e 232 mil por contrato indeterminado, o que só ratifica a precariedade daquele tipo de contrato. A título de exemplo, em agosto de 2020, os contratos

¹²⁴ Dados disponíveis em: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0220.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2021.

temporários caíram 27% no país, sendo que, entre os menores de 25 anos, tal queda corresponde a 33,4% dos contratos¹²⁵.

Não obstante, como pode ser percebido, apesar de a Espanha, tal como o Brasil, ter promovido o desmanche de direitos trabalhistas, com a pandemia, adotou uma postura política e econômica de certo comprometimento com a contenção dos efeitos da Covid-19 sobre os trabalhadores e empresários. Ainda assim, os malefícios àqueles são enormes, não só do ponto de vista econômico, mas também em termos de saúde. A título de exemplo, uma pesquisa realizada por uma empresa espanhola especializada em gestão de prevenção de riscos psicossociais entrevistou 1.024 trabalhadores entre abril e junho de 2020 e constatou que 41,99% dos trabalhadores apresentaram sintomas de ansiedade e 27,3% sentem que sua saúde piorou¹²⁶.

Por fim, cabe apontar que, em fevereiro de 2021, a taxa de desemprego aumentou para 16,13%¹²⁷, corroborando que não é possível precisar ou quantificar os malefícios da pandemia para o mercado de trabalho espanhol.

¹²⁵Disponível em: https://www-randstad-es.s3.amazonaws.com/wp-content/uploads/2020/09/NdP-Randstad_Contrataci%C3%B3n-temporal.pdf. Acesso em: 10 fev. 2021.

¹²⁶ Disponível em: <https://affor.es/el-42-de-la-poblacion-trabajadora-encuestada-presenta-sintomas-de-ansiedad/>. Acesso em: 10 fev. 2021.

¹²⁷ Dados disponíveis em: <https://www.ine.es/>. Acesso em: 10 fev. 2021.

3 CONTRATOS ATÍPICOS NO BRASIL

Paralelamente ao movimento pela flexibilização dos direitos trabalhistas na Europa, o Brasil, na década de 80, inicia esse mesmo movimento de forma tímida, com as empresas adotando, de modo restrito, os novos padrões já utilizados na Europa, baseados no *just-in-time*, nos métodos de incentivo à participação dos trabalhadores, nos programas de qualidade total e na implantação tecnológica, reestruturando as empresas no país e fornecendo novas formas de organização social do trabalho.

Marcada pela mescla de elementos do fordismo e do toyotismo, a reestruturação produtiva e organizacional das empresas deixou marcas no mundo do trabalho brasileiro, acentuando as desigualdades e formando o que foi chamado por Giovanni Alves de “a nova precariedade”.

Antunes (2012, p. 47) aponta os principais fatores que foram os responsáveis por essas mudanças:

- a) as empresas transnacionais que impuseram às suas subsidiárias no Brasil os novos padrões de organização inspirados no toyotismo;
- b) o novo cenário de competitividade internacional, que fez com que as empresas tivessem que se adaptar;
- c) o chamado “novo sindicalismo” — que acarretou a busca empresarial por novas formas de enfrentar os trabalhadores que procuravam uma maneira de resistirem através de movimentos articulados —, do qual tornaram-se exemplo as greves da região industrial do ABC paulista no final da década de 70.

Soma-se a isso o fato de que o capital, seja nacional ou estrangeiro, encontrou no Brasil grandes atrativos, consistentes na baixa remuneração paga ao trabalhador, na existência de direitos sociais flexíveis e, ainda, na força de trabalho qualificada o suficiente para operar os novos equipamentos decorrentes da tecnologia, o que possibilitou a superexploração da força de trabalho, traço constitutivo e marcante do capitalismo brasileiro (ANTUNES, 2012, p. 48).

Em um contexto histórico, na década de 80, o país passava pelo processo de redemocratização — após um longo período de Ditadura Militar¹²⁸ —, que culminou na Constituição de 1988 (CRFB/88).

Como se sabe, a CRFB/88 ficou conhecida como a Constituição Cidadã por ter contado com ampla participação dos mais diversos setores da sociedade e ter incluído uma gama de direitos sociais até então inexistentes nas legislações constitucionais. Além disso, estabeleceu como fundamentos da República a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, ainda, como dois dos seus objetivos construir uma sociedade solidária e reduzir — mas não erradicar — as desigualdades sociais regionais.

Certo é que, sendo uma Constituição principiológica, não se pode negar o grande avanço da mesma ao estabelecer um rol de direitos sociais mínimos aos trabalhadores no artigo 7º, estrategicamente inserido no Título que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais, bem como a busca pelo pleno emprego no artigo 170. Soma-se a isso a proibição de retrocesso social alcançada através dela.

Todavia, no artigo 7º, I, da CRFB, foi estabelecido ser direito do trabalhador a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar¹²⁹, lei que nunca foi editada. Nesse sentido, apesar de a Constituição ter tido a oportunidade de assegurar ao trabalhador a estabilidade, o poder econômico prevaleceu, e o entendimento predominante foi que sequer a garantia de emprego foi efetivamente concedida, uma vez que foi delegada a função de proteger o emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa à lei complementar, mantendo o caráter flexível da legislação. Abordaremos essa questão adiante, motivo pelo qual não nos aprofundaremos neste momento.

Além disso, ademais de a Constituição instituir a possibilidade de os atores sindicais negociarem redução de salário e jornada, instituiu o pagamento obrigatório

¹²⁸ Relembra-se que o período da Ditadura Militar foi caracterizado por intensa repressão aos sindicatos, inclusive com a prisão de inúmeros sindicalistas, pelo arrocho salarial, intensificando a desigualdade social, pela redução de poder de compra do salário mínimo e pelo livre arbítrio das empresas (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 65).

¹²⁹ Note-se que o Anteprojeto Afonso Arinos, publicado em 26 de setembro de 1986, previa originalmente que os direitos dos trabalhadores ficassem no Título dedicado à Ordem Econômica, mas, no artigo 343, XVI, previa estabilidade aos trabalhadores. Esse anteprojeto, no entanto, não chegou a ser enviado ao Congresso. Informação disponível em: https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/legislacao/Constituicoes_Brasileiras/constituicao-cidada/o-processo-constituente/arquivos-1/AfonsoArinos.pdf. Acesso em: 30 maio 2020.

do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que sepultou de vez a estabilidade decenal, demonstrando o atendimento aos interesses do capital.

A partir dos anos 90, então, com Fernando Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso¹³⁰, o processo de reestruturação das empresas foi intensificado no país, unindo elementos de continuidade e descontinuidade, ou seja, elementos do fordismo com o Toyotismo, possibilitando que o discurso de flexibilização, face à onda neoliberal vivenciada, ganhasse destaque.

As relações de trabalho passaram, então, por um período de desregulamentação e, especialmente durante a década de 90, uma massa de trabalhadores passaram da condição de assalariados com carteira assinada para trabalhadores sem qualquer registro (ANTUNES, 2012, p. 58).

Segundo Alves (2012, p. 4), foi na década de 90 que "os ajustes neoliberais contribuíram efetivamente para inserir o Brasil na nova ordem capitalista global, cuja temporalidade histórica é caracterizada pela constituição do novo (e precário) mundo do trabalho", o que ganha maior expressão na década de 2000.

A partir de 1994, várias medidas foram introduzidas na legislação trabalhista, alterando a forma de contratação e de remuneração com o claro intuito de flexibilizar as relações trabalhistas, uma vez que criavam ou ampliavam modalidades atípicas de contrato de trabalho na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), como o contrato de trabalho por tempo determinado, o contrato de trabalho por tempo parcial, além da lei da terceirização.

Assim, na década de 90, o crescimento do número de contratos por prazo indeterminado apresentou um saldo negativo de 1,1%, sendo que em 1995 o seu encolhimento foi de 5,6%. Após 1999, verifica-se a retomada do emprego por prazo determinado, quando apresenta um crescimento de 32,3%¹³¹.

Segundo Antunes (2012, p. 59, grifo do autor), "[é] nes[s]e quadro, caracterizado por um *processo tendencial de precarização estrutural do trabalho*, em

¹³⁰ Relembra-se que no último discurso proferido por Fernando Henrique Cardoso no Senado, em 14 de dezembro de 1994, antes de assumir a Presidência, ele afirma que "[r]esta, contudo, um pedaço do nosso passado político que ainda atravanca o presente e retarda o avanço da nossa sociedade. Refiro-me ao legado da Era Vargas — ao seu modelo de desenvolvimento autárquico e ao seu Estado intervencionista". Disponível em: <http://www.biblioteca.presidencia.gov.br/publicacoes-oficiais/catalogo/fhc/discurso-de-despedida-do-senado-federal-1994>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹³¹ Os dados foram apresentados por José Dari Krein (2007, p. 116) em sua dissertação intitulada "As formas de contratação flexível no Brasil".

amplitude ainda maior, que os capitais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho”.

José Dari Krein (2004, p. 272) adverte sobre a natureza cristalina das medidas voltadas para a desregulamentação dos direitos e para a flexibilização das relações de trabalho nesse período da história brasileira, sobretudo no período da implementação do Plano Real (1994–1996) e no enfrentamento do desemprego (1998), embora, nesses momentos, ainda não se falasse de alterações nos sistemas de representação sindical e negociação coletiva.

As medidas flexibilizadoras inseridas foram justificadas sob o conhecido pretexto da modernização da sociedade e da economia brasileira e na defesa das entidades empresariais que utilizavam a justificativa da necessidade de inserção na economia global de forma competitiva. Tais justificativas fizeram com que a discussão sobre as alterações das relações de trabalho no Brasil passasse necessariamente a ser uma questão de ajuste financeiro e, por isso, tornava-se imprescindível a atuação estatal. Segundo Krein (2004, p. 272):

Ou seja, a estabilização das relações de trabalho não pôde mais ser sustentada quando a instabilidade dos mercados, o acirramento da concorrência intercapitalista e a incorporação mais rápida do progresso técnico passaram a exigir das empresas uma flexibilidade produtiva compatível com as novas condições de acumulação capitalista.

Krein e Biavaschi (2015, p. 54-55) alertam que, entre os anos 2000 e 2013, observa-se um movimento contraditório, marcado ora por tendências flexibilizadoras voltadas, sobretudo, para a terceirização, para o salário variável e para a redefinição do tempo de trabalho, ora pela melhoria de indicadores do mercado de trabalho, ampliando o leque de proteção social.

Todavia, isso não quer dizer que a partir dos anos 2000 tenha havido uma melhora na condição do trabalhador. Ao contrário, a precarização do trabalho consolidou-se também através da “precarização do homem que trabalha”, o que quer dizer que o novo modelo do capitalismo flexível começou a atingir a vida e a saúde do trabalhador, mas não só daquele que possuía um contrato de trabalho atípico, mais exposto a acidentes de trabalho e à insegurança na saúde, conforme já exposto neste trabalho. Aqueles que aparentemente possuíam um emprego “estável” também começaram a sofrer uma pressão ainda maior, posto que, a qualquer momento, alguém do exército de reserva da mão de obra poderia ocupar seu lugar. O medo

constante da demissão, portanto, poderia adoecer o trabalhador (ALVES, 2012, p. 5-9).

A melhora da remuneração se deu em razão do aumento do salário mínimo, que, melhorando a distribuição de renda, em que pesem as vozes contrárias, não acarretou o aumento do desemprego e da informalidade. Por outro lado, houve o implemento da remuneração variável através da Lei nº 10.101/2000, que trata sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR).

Assim, a fim de estudar os movimentos ocorridos no Brasil, passamos primeiramente a uma breve exposição das principais alterações na legislação trabalhista, a partir da década de 90, a fim de demonstrar que o país seguiu o caminho trilhado por vários países europeus, aprofundando a flexibilização das relações trabalhistas, utilizando o discurso de que, assim, empregos seriam gerados. Tal fato possibilitou que a reestruturação do capital preterisse os instrumentos internacionais que deveriam reger as relações do trabalho em prol do lucro, que seria atingido pela exploração cada vez maior do trabalhador.

3.1 O percurso da flexibilização das relações trabalhistas nos anos 90 e 2000

No que tange ao tema afeto a este trabalho, os contratos temporários já eram previstos na legislação brasileira desde a “Ditadura Militar”, através da Lei nº 6.019/74, sendo definido 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”. Nesse sentido, as empresas de trabalho temporário são as responsáveis por selecionar e fornecer empregados a um tomador de serviços, o que é feito por meio de um contrato civil de prestação de serviço entre agência e empresa. A tomadora de serviço, por sua vez, ainda que não seja a real empregadora, exerce o poder técnico, disciplinar e diretivo sobre os trabalhadores temporários colocados à sua disposição, devendo estender ao trabalhador temporário o mesmo salário e o atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus próprios empregados. Também é sua responsabilidade garantir as condições de segurança, higiene e salubridade do local de trabalho.

Já o contrato por prazo determinado, previsto no artigo 443 da CLT, regulamentado pelo Decreto 229, de 28 de fevereiro de 1967, tem como definição “o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada”. Segundo o referido artigo, ele só será válido em se tratando de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo, de atividades empresariais de caráter transitório ou de contrato de experiência, tendo os dois primeiros casos a limitação de dois anos e, no último, 90 dias. Note-se que o contrato de experiência originalmente poderia ser celebrado pelo prazo de um ano, o que foi alterado pelo Decreto-lei n° 229, de 28 de fevereiro de 1967, quando passou a ter o prazo máximo de 90 dias. É possível perceber, portanto, que esse tipo de contrato abrange diversas possibilidades, como o contrato de safra — previsto inicialmente no Decreto-lei n° 761 e, depois, pela Lei n° 5.889/73 — e o contrato de obra certa.

Interessante notar que, nos termos do artigo 472, § 2º da CLT, “nos contratos por prazo determinado, o tempo de afastamento, se assim acordarem as partes interessadas, não será computado na contagem do prazo para a respectiva terminação”, sendo exceção à referida regra os contratados por prazo determinado que sofrerem acidente de trabalho, bem como as que engravidarem no curso do contrato¹³².

A década de 90 foi, no entanto, a responsável por ampliar ostensivamente as possibilidades de contratos atípicos, dentre os quais incluímos os contratos temporários, com uma série de medidas destinadas a reduzir os custos do trabalho por meio da flexibilização das normas de contratação, jornada e remuneração, acarretando a configuração de um mercado de trabalho pouco organizado — caracterizado por um excedente estrutural de força de trabalho, um alto número de pessoas fora da cobertura previdenciária e na informalidade, elevada taxa de

¹³² A Súmula 378 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) inseriu o inciso III em sua redação, garantindo ao trabalhador por prazo determinado garantia provisória de emprego decorrente de acidente de trabalho nos moldes do artigo 118 da Lei n° 8.213 de 1991, que estabelece a garantia de emprego por 12 meses após o fim do auxílio doença acidentário. De igual sorte, foi estabelecida exceção quando se tratar de empregada contratada por prazo determinado, que, tendo engravidado no curso do contrato, terá a mesma garantia de emprego das contratadas por prazo indeterminado nos moldes da Súmula 244 do TST e de acordo com o artigo 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal.

rotatividade, baixos salários e forte desigualdade social (KREIN; GIMENEZ, 2016, p. 24).

Chamamos a atenção para o fato de que, inobstante as inúmeras medidas flexibilizadoras que serão abordadas, houve, nesse período, a adesão à Convenção 158 da OIT através do Decreto Legislativo nº 68, de 16 de setembro de 1992, que a aprovou no Congresso Nacional. A adesão à mesma significou a proteção do trabalhador na medida em que só permitia a sua demissão por causa justificada relacionada à sua capacidade, ao seu comportamento ou, ainda, baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço¹³³. A referida Convenção foi ratificada pelo governo brasileiro em 5 de janeiro de 1995 e passaria a vigorar 12 meses depois. Entretanto, só foi promulgada em 10 de abril de 1996 através do Decreto nº 1.855. Passados somente sete meses, foi denunciada pelo governo através do Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996, deixando de ter vigência no território brasileiro a partir de 20 de novembro de 1997. Em 2008, mais uma vez foi enviado ao Congresso Nacional, pelo então Presidente, a mensagem nº 59 de 2008, solicitando a apreciação do texto da mesma Convenção, o que será aprofundado adiante.

Das medidas mais relevantes desse período, podemos citar as seguintes: a Lei nº 8.949/94 — regulamentando a existência das cooperativas de prestação de serviços; a lei do trabalho por tempo determinado (Lei nº 9.601/98); a MP nº 1.709/98, que ampliou as possibilidades de utilização do estágio em funções não especializadas; a suspensão dos contratos de trabalho pelo prazo de dois a cinco meses para participação em cursos de qualificação profissional prevista pela MP nº 1.762/98; as Medidas Provisórias que tratavam do trabalho por tempo parcial¹³⁴, sendo este o prestado por até 25 horas semanais (MP nº 1.709/98 e 2.164-41/ 2001);

¹³³ Acerca da referida Convenção, registra-se que, dos 36 países que a ela aderiram, somente o Brasil a denunciou. Os demais países que aderiram a ela foram: Antígua e Barbuda (2002), Austrália (1993), Bósnia Herzegovina (1993); Camarões (1988); Chipre (1985); Eslováquia (2010), Eslovênia (1992), Espanha (1985), Etiópia (1991), Finlândia (1992), França (1989), Gabão (1988), Lesoto (2001), Letônia (1994), Luxemburgo (2001), Macedônia do Norte (1991), Malawi (1986), Marrocos (1993), Montenegro (2006), Namíbia (1996), Níger (1985), Papua Nova Guiné (2000), Portugal (1995), República Centro Africana (2006), República da Moldávia (1997), República Democrática do Congo (1987), Santa Lúcia (2000), Sérvia (2000), Suécia (2003), Turquia (1995), Ucrânia (1994), Uganda (1990), Venezuela (1985), Iêmen (1989) e Zâmbia (1990). Informações sobre esses países em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312303:NO. Acesso em: 27 maio 2020.

¹³⁴ Em que pese o trabalho parcial não fosse formalmente proibido em nosso país, a Medida Provisória nº 1.709-1, de 1998, passou a regulamentá-lo.

a instituição das Comissões de Conciliação Prévia (Lei nº 9.958/2000); e as sistemáticas reedições da MP nº 794/1994, que acabaram sendo convertidas na já citada Lei nº 10.101/2000, dispondo sobre a Participação nos Lucros e Resultados (PLR)¹³⁵.

A partir da Lei nº 9.601/98, oriunda do Projeto de Lei nº 1.724/96, o contrato por prazo determinado deixa de ser exceção para ser mais um gênero de contrato de trabalho, já que permite a contratação por prazo em qualquer hipótese, desde que represente um acréscimo do número de empregados e que sua possibilidade seja prevista em norma coletiva (MAIOR, 2000, p. 326).

Segundo a referida lei, há a possibilidade de a empresa contratar pelo prazo máximo de dois anos, independentemente do número de renovações contratuais, desde que respeitado esse prazo. A contratação deve efetuar-se através de negociação coletiva com a participação do sindicato dos trabalhadores. Para que a empresa fosse estimulada a contratar, a lei estipulou o seguinte: a diminuição, pelo prazo de 60 meses, dos custos da folha de pagamento através da redução em 50% das contribuições patronais ao Sesi, Senai, Senac, Sesc, Senat, Sebrae, Inbra, salário-educação e financiamento do seguro de acidentes de trabalho; a redução do valor da alíquota do depósito do FGTS de 8% para 2%; a dispensa do pagamento do aviso prévio e da multa dos 40% do FGTS na rescisão de contrato; e a introdução do banco de horas. Para celebrar esse contrato, a empresa não poderia ter pendências fiscais com o Estado, somente podendo ser utilizado para a contratação de novos trabalhadores. Curioso notar que, segundo o disposto no parágrafo 1º do artigo 1º da referida lei, cabe às partes estipular, na convenção ou no acordo coletivo, a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato de trabalho, não se aplicando o estabelecido nos artigos 479 e 480 da CLT. Logo, caso as partes nada estabeleçam, nenhuma indenização será devida.

Percebe-se que a Lei nº 9.601/98 teve como claro objetivo diferenciar-se do contrato por prazo determinado, previsto no artigo 443 da CLT, uma vez que, segundo o artigo 1º da referida lei, as convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, independente de justificar a

¹³⁵ Ressaltamos que, na década de 90, as tentativas de flexibilização das relações de trabalho foram lideradas pelos então Presidentes Fernando Collor de Mello e Itamar Franco, mas o cenário político e econômico não permitiu que fossem implementadas continuamente, o que ocorrerá a partir do governo de Fernando Henrique Cardoso, quando uma série de medidas provisórias e projetos de lei começaram a ser apresentados com tal intuito.

predeterminação do prazo, de se tratar de uma atividade de caráter transitório ou de ser um contrato de experiência. Os únicos requisitos estabelecidos foram, de fato, que as admissões efetuadas representem acréscimo no número de empregados e que haja a permissão através de acordo ou convenção coletiva. Obedecidos tais requisitos e celebrado esse tipo de contrato, é possível a redução de inúmeros direitos, incluindo o FGTS, um direito constitucional que foi concedido em troca da estabilidade decenal antes prevista. Através dessa lei, portanto, é lícito que o trabalhador fique sem a estabilidade, sem o FGTS e sem isonomia perante os trabalhadores contratados por prazo indeterminado.

Interessante registrar que uma notícia veiculada em 6 de fevereiro de 1996, portanto em data anterior à lei, mostrava a insurgência contra a então proposta de lei do Presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, Luís Marinho, que declarou acerca da mesma: “A proposta é inaceitável” (Jornal do Brasil, 6 fev. 1996, p. 3)¹³⁶.

Surpreendentemente, em consulta ao “Jornal do Brasil” de 5 de fevereiro de 1998, logo após, portanto, a publicação da Lei, notícia relacionada ao tema informa que, um dia após o Ministério Público do Trabalho ter entendido pela sua inconstitucionalidade, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo informou que continuaria celebrando esse tipo de contrato. Segundo matéria veiculada:

“Vamos partir para cima. Essas medidas apenas seguem os mesmos parâmetros de contratos já aceitos pela Justiça e postos em prática, como o de prestação de serviços e de terceirização de trabalho”, afirmou Paulo Pereira da Silva, presidente do sindicato (Jornal do Brasil, 05 fev. 1998, p. 20)¹³⁷.

Ainda em 1998, foi apresentado o PL n° 4.302/98¹³⁸ que dispunha sobre as relações de trabalho nas empresas de trabalho temporário e nas empresas prestadoras de serviços a terceiros.

A Lei n° 10.097/2000 alterou o artigo 428 da CLT e estabeleceu o contrato de aprendizagem, uma espécie de contrato a termo, estipulado pelo prazo máximo de dois anos e destinado, inicialmente, a maiores de 14 anos e menores de 18 anos.

¹³⁶ Disponível em:

http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=030015_11&pasta=ano%20199&pesq=9.601/98&pagfis=161190. Acesso em: 2 jun. 2020.

¹³⁷ Disponível em:

http://memoria.bn.br/DocReader/DocReader.aspx?bib=030015_11&Pesq=Lei%209601&pagfis=222556. Acesso em: 2 jun. 2020.

¹³⁸ Em 2003, houve o pedido de retirada de tramitação do referido PL pelo então Presidente da República. Em 2017, a tramitação será retomada.

Na mesma esteira da necessidade de flexibilizar as relações trabalhistas, em 2001, foi enviado ao Congresso Nacional o Projeto de Lei nº 5.483/01, que, no intento de alterar o artigo 618 da CLT, previa a prevalência do negociado sobre o legislado, estabelecendo as condições de trabalho.

Com o Governo Lula, no início dos anos 2000, há uma mudança de paradigma e, como dito, são observadas medidas ora flexibilizadoras, ora mais protetoras dos trabalhadores. Um exemplo da primeira é a Lei nº 11.442/2007, que dispõe acerca do trabalho em atividades de transporte rodoviário, e, da segunda, é a Lei nº 11.324/2006, que regulamentou para as domésticas alguns dos direitos dos trabalhadores celetistas. O governo Lula revogou as vantagens fiscais do contrato por prazo determinado.

Outra prática de flexibilização que ganhou força, nesse período, foi a relação contratual estabelecida entre pessoas jurídicas, uma vez que as empresas orientavam que os trabalhadores abrissem empresas de prestação de serviços, dado o disposto na Lei nº 11.196/2005, que permitiu que a pessoa física que prestasse serviços intelectuais pudesse abrir uma pessoa jurídica.

Dando continuidade ao governo anterior, a então presidenta Dilma Rousseff avança na questão trabalhista. Dentre as medidas adotadas em seu governo, podemos citar as seguintes: a Lei nº 12.506/11, que enfim regulamenta o artigo 7º, XXI, da Constituição Federal, ampliando o aviso prévio para até 90 dias; a Lei nº 12.440/11, que institui a Certidão Negativa de Débito Trabalhista; e a Lei nº 12.740/12, que institui o adicional de periculosidade para os vigilantes.

Portanto, nesse momento, havia na legislação trabalhista — como opções regulamentadas permissíveis à flexibilização das relações de trabalho e contribuindo para a “nova precariedade” do trabalhador — cinco grupos de modalidades de contratos atípicos:

- a) os destinados à substituição eventual ou transitória e às contratações de trabalho sazonais;
- b) os destinados a estimular as contratações por meio de redução de custos e da ampliação das facilidades de demissão, como o contrato por tempo parcial;
- c) os que facilitam a inserção de grupos considerados vulneráveis no mercado de trabalho, como o contrato de aprendiz;

- d) os que objetivam prevenir o passivo trabalhista, como o trabalho voluntário;
- e) os contratos de servidores públicos não efetivos, demissíveis e contratados por prazo determinado (KREIN, 2007, p. 114-115).

Ainda quanto a fatores que contribuem para a nova precariedade, podem ser citados a facilidade para demissão encontrada pelos empregadores brasileiros e as relações de emprego disfarçadas, sendo que, inclusive, algumas delas serão ampliadas no período de que passaremos a tratar, como a contratação por pessoas jurídicas e as cooperativas de contratação de trabalho.

Observa-se, portanto, que o país seguia a tendência de vários países europeus de priorizar o estímulo aos contratos atípicos com o pretexto de combater o desemprego. Não obstante, ao contrário do que ocorreu na Espanha, por exemplo, os contratos atípicos, nesse momento, ainda não tinham se disseminado no país de forma oficial, embora tenha crescido a presença de trabalhadores formais precários nos locais de trabalho (ALVES, 2012, p. 10).

Segundo José Dari Krein (2007, p. 119-120), a não disseminação dos contratos atípicos no país pode ser explicada por alguns fatores. O primeiro é a flexibilidade já existente nas relações de trabalho, destacando, como exemplo, o contrato de experiência, que faz com que o empregador possa contratar sem quaisquer das exigências previstas para o contrato por prazo determinado e demitir o empregado, findos os 90 dias com custos menores. O segundo consiste no fato de que, ao contrário de países desenvolvidos, o Brasil possui um alto índice de trabalhadores sem carteira assinada e, assim, a negação do registro é uma das faces mais cruéis da flexibilização e da precarização do mercado de trabalho. A título de exemplo, é público e notório que, ao contrário do que ocorre nos países desenvolvidos, no Brasil, contratos de sete dias sequer chegam a ser formalizados. O terceiro, segundo o autor, seriam as exigências para a utilização dos contratos atípicos, já que, muitas vezes, devem ser associados a procedimentos de comprovação de sua necessidade, o que teria desestimulado as empresas. Por fim, aponta a resistência de correntes do movimento sindical, que teriam se insurgido quanto à contratação nesses moldes.

Acerca dessas questões, Alves (2012, p. 19) assim se manifesta:

As modalidades de contratação atípicas e de trabalho precário que disfarçam relações de emprego assalariado são invisíveis nas estatísticas sociais. Elas representam a fragilização dos vínculos empregatícios de longa duração, um dos traços do emprego padrão que o capitalismo global flexibiliza no bojo da

nova precariedade salarial. Portanto, a aparente dinâmica do crescimento de contratos de emprego por tempo indeterminado e a formalização do mercado do trabalho na década de 2000 tendem a ocultar a intermitência e redundância salarial no Brasil.

Concordamos com Alves quando afirma que as contratações atípicas são invisíveis nas estatísticas, posto que, conforme poderá ser constatado, embora os contratos a termo, enquanto modalidade de contrato atípico, não tenham se expandido oficialmente no Brasil tal como ocorreu na Espanha, eles representam também um forte motivo de precarização das relações de trabalho em nosso país de uma forma, porém, diferenciada, como adiante será abordado.

Em 2014¹³⁹, inicia-se uma crise econômica no Brasil, aumentando o índice de desemprego, uma vez que o número de contratações diminuiu. No referido ano, destacamos que, dos 65,8 milhões de vínculos presentes em 2014, 27,8 milhões de admissões haviam ocorrido naquele ano, e entre estas, 11,6 milhões foram rompidos no mesmo ano, sendo certo que 48,7% das demissões ocorreram por iniciativa do empregador na modalidade sem justa causa e, aproximadamente, 20% ocorreram por término do contrato, incluindo o de experiência, demonstrando a seriedade do problema da rotatividade do mercado de trabalho brasileiro (DIEESE, 2014, p. 19, 21-27).

Observamos, no entanto, que, embora passados mais de 13 anos de governo liderado pelo Partido do Trabalhadores, um partido político que se dizia comprometido com a defesa dos trabalhadores, o artigo 7º, I, da Constituição não foi regulamentado. Tampouco foi concedida garantia de emprego aos trabalhadores. Embora não se possa negar que tenha havido avanços na legislação trabalhista, certo é que também houve retrocesso, demonstrando, mais uma vez, que o poder político protege quem detém o poder econômico.

Ademais, instaura-se uma crise política no país. Logo, a ideia de que era preciso modernizar a “retrógrada” legislação trabalhista e privilegiar o negociado sobre o legislado a fim de gerar mais empregos voltou a aparecer massivamente e se

¹³⁹ Convém destacar, que, entre 2003 e 2014, é apontada uma significativa melhora das condições dos trabalhadores. Tal fato pode ser aferido pelas seguintes taxas: a informalidade decresce de 54,4% para 44,4%, há o aumento da contribuição para previdência social de 47,1% para 62,2%, o poder de compra do salário mínimo aumentou 73,2% e a taxa de assalariamento cresce de 55,2% para 61,9% (OLIVEIRA; PRONI, 2016, p. 73).

consolidou no documento intitulado “Uma Ponte para o Futuro”, de 29 de outubro de 2015¹⁴⁰.

Nesse sentido, com o processo de Impeachment de Dilma Rousseff em 2016, havia uma conjuntura política e econômica que facilitava o retorno ao discurso propagado nos anos 90 de que era preciso modernizar as relações trabalhistas e flexibilizar as leis a fim de que novos empregos pudessem ser gerados. A crise ainda persistia no país, dando espaço para o retorno do supracitado discurso e, nesse panorama, foi elaborado o PL n° 6.787/2016 com o intuito de realizar a Reforma Trabalhista¹⁴¹. Originalmente, o referido projeto alterava poucos artigos da CLT e da Lei n° 6.019/74. Junto a ele tramitava, ainda, o Projeto de Lei da Câmara n° 30/2015, que tratava sobre a ampliação da terceirização. Foi nesse contexto que, então, em 21 de março de 2017, o PL n° 4.302/98, já mencionado neste trabalho, foi remetido a Plenário e aprovado no dia seguinte, transformando-se na Lei n° 13.429/2017 em 31 de março de 2017, após sanção pelo então Presidente Michel Temer.

Registra-se que a rapidez com que o projeto de alteração da lei trabalhista foi aprovado foi semelhante à da Espanha, tal como o discurso utilizado na tentativa de justificá-lo.

Do PL n° 6.787/2016, que até então realizava pequenas modificações, passaram a constar mais de 200 alterações na CLT, tendo sido aprovado em tempo recorde e dando origem à Lei n° 13.467/2017, de 13 de julho, conhecida como Reforma Trabalhista, com início de vigência em 11 de novembro de 2017.

As mudanças perpetradas foram inúmeras, representando um verdadeiro desmonte dos direitos dos trabalhadores. As alterações realizadas envolveram as formas de contratação e facilidades para despedir, a jornada de trabalho, a forma da remuneração, as condições de trabalho, incluindo as relacionadas à saúde e à segurança no trabalho. Os sindicatos foram intensamente afetados, seja acabando com a obrigatoriedade de realização das homologações de empregados com mais de um ano no emprego, seja acabando com a obrigatoriedade de contribuição sindical.

¹⁴⁰ Disponível em: <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em: 4 jun. 2020.

¹⁴¹ Destacamos que, em 2012, a Confederação Nacional da Indústria (CNI) elaborou um documento intitulado “101 propostas para a modernização trabalhista”, no qual apresenta sugestões para redução dos altos custos do emprego formal. Várias das propostas realizadas, como, a título de exemplo, o fim da ultratividade e a preponderância do negociado sob o legislado, foram acolhidas pela chamada Reforma Trabalhista (Lei n° 13.467/2017). Documento disponível em: http://arquivos.portaldaindustria.com.br/app/conteudo_18/2012/12/04/2728/20121204160144687771i.pdf. Acesso em: 4 jun. 2020.

Em contrapartida, possibilitava-se que uma gama de direitos fosse negociada por acordo individual ou coletivo e retirava-se a fonte de sustento dos sindicatos para que, de forma transversa, eles perdessem a sua força.

No que diz respeito aos contratos atípicos, foi introduzida uma nova modalidade de emprego no artigo 443 da CLT: o contrato intermitente, sendo

o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

Em outras palavras, o trabalhador contratado sob essa modalidade não possui qualquer garantia de remuneração e, até mesmo, de trabalho. Além disso, foi ampliada a jornada do contrato por tempo parcial para até 30 horas semanais, bem como introduziu o artigo 442-B na CLT, dispondo que a contratação do autônomo, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado.

Nesse mesmo período, foi retomada a tramitação do já mencionado PL n° 4.302/98, que, convertido na Lei n° 13.429/2017, alterou o prazo permitido para a contratação do trabalho temporário na forma da Lei n° 6.019/74. Ademais, permitiu a terceirização para as atividades fim da empresa.

Nesse sentido, as Leis n° 13.429/2017, de 31 de março de 2017, e n° 13.467/2017 alteraram em inúmeros pontos a Lei n° 6019/74. A primeira alteração consistiu nas possibilidades de contratação temporária, que passaram a ser para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, o que, na prática, permite a contratação para eventos imprevisíveis ou para situações previsíveis, mas que sejam sazonais ou periódicas. A lei permite a contratação temporária para qualquer atividade, seja ela atividade meio ou fim, bem como proíbe o contrato de experiência nessa modalidade e a aplicação do artigo 479 da CLT. A maior alteração, no entanto, foi quanto ao prazo desse tipo de contrato, que passou a ser de 180 dias, consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por mais 90 dias, consecutivos ou não, desde que comprovada a manutenção das condições que ensejaram o contrato celebrado.

Insta registrar que estudo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) aponta que o percentual de trabalhadores com contrato por prazo determinado, em 2015, era bastante superior aos contratos

temporários, pois, enquanto a totalidade daqueles vínculos foi de 454.516 trabalhadores em dezembro de 2015 e de 1.303.577 vínculos ao longo do ano, os destes foram de 733.933. Portanto, claro está que as alterações legislativas, em 2017, visavam à ampliação da participação dessa modalidade nas alternativas já existentes de contratos celebrados com prazo (DIEESE, 2017, p. 6).

Destaca-se que os dados apresentados quanto ao mercado de trabalho, ao final de 2017, mostram 20.376.208 trabalhadores admitidos face a 19.374.292 demitidos, apontando a alta rotatividade (DIEESE, 2018, p. 76).

Quando, no entanto, muitos achavam que o desmonte dos direitos trabalhistas já havia sido realizado, há nova mudança de governo e, dessa vez, é eleito o presidente Jair Messias Bolsonaro, que, com a afirmação de que o Brasil possui muitos direitos trabalhistas¹⁴², consegue aprofundar, cada vez mais, o desmanche desses direitos e a desigualdade social.

Em 14 de outubro de 2019 foi publicado o Decreto nº 10.060/2019 a fim de regulamentar a Lei nº 6.109/74, que havia passado recentemente pelas alterações acima expostas através da Lei nº 13.429/2017. Por meio do Decreto ficou consignado que o prazo máximo de contratação são 180 dias corridos, independentemente de o trabalhador prestar seu serviço em dias consecutivos ou não. A prorrogação, de igual forma, pode ocorrer por até 90 dias corridos, esclarecendo que o trabalhador temporário que cumprir tais períodos somente poderá ser colocado à disposição da mesma empresa tomadora de serviços ou cliente em novo contrato temporário após o período de 90, contados do término do contrato anterior. O Decreto esclarece, ainda, que o contrato temporário não se confunde com a prestação de serviços a terceiros, já que a Lei nº 6.019/74, ao tratar dos dois tipos de contratos, estava gerando dúvidas na sua interpretação.

E, ainda no mesmo caminho do estímulo aos contratos atípicos com o pretexto da necessidade de geração de empregos, a Medida Provisória nº 905/2019 criou uma nova forma de contrato por prazo determinado, chamado de “Contrato Verde e Amarelo”, destinado às pessoas entre 18 e 29 anos de idade, para fins de registro do primeiro emprego em Carteira de Trabalho e Previdência Social, com duração do

¹⁴² Logo após eleito, em 9 de novembro de 2018, Jair Messias Bolsonaro deixou claro que atenderia aos pedidos do empresariado e afirmou em suas redes sociais: “Os empresários têm dito para mim que nós temos de decidir: ou todos os direitos e desemprego ou menos direitos e emprego”. Disponível em: <https://noticias.r7.com/brasil/bolsonaro-diz-que-no-brasil-ha-direitos-trabalhistas-demais-05082019>. Acesso em: 17 ago. 2020.

contrato até 24 meses¹⁴³. Embora existissem restrições para a contratação — como a relativa ao empregado ter como salário-base o valor de até um salário mínimo e meio nacional e o número de possíveis contratações variar de acordo com o número de empregados da empresa —, certo é que a MP previu uma série de redução de valores pagos pelo empregador, como a diminuição da alíquota fundiária de 8% para 2%, a multa do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) é reduzida de 40% para 20% e há a isenção de inúmeros pagamentos como os destinados ao “Sistema S”. A referida MP foi revogada em 20 de abril de 2020, quando o atual Presidente informou, todavia, que seria reeditada¹⁴⁴.

Cabe registrar que, na Exposição de Motivos da MP n° 905/2019, o Ministro da Economia, Paulo Roberto Nunes Guedes, assim se manifestou: “a população mais vulnerável, com menor qualificação, escolaridade e remuneração, é a mais afetada pelos frutos da informalidade, da desocupação e da dificuldade de se inserir no mercado de trabalho”¹⁴⁵. Ao analisarmos o caso espanhol, pudemos ver no decorrer deste trabalho que a falta de estudo e qualificação são fatores que, de fato, comprometem a possibilidade de conseguir um emprego formal e típico¹⁴⁶. Entretanto, em que pese a afirmativa do Ministro, até o presente momento, não foi realizada qualquer medida de investimento na educação ou, ainda, para que o trabalhador tenha qualificação profissional a fim de que possa concorrer às vagas do mercado de trabalho, o que demonstra, mais uma vez, o atendimento somente aos interesses do capital.

Em continuidade ao projeto de desmonte, em março de 2020, em meio à Pandemia do Coronavírus, quando empresários e trabalhadores necessitavam de uma ação conjunta em seus benefícios, o governo brasileiro editou duas Medidas Provisórias: a MP n° 927/2020 e a MP n° 936/2020. Ambas instituíram uma série de medidas que, a pretexto de manutenção dos empregos e com o objetivo declarado de

¹⁴³ Chamamos a atenção para o fato de que a Espanha já havia publicado uma lei semelhante — a Lei 11/2013, de 26 de julho, de medidas de apoio ao empreendedor e de estímulo ao crescimento e à criação de emprego — e, como já pôde se aferir no presente trabalho, não foram atingidos os objetivos nela declarados.

¹⁴⁴ Informação disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2020/04/20/a-pedido-do-senado-governo-revoga-mp-do-contrato-verde-e-amarelo>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹⁴⁵ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/medpro/2019/medidaprovisoria-905-11-novembro-2019-789390-exposicaodemotivos-pe.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2020.

¹⁴⁶ Os dados da RAIS nos anos de 2017 e 2018 demonstram que a maior parte dos contratos ocorre com trabalhadores que possuem, no mínimo, ensino médio completo, correspondendo a quase 50% dos contratos. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 25 abr. 2020.

enfrentar o estado de calamidade pública, possibilitaram, por exemplo, a suspensão do contrato de trabalho, a redução de jornada e a antecipação de férias individuais e coletivas.

Todavia, os Projetos de Conversão de Lei de ambas as medidas ultrapassaram o âmbito de quaisquer dos argumentos fornecidos, até mesmo para o enfrentamento da crise econômica agravada pela pandemia, constituindo-se os projetos, sobretudo o referente à MP n° 936/2020, em verdadeiras minirreformas trabalhistas. A título exemplificativo, o projeto propunha a alteração no artigo 899 da CLT, que trata sobre as hipóteses de fiança bancária em substituição ao depósito recursal, ou seja, a proposição nada tem a ver com o enfrentamento da Pandemia. Embora a MP n° 927 tenha perdido a vigência, a MP n° 936 foi convertida na Lei n° 14.020/2020, que autorizou a redução de salário e jornada por acordo individual fundamentando-se na manutenção do emprego, mas sem garantia do recebimento de integral remuneração. O resultado é que a taxa de desemprego está em ascendência no país.

Procuramos mostrar, nesse breve percurso das principais medidas legislativas, como as políticas de combate ao desemprego se desenvolveram sob o ideal neoliberal e no contexto de abandono do projeto desenvolvimentista do Estado, capaz de combinar o crescimento econômico à redistribuição de renda e riqueza. Logo, as políticas de emprego submeteram a manutenção do trabalho às necessidades do capital e, dominadas sob a ideologia do individualismo, da competitividade e do mercado como instância principal, transferiram ao trabalhador a responsabilidade pela sua inserção produtiva (ALENCAR, 2010, p. 119-120).

Não continuemos a nos enganar. Não há geração de empregos através da retirada de direitos trabalhistas ou da precarização das relações de trabalho. Mais uma vez, ainda que no meio de milhares de mortes e do aprofundamento da crise econômica, o governo dá indícios de que, para ele, o Direito do Trabalho deve servir como massa de manobra única e exclusivamente para atender ao capital. Como pode ser visto, o Estado, mesmo tendo inaugurado uma pretensa democracia social em 1988, que rechaçava qualquer forma de precarização, acaba por estimulá-la e praticá-la com empenho (SEVERO, 2019, p. 42).

3.1.1 Breves apontamentos sobre a terceirização

Embora não seja o objeto deste trabalho — sendo certo que a terceirização, no Brasil, é uma das formas mais utilizadas para flexibilizar e precarizar o contrato de trabalho —, optamos por fazer uma exposição superficial do instituto com o intuito apenas de demonstrar os malefícios da expansão da adoção desse instituto¹⁴⁷.

A terceirização possui inúmeras outras denominações como horizontalização ou *marchandage*, tendo sido prevista para as empresas privadas através da Lei n° 6.019/74¹⁴⁸, que trata sobre o trabalho temporário e da Lei n° 7.102/83, que dispõe sobre os serviços de segurança. Na contramão do governo, que tentava ampliar as possibilidades de terceirização e das empresas que buscavam utilizar o instituto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 256, em 2 de outubro de 1986, dispondo que, salvo nos casos de trabalho temporário e serviço de vigilância, a contratação de trabalhadores por empresa interposta era ilegal. A referida súmula foi cancelada, e editada a Súmula 331 em 1993, que dispunha que a terceirização era proibida, exceto nos casos definidos pelas Leis n° 6.019/1974, n° 7.102/1983 e n° 8.863/1994; nos casos de serviços de limpeza e conservação e nos casos de serviços especializados, desde que realizados sem pessoalidade e subordinação. Assim, apesar de declarar que a terceirização era proibida, o TST a permitia e, assim, deixava aberta a possibilidade de ampliação das suas hipóteses, o que, de fato, posteriormente aconteceu.

Cabe, antes de prosseguirmos, fazer uma ressalva quanto às formas de contratação temporária e ao instituto da terceirização, já que possuem diferenças sutis, mas ambas são modalidades de contratos atípicos, que fragilizam as relações de trabalho, sendo certo que a terceirização atinge mais o nosso país.

¹⁴⁷ Ratifica a afirmação acima o fato de que, entre 1994 e 2014, o número de trabalhadores terceirizados cresceu de 5,6% para 25% dos empregos formais (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 109).

¹⁴⁸ Chamamos a atenção, no entanto, para o fato de que a terceirização teve sua primeira previsão no Decreto 200/67, que a respeito da descentralização das atividades da Administração Federal, estabeleceu em seu artigo 10, § 7º: “Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução”.

A Lei nº 6019/74, de 03 de janeiro, em sua redação original, previa a prestação de trabalho temporário através de pessoa física ou jurídica, interposta pelo prazo de até três meses para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços. Caso a empresa prestadora de serviços que fornecesse trabalho temporário falisse, a tomadora seria solidariamente responsável pelo recolhimento das contribuições previdenciárias e pelo pagamento da remuneração e indenizações previstas.

A Portaria 2, de 29 de junho de 1996, do extinto Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), previu a ampliação do prazo de contratação temporária por mais três meses, no caso da contratação realizada para prestação de serviços que atendessem à necessidade transitória de substituição de pessoal ou permanência da situação que gerou aumento de serviço e consequente realização de contrato temporário. Assim, o contrato temporário previsto na lei acima citada encontra um limite temporal: está sujeito a um motivo específico (para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços) e necessita ser realizado através de uma Empresa de Trabalho Temporário (ETT), que contrata o trabalhador para que ele trabalhe na empresa que demanda o serviço.

Já a terceirização não necessita de um motivo específico para a contratação, não possui um limite temporal para o exercício das atividades e consiste na transferência feita pela contratante — antes denominada tomadora de serviços — da execução de quaisquer atividades para uma pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.

Uma questão que merece ser abordada acerca da Lei nº 13.429/2017 diz respeito à alteração realizada na Lei nº 6.019/74, ao introduzir o artigo 4-A: “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, *ou sócios das empresas prestadoras de serviços*, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante”. Isso possibilita que o trabalhador constitua uma pessoa jurídica apenas para prestar serviços com personalidade para a empresa tomadora. Embora tal situação, na prática, já ocorresse, não se pode duvidar da fraude nela existente, agora chancelada pela lei.

Além disso, se até 2017 não era possível terceirizar as atividades-fim da empresa, mas somente as atividades-meio, a Lei nº 13.429/2017, como já dito, retomando o PL nº 4.302/1998, sedimenta de vez a ampliação das possibilidades de terceirização do contrato de trabalho, conforme já explicitado neste trabalho,

autorizando a terceirização para qualquer atividade empresarial. Ao analisar a exposição de motivos do referido PL, as justificativas são a necessidade de “adaptação dos instrumentos normativos que regem o mundo do trabalho, em busca de maior flexibilidade nas formas de contratação e de procedimentos mais ágeis e adequados à realidade das empresas”¹⁴⁹. Fala-se em modernização das leis trabalhistas, mas retoma-se um PL após quase 20 anos de sua propositura.

Quanto à ampliação das hipóteses de terceirização, destaca-se o entendimento de Jorge Souto Maior (2019, p. 39), que esclarece que o artigo 4º da referida lei autoriza unicamente a transferência de atividade, e não a locação da mão de obra, motivo pelo qual a empresa para a qual se transfere a atividade deve ser especializada na sua realização.

Atualmente, portanto, o instituto é permitido para todas as atividades empresariais, representando um verdadeiro retrocesso social e afrontando a Declaração de Filadélfia¹⁵⁰, uma vez que são inúmeros os malefícios causados, podendo ser citados, a título de exemplo, a fragmentação da classe trabalhadora, a constante discriminação — uma vez que pode ocorrer de pessoas que executem a mesma tarefa estejam sujeitas a regramentos distintos — e a perda da identidade dos trabalhadores terceirizados (SEVERO, 2011, p. 171).

Jorge Souto Maior (2000, p. 319) argumenta que a terceirização só deve ser admitida quando, ademais de a empresa prestadora ter uma atividade empresarial específica, a contratação se constitua por tempo determinado a fim de que não se efetive para prestação de serviços contínuos. Caso se constitua em moldes diversos, defende o autor que o vínculo de emprego deve se dar diretamente com a empresa tomadora de serviços.

E, para que não restassem dúvidas do desmanche praticado, no dia 30 de agosto de 2018, o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, nos autos da Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 324, com relatoria do Ministro Luís Roberto Barroso, que a terceirização pode ser realizada para as atividades-meio e atividades-fim e, na ementa do acórdão proferido, dispõe que “o direito do trabalho e

¹⁴⁹ Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD21MAR1998.pdf#page=8>. Acesso em: 20 ago. 2020.

¹⁵⁰ Valdete Severo, acerca do instituto da terceirização, afirma que existem dois caminhos possíveis para aceitá-lo ou enfrentá-lo. O primeiro estaria baseado na aceitação com a imposição de limites aceitáveis. Já o segundo estaria calcado no combate intransigente às formas de intermediação da mão de obra (SEVERO, 2011, p. 170).

o sistema sindical precisam se adequar às transformações no mercado de trabalho e na sociedade”. Dispondo, ainda, que “a terceirização não enseja, por si só, precarização do trabalho, violação da dignidade do trabalhador ou desrespeito a direitos previdenciários”¹⁵¹. Ao contrário do esposado pela mais alta Corte do país, no entanto, as pesquisas demonstram que a terceirização é uma das mais maléficas formas de contratação não só para o trabalhador, mas para a sociedade. Acresce-se a isso o fato de que não há que se falar em adequação do direito do trabalho, já que esse vem sofrendo profundas reformas a pretexto da necessidade de modernização.

Pesquisa realizada pelo DIEESE, ainda em 2013, aponta que os terceirizados formais correspondiam a 26,8% dos contratos do país, e que os trabalhadores recebiam 24,7% a menos que os demais. Se considerarmos os trabalhadores que recebiam até três salários mínimos, 78,5% eram terceirizados. Os terceirizados realizavam uma jornada de três horas a mais semanalmente, isso sem considerar horas extras ou banco de horas. O estudo indica que, se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais.

O tempo de permanência no emprego também aponta a precariedade desse tipo de contrato: enquanto a permanência no trabalho era de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceirizados, era de 2,7 anos, o que é consequência da alta rotatividade dos terceirizados — 64,4% contra 33% dos diretamente contratados. Essa alta rotatividade, claro está, traz sérias consequências para o trabalhador e para a sociedade, já que, alternando períodos de trabalho e de desemprego, há a falta de condições para organizar e planejar sua vida, a sua formação profissional e dificuldade até para conseguir a aposentadoria. Os custos recairão ainda sobre o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), em razão do eventual recebimento do benefício do seguro-desemprego.

O relatório do DIEESE aponta como consequências comuns da terceirização o não recebimento das verbas rescisórias ao término do contrato, a alta ocorrência de acidentes¹⁵² e mortes no trabalho e a maior discriminação dos trabalhadores terceirizados, sobretudo, nos setores de vigilância e limpeza. Além disso, tendo em

¹⁵¹ Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341024987&ext=.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2020.

¹⁵² Segundo os dados apresentados por Jorge Souto Maior (2018, n.p.), o risco de um empregado terceirizado morrer em um acidente de trabalho é cinco vezes maior do que nos demais segmentos.

vista que o trabalhador costuma ficar pouco tempo em cada local de trabalho, ele sequer constrói uma identidade no mesmo, dificultando a sua vida pessoal e a representação sindical (DIEESE/ CUT, 2013).

Graça Druck (2016, p. 4) afirma, após mais de 20 anos de estudo sobre o tema, que terceirização e precarização são indissociáveis, sendo aquela um fenômeno de precarização social do trabalhador. A autora aponta como dimensões dessa precarização:

- a) a mercantilização da força de trabalho através da produção de um mercado de trabalho fragmentado e heterogêneo formado por contratações precárias e débeis de proteção social;
- b) padrões de organização de gestão e produção com a imposição de metas inatingíveis e extensão da jornada de trabalho controladas pela imposição do medo, assédio moral e discriminação face aos terceirizados;
- c) condições de trabalho insalubres e inseguras, uma vez que a gestão do trabalho desconsidera os treinamentos necessários, as medidas preventivas e as informações sobre os riscos, sempre em busca de maior produtividade;
- d) a ameaça constante de desemprego gera as ideias de descartabilidade, desvalorização e exclusão de trabalhadores, provocando a perda de solidariedade e identidade coletiva entre os trabalhadores terceirizados;
- e) enfraquecimento da organização sindical e de representatividade dos trabalhadores;
- f) a condenação e o ataque ao direito do trabalho.

Assim, não há como concordar com os argumentos defendidos pela Suprema Corte, que, tendo o papel de defesa dos direitos constitucionais, viola o seu dever básico.

3.2 Alguns dados sobre o mercado de trabalho brasileiro

Inicialmente ressaltamos a grande mudança observada no mercado de trabalho brasileiro nos anos que se seguiram à década de 90 quanto ao tempo de permanência do trabalhador em seu posto de trabalho.

No que tange ao tipo de contratação, Krein e Biavaschi apontam que, entre 1999 e 2013, os contratos a prazo indeterminado cresceram quase 90%, permanecendo as contratações atípicas inexpressivas¹⁵³ nesse período, à exceção dos servidores públicos sem garantia de estabilidade. Segundo os autores, uma das hipóteses para a justificativa desse quadro é a inexistência de limites legais às despedidas dos contratos por prazo indeterminado, lembrando que a Convenção 158 da OIT assegurava que os trabalhadores não poderiam ser demitidos sem uma justificativa para tal. Nesse sentido, os autores apontam um estudo do DIEESE em que restou demonstrado que 66% das demissões ocorrem com trabalhadores com menos de um ano no emprego e, 31%, com até três meses, provavelmente no período do contrato de experiência. O estudo do DIEESE aponta que, no início da década de 2000, 61,7% dos trabalhadores permaneciam menos de um ano em seu emprego, demonstrando a piora nesse quesito. Em contrapartida, se levarmos em consideração o número de trabalhadores contratados por prazo determinado em 2001 e 2005, quase 2/3 dos mesmos foram demitidos com menos de três meses, chegando a 71,2% em 2009 (DIEESE, 2012, p. 89).

Em 2014, foram admitidos mais de 20 milhões (20.661.059) de trabalhadores dos quais mais de 11 milhões foram demitidos no mesmo ano como já dito. Se considerarmos o total de demissões no ano, foram demitidos 20.508.345, número similar ao de admissões, demonstrando a alta rotatividade do emprego no Brasil e o quanto prejudicial foi a denúncia da Convenção 158 da OIT (KREIN; BIAVASCHI, 2015, p. 59).

Krein e Gimenez (2016, p. 22) apontam que é possível afirmar que, considerando os trabalhadores celetistas e excluindo os que possuem estabilidade, o volume de dispensas anual representava, aproximadamente, 60% do estoque de

¹⁵³ Embora as contratações temporárias, dentro do quadro geral, não ocorram massivamente como na Espanha, certo é que, entre 1999 e 2008, houve um crescimento do emprego temporário em 60% (DE ANDRADE BALTAR, 2010, p. 20), o que ratifica que há um estímulo às contratações atípicas.

empregos formais no ano e que, entre essas, 2/3 ocorreram com trabalhadores com menos de um ano no emprego e 1/3 com menos de três meses.

Se considerarmos o período entre 2002 e 2014, aproximadamente 45% dos desligamentos aconteceram com menos de seis meses de vigência do contrato de trabalho, e cerca de 65% sequer atingiram um ano completos. É possível aferir que a rotatividade atinge com mais intensidade os trabalhadores mais jovens, uma vez que a taxa de rotatividade para os que possuem entre 18 e 24 anos foi de 61,3%, em 2014; entre 25 a 29 anos, 50,4%; e, para os trabalhadores acima de 30 anos, foi inferior à média nacional, ficando em 41,3%. Os desligados por término de contrato apresentam a menor remuneração média dos vínculos analisados, fenômeno que se repete no ano seguinte já que, em 2014, estabeleceu-se em R\$ 1.252, enquanto a dos demais vínculos foi de R\$ 1.537 (DIEESE, 2016).

Ainda no ano de 2014, 18,1% (4,8 milhões) dos rompimentos de contrato de trabalho tiveram como causa “término de contrato”. Destaca-se que o relatório do DIEESE neste aspecto aponta que, em 2009, os rompimentos de contrato por término do mesmo representavam 20%, motivo pelo qual não houve grande alteração nesse aspecto (DIEESE, 2011, p. 63). Já a demissão por iniciativa do empregador, sem justa causa, foi responsável por 48,7% das dispensas, em 2014.

Em 2015, dos 39,2 milhões de vínculos celetistas relativos ao estoque da Relação Anual de Informações Anuais (RAIS), 33,2% referiam-se a contratos que foram realizados nesse mesmo ano, e 39% foram demitidos no referido ano, indicando que um percentual significativo de empregos não atinge sequer a duração de um ano completo. No que tange aos rompimentos de contrato que tiveram como causa “término de contrato”, houve uma queda de aproximadamente 10%, representando 4,1 milhões de vínculos. Ainda quanto a esses contratos, em 2015, note-se que a remuneração média dos mesmos também é significativamente inferior aos demais contratos, já que os desligados por término de contrato apresentam a remuneração média de R\$ 1.346, valor 20% inferior a R\$ 1.680, que corresponde à remuneração média do conjunto dos vínculos desligados no ano. Resta cristalino que a baixa remuneração média é mais um indicativo da precariedade desses vínculos de emprego (DIEESE, 2017, p. 84, 88, 92).

O mercado de trabalho brasileiro, entre 2014 e 2016, apresentou uma queda expressiva de empregos formais, sobretudo quanto aos contratos atípicos. A título de exemplo, os contratos temporários reduziram 18% neste período. Muito embora entre

2002 e 2016 as formas de contratação atípica que mais cresceram tenham sido os contratos por prazo determinado e contratos especiais no setor público, tal fato não retira a baixa incidência desse tipo de contratação no mercado de trabalho brasileiro, já que, em 2016, os contratos atípicos representavam 4% dos contratos formais (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 98-100).

Quanto aos dados acima apontados, relativos à rotatividade do mercado de trabalho, percebe-se que nos anos seguintes não há grande alteração, sendo certo que os anos de 2015 e 2016 tiveram um saldo negativo em relação ao número de admissões. Em 2017, foram 14.635.899 admissões e 14.656.731 demissões¹⁵⁴. Em 2018, foi 15.384.283 o total de admissões face a 14.854.729 demissões¹⁵⁵. Em 2019, foram 16.097.094 de admissões face a 15.553.015 demissões¹⁵⁶.

Embora os números acima, por si só, não indiquem que os trabalhadores permaneçam pouco tempo em cada emprego, algumas questões merecem debate.

Inicialmente, cabe registrar que a elevada taxa de admissões e de demissões no mercado de trabalho não corrobora a alegação governamental e empresarial de que o sistema trabalhista brasileiro é por demais rígido e contribui para o desemprego, posto que, se assim fosse, seria observada uma menor rotatividade no mercado de trabalho, o que seria inerente à rigidez do sistema. Assim, resta demonstrado que a legislação trabalhista brasileira não é rígida, mas, sim, bastante flexível. Segundo Gustavo Gonzaga (1998, p. 121), no Brasil, a flexibilidade do emprego é excessiva, o que, claro está, traz consequências perversas sobre a produtividade da economia.

Se os dados não demonstram, por si só, a temporariedade dos vínculos celetistas no mercado de trabalho brasileiro, demonstram, ao menos, que a demissão é um processo barato e, assim o sendo, precariza as relações de trabalho. Portanto, claro está que baratear o processo de demissão não cria empregos, sendo uma falácia tal afirmação.

A título de comparação e exemplo, tendo a Espanha aderido à Convenção 158 da OIT, lembramos que, quando uma demissão é declarada improcedente, caso o empregador opte por não reintegrar o trabalhador, terá que pagar, a título de

¹⁵⁴ Dados disponíveis em: <http://pdet.mte.gov.br/caged/caged-2017/caged-dezembro-2017>. Acesso em: 28 maio 2020.

¹⁵⁵ Cabe ressaltar, embora não seja tema afeto diretamente a este trabalho, que os dados do CAGED em 2018 registram o aumento do número de empregos para a faixa etária entre 18 e 29 anos, desconstituindo o argumento da MP n° 905/2019 quanto à necessidade de criar empregos para os jovens dessa faixa etária.

¹⁵⁶ Dados disponíveis em: <http://pdet.mte.gov.br/caged>. Acesso em: 27 maio 2020.

indenização, 33 dias de salário por ano trabalhado, até o máximo de 24 meses, indenização essa que sofreu um decréscimo no decorrer das reformas perpetradas. Ao revés, no Brasil, até um ano de serviço, o empregado tem direito a 30 dias de aviso prévio e, após, a cada ano, a mais três dias de salário, limitado a 90 dias, demonstrando o quão vantajoso para o empresariado é o processo demissional brasileiro.

Além disso, os dados confirmam a flexibilidade do referido mercado, que, em 2014, levando em consideração os trabalhadores ativos¹⁵⁷, possuía como tempo médio de duração do trabalhador no emprego cinco anos, ficando atrás apenas dos Estados Unidos, que conta com o tempo médio de 4,6 anos, dentre os países da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) (DIEESE, 2016, p. 29).

Demonstrando a precariedade, o já citado relatório da OIT “O emprego Atípico no mundo — Desafios e Perspectivas”, referente ao ano de 2015 e publicado no ano de 2018, afirma que o contrato temporário¹⁵⁸ no Brasil é limitado, ao passo que o contrato parcial vem crescendo substancialmente. Não obstante, devemos lembrar que o conceito de emprego temporário fornecido pela OIT não se restringe somente ao contrato temporário, abrangendo o contrato intermitente, que tem sido, de forma gradual, adotado em nosso país.

Cabe ressaltar que, em relação ao tempo de permanência no emprego, constata-se que 21% dos contratos por prazo indeterminado permaneceram no emprego até 5,9 meses, mas, no que tange aos contratos atípicos, a estatística aumenta para 70% (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 100).

De acordo com Krein, Gimenez e Santos (2018, p. 103), a alta rotatividade da mão de obra é uma característica estrutural do mercado de trabalho brasileiro e, assim, não pode ser explicada por fatores conjunturais. Os trabalhadores mais atingidos são os que possuem baixa escolaridade e, ainda, têm menos de um ano no emprego, de forma que a reforma trabalhista realizada em 2017 — ao expandir as possibilidades de contratação atípicas e, portanto, de contratação precária, bem como

¹⁵⁷ Entende-se como trabalhador ativo o que permanece no estoque em 31 de dezembro do ano. Estudo do DIEESE aponta que, em 2000, o tempo de permanência do trabalhador ativo em seu emprego era de 5,5 anos (DIEESE, 2012, p. 289).

¹⁵⁸ Embora oficialmente não se tenha um alto número de contratos temporários no Brasil, acreditamos que a precariedade é um problema do mercado de trabalho brasileiro conforme será exposto adiante.

baratear os custos da despedida com a possibilidade de acordos entre empregados e empregadores — tende a agravar tal problema.

Ratificando o referido relatório, em 2017, os dados estatísticos demonstram que oficialmente somente 5,6% dos empregos formais estavam relacionados a algum tipo de contrato a termo, incluindo no referido percentual o número de estatutários não efetivos ao passo que os trabalhadores contratados para trabalhar até 30 horas semanais representavam 9,8% (DIEESE, 2018, p. 75).

Já os dados apresentados pela RAIS, que, em sua metodologia, desconsidera os estatutários e classifica os contratos atípicos como “Outros”, informa¹⁵⁹ que, em 2017, o percentual de contratos nessa modalidade foi de 2,2%, passando, em 2018, a 2,4%.

A RAIS apresenta alguns dados interessantes para se compreender o mercado de trabalho brasileiro nos anos de 2017 e 2018. Quanto aos contratos intermitentes, que surgiram ao final de 2017, são contratados em 2018, mais de 60 mil trabalhadores nessa modalidade. Já o contrato parcial, na forma da Reforma Trabalhista, aumenta em mais de 20%, embora ambas as modalidades ainda sejam responsáveis por um percentual baixo de contratação no mercado de trabalho. Os trabalhadores que laboram menos de 30 horas representavam 10% em 2017, passando a 11,2% em 2018.

Além disso, em 2017, 28,1% dos trabalhadores permaneciam no emprego menos de 12 meses, percentual que praticamente não se altera em 2018. Quanto à renda média apontada, percebe-se que 73,19% dos trabalhadores recebiam até três salários mínimos em 2017, passando tal percentual a 72% em 2018¹⁶⁰.

Segundo dados apresentados pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (Ipea), os contratos de trabalho intermitente (temporário e esporádico) e de jornada parcial (até 30 horas semanais), totalizam 15,5% do total de empregos com carteira assinada, gerados a partir da entrada em vigor da reforma trabalhista até abril de 2019. Das 507.140 novas vagas de trabalho abertas de novembro de 2017 a abril de

¹⁵⁹ A RAIS classifica como “Outros” os seguintes contratos: Avulso; Temporário; Aprendiz; Diretor; Contrato de Prazo Determinado; Contrato de Tempo Determinado; Contrato de Lei Estadual; e Contrato de Lei Municipal.

¹⁶⁰ Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 22 abr. 2020.

2019, 58.630 foram para trabalho intermitente e 19.765 para parcial, geralmente nos setores de serviços e comércio¹⁶¹.

Embora a modalidade atípica não seja expressiva no assalariado formal do mercado de trabalho brasileiro, é indubitável que os trabalhadores sujeitos a esse tipo de contrato possuem uma situação de trabalho pior que a dos trabalhadores contratados por prazo indeterminado (KREIN; GIMENEZ; SANTOS, 2018, p. 101).

Observa-se, porém, que os dados estatísticos, no Brasil, devem ser analisados com ressalvas, posto que contamos, como dito, com um alto grau de informalidade no mercado de trabalho e, portanto, pode ocorrer que trabalhadores, ainda que contratados na forma atípica, não entrem nas estatísticas oficiais.

De fato, até o presente momento, o que se observa é que o atual governo tem procurado implementar e incentivar, a qualquer custo, a utilização intensiva dos contratos atípicos, o que é facilmente perceptível pelas inúmeras medidas provisórias editadas, sobretudo, a MP n° 905/2019. De igual sorte, o discurso do incentivo ao empreendedorismo também permite tal afirmação.

As estatísticas de 2019 apontavam uma informalidade de mais de 40%¹⁶² como já dito, o que significa que milhares de trabalhadores não possuem qualquer proteção trabalhista ou social embora muitos deles estejam enquadrados nos moldes do artigo 3º da CLT e não sejam registrados.

No entanto, em razão dos dados demonstrados, temos a seguinte indagação: dada a alta rotatividade demonstrada, é possível afirmar que o contrato temporário não é significativo no mercado de trabalho brasileiro? Ou seja, a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro não demonstraria que a adoção dessa forma de trabalho é feita veladamente? Os dados demonstram que a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro faz com que os vínculos sejam de curta duração, sendo necessário repensar a questão no Brasil.

De fato, o que se observa é que um dos aspectos da flexibilidade do mercado de trabalho brasileiro não está necessariamente amparada na norma de contratação temporária, seja a que se refere ao prazo determinado, seja a que se refere às demais possibilidades de contrato a termo. No entanto, se a temporariedade não está

¹⁶¹ Dados disponíveis em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=34817. Acesso em: 22 abr. 2020.

¹⁶² Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019>. Acesso em: 14 nov. 2020.

“normatizada” no mercado de trabalho brasileiro, está, ao menos, “normalizada”, dado o baixo tempo de permanência do trabalhador no mesmo vínculo de emprego, o que só é agravado pelas inúmeras formas de contratação precária como o contrato por tempo parcial, o contrato intermitente e as inúmeras formas de contratação a termo.

Em que pesem o disciplinado na Constituição Federal de 1988 quanto às disposições previstas no artigo 7º e a busca pelo pleno emprego, prevista no artigo 170, o que se observou foi a configuração de um mercado de trabalho pouco organizado, caracterizado por um excedente estrutural de força de trabalho, um alto número de pessoas fora da cobertura previdenciária e na informalidade, elevada taxa de rotatividade, baixos salários e forte desigualdade social (KREIN; GIMENEZ, 2016, p. 24).

Passamos, então, a analisar os dados sobre a condição de vida do trabalhador para, logo após, aferir outras consequências da temporalidade do contrato de trabalho e, posteriormente, examinar as possíveis soluções para impedir a normalização da precarização existente.

3.2.1 Breves indicadores sociais do mercado de trabalho

A fim de demonstrar o quanto a precariedade tem degradado a vida do trabalhador, passamos, neste momento, a fazer uma breve análise de alguns indicadores sociais do mercado de trabalho brasileiro.

Nos anos 90, é observada a piora dos indicadores do mercado de trabalho, tendo sido fruto de uma política de redução de custos salariais que aliava a flexibilização à desregulamentação do mercado de trabalho sob o argumento de que, assim, o número de empregos voltaria a crescer. O período caracterizou-se pelo baixo crescimento do Produto Interno Bruto (PIB), com uma taxa de 1,3% na década, e, ainda, pela queda da renda oriunda do trabalho¹⁶³, estagnação do mercado de

¹⁶³ Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), de fato, demonstram que o rendimento médio de todos os trabalhos tem um decréscimo entre os anos 1990 e 1993, apresentando substancial crescimento entre os anos de 1994 e 1996 para, em seguida, voltar a diminuir. Dados disponíveis em: <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?no=7&op=0&vcodigo=FDT800&t=rendimento-medio-mensal-todos-trabalhos-pessoas>. Acesso em: 21 out. 2020.

trabalho e taxas crescentes de desemprego na maior parte da década (DIEESE, 2012, p. 10).

Entre os anos de 2004 e 2006, o país cresceu em média 4,5% ao ano, acarretando a melhora do mercado de trabalho, com a diminuição da taxa de desemprego para patamares equivalentes aos de 20 anos antes, a expansão do emprego formal, a redução dos trabalhos informais, bem como do trabalho infantil¹⁶⁴. Relevante ressaltar que, embora, de fato, o desemprego tenha diminuído em relação às famílias que têm menor rendimento, permaneceu alto, sendo certo, ainda, que a taxa de desemprego é menor entre os que possuem mais alta escolaridade (DIEESE, 2012, p. 49-66).

Embora os dados da década 2000 sejam, no geral, positivos, em 2009, o país ainda apresentava altas taxas de desemprego e de informalidade com significativas disparidades regionais nas condições de inserção na vida laboral. Não obstante, se compararmos 2009 a 1999, houve um crescimento de empregos formais em 64,9%, um aumento do rendimento real dos trabalhadores em 7,8%. Entretanto, apesar de ter sido observado um aumento no nível de escolaridade do trabalhador, a alta rotatividade permaneceu, o que dificultou a qualificação do mesmo, o que nos demonstra que a alta rotatividade acontece no mercado de trabalho brasileiro independente de a economia estar crescendo ou não (DIEESE, 2012, p. 70, 74, 96).

Se considerarmos os dados divulgados pela Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) que se seguem a partir de 2016 — ano em que o país já está passando por uma crise econômica e política, mas ainda anterior a Reforma Trabalhista —, observamos que os números de desocupados só aumentam, bem como o número de desalentados e subocupados. De igual sorte, o número de pessoas ocupadas também apresentou um aumento no primeiro trimestre de 2019, que, todavia, foi atribuído ao incremento da disponibilidade de mais horas para trabalhar da população, bem como da informalidade¹⁶⁵.

¹⁶⁴ O estudo do DIEESE reforça a relevância das políticas públicas adotadas no período como a valorização do salário mínimo, o programa Bolsa Família e a ampliação do acesso aos benefícios da Previdência Social, que, dinamizando o consumo interno, expandiram a renda e o emprego (DIEESE, 2012, p. 34).

¹⁶⁵ Comparamos os dados considerando o trimestre de dezembro, janeiro e fevereiro de cada ano. Dados disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24909-desemprego-fica-estavel-mas-populacao-subutilizada-e-a-maior-desde-2012>. Acesso em: 21 out. 2020.

Se observarmos o rendimento médio mensal de todos os trabalhos, percebemos uma queda na renda do trabalhador, já que, em 2014, havia sido de R\$ 2.364. Após queda de 4,1% em 2015, permaneceu praticamente estável nos anos de 2016 e 2017, registrando expansão de 2,3% em 2018 (R\$ 2.317) e, novamente, um recuo em 2019, passando a R\$ 2.308, mostrando a queda nos rendimentos dos trabalhadores¹⁶⁶.

Levando em conta as pessoas que vivem em situação de extrema pobreza, consideradas as que vivem com U\$ 1,90 por dia de acordo com o critério adotado pelo Banco Mundial, percebe-se que, a partir de 2014, quando estava em 4,5%, tal percentual só vem aumentando, chegando a 6,5% em 2018. Em contrapartida, se considerarmos as pessoas vivendo na linha de pobreza, ou seja, com rendimento diário inferior a US\$ 5,50, critério adotado pelo Banco Mundial para identificar a pobreza em países em desenvolvimento como Brasil, houve o decréscimo desse percentual de 2017 para 2018 de 26 para 25,3%, embora ainda esteja longe dos indicadores de 2014, quando estava em 22,8%¹⁶⁷.

Por fim, em termos de desigualdade, o país também vem piorando nos últimos anos. O relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD)¹⁶⁸, publicado em 2019, aponta que o Brasil, em 2017, era o sétimo país em desigualdade do mundo, ficando atrás apenas de alguns países africanos. Se compararmos o índice de Gini, verificamos que, após cair em 2012 para 0,508 e, em 2015, para 0,494, ele volta a subir em 2016 para 0,501 e, em 2018¹⁶⁹, para 0,509.

Diante do exposto, resta cristalino que, de forma geral, os indicadores sociais do país pioraram consideravelmente, ainda que não se considere o período da pandemia da Covid-19, demonstrando não só que o incremento das formas atípicas

¹⁶⁶ Dados disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>. Acesso em: 21 out. 2020.

¹⁶⁷ Dados disponíveis em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/f1404e8068f13a84a53a9d0b7ca997e3.pdf e <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25882-extrema-pobreza-atinge-13-5-milhoes-de-pessoas-e-chega-ao-maior-nivel-em-7-anos>. Acesso em: 21 out. 2020.

¹⁶⁸ Dados disponíveis em: http://hdr.undp.org/sites/default/files/hdr_2019_pt.pdf. Acesso em: 21 out. 2020. p. 302-305.

¹⁶⁹ Dados disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/27594-pnad-continua-2019-rendimento-do-1-que-ganha-mais-equivale-a-33-7-vezes-o-da-metade-da-populacao-que-ganha-menos>. Acesso em: 21 out. 2020.

de contratação não gerou emprego de qualidade, como também piorou as condições socioeconômicas dos trabalhadores.

3.3 Outras consequências da temporalidade do trabalho

Quando abordamos o caso espanhol, falamos de alguns dos malefícios dos contratos temporários, tais como o maior número de doenças relacionadas ao trabalho, os menores ganhos, a insegurança causada aos trabalhadores e o maior índice de acidentes de trabalho que acometem esses trabalhadores.

Não obstante, esses não são os únicos e, pensando no caso brasileiro — que, ao contrário da Espanha, não possui um alto índice de contratos temporários, mas uma temporalidade grande em seu mercado de trabalho, dado o curto período de permanência do trabalhador no vínculo de emprego —, passamos a expor outros malefícios ocasionados.

Inicialmente, é imperioso lembrar que a temporalidade traz consequências relevantes para os três segmentos envolvidos: os trabalhadores, as empresas e o governo. Quanto às empresas, a alta rotatividade implica em custos e na perda de tempo com a seleção e treinamento de substitutos, na possível evasão de empregados qualificados, na falta de desejo de qualificar o profissional e na perda de “capital intelectual”. Como há pouco investimento em treinamento, não há aumento da produtividade, o que acarreta a baixa qualidade do emprego, tanto em níveis salariais, quanto à insatisfação do empregado (GONZAGA, 1998, p. 126).

Os trabalhadores, como já dito, vivem uma situação de insegurança permanente, o que traz consequências em sua vida profissional e familiar. Na vida profissional, por exemplo, os trabalhadores podem perder as eventuais gratificações por tempo de serviço, ademais do estresse ocasionado pela procura de um novo emprego e mesmo no seu processo de transição. Não é demais falar da própria questão previdenciária, uma vez que os pequenos períodos de vínculo de emprego trazem consequências na contribuição do empregado para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS). A legislação previdenciária atual exige, para que o empregado receba uma aposentadoria equivalente a 100% do valor médio do seu salário de contribuição, que o segurado trabalhe por 40 anos, ou 35 se mulher, ou

seja, por 480 meses, ou 420 se mulher. Levando em consideração a rotatividade do mercado de trabalho e a quantidade de trabalhadores que são demitidos no mesmo ano que admitidos, é possível imaginar a dificuldade que o trabalhador terá para conseguir o tempo mínimo de contribuição para que logre se aposentar. Soma-se a isso o fato de que o trabalhador com contrato firmado na modalidade ora estudada pode ter dificuldade de trabalhar pelo tempo mínimo para que consiga receber um auxílio doença em caso de necessidade.

Por fim, quanto ao governo, o alto número de demissões sem justa causa impacta os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que, em vez de serem direcionados à qualificação profissional, são utilizados para os custos com o seguro desemprego. Ademais, cabe lembrar que o trabalhador dispensado sem justa causa tem direito ao saque dos depósitos de FGTS, os quais, na forma do artigo 5º, I, da Lei nº 8.036/90, quando depositados, são utilizados pelo governo federal para financiar programas de habitação e obras de saneamento e infraestrutura. Embora ambos os recursos sejam, a priori, para o trabalhador, não se pode olvidar que constituem relevante fonte de recursos para utilização em políticas públicas, e o alto número de dispensas sem justa causa prejudica, em última análise, o financiamento destas (DIEESE, 2016, p. 14).

Acrescenta-se ao panorama acima o fato de que os empresários, ao fixarem os custos dos preços dos produtos e serviços ofertados, neles incluem a provisão dos recursos necessários para a rescisão contratual, que são, portanto, repassados à sociedade (DIEESE, 2016, p. 14).

Gustavo Gonzaga (1998, p.120 e 122) argumenta que a qualidade do emprego depende da alta produtividade da mão de obra que, por sua vez, está intrinsecamente relacionada à alta qualificação da força de trabalho e, ainda, ao capital humano desenvolvido através de treinamento. Logo, a alta rotatividade acaba por prejudicar o investimento em treinamento e, portanto, o aumento da produtividade e da qualidade de emprego. Segundo o autor, a alta rotatividade da mão de obra ocasiona pouco incentivo para treinamento e, por sua vez, o pagamento de baixas remunerações. Além disso, a alta rotatividade incentiva a informalidade, já que, como os trabalhadores não ficarão no emprego, as empresas preferem poupar nos custos da demissão. Por sua vez, a informalidade agravaria a alta rotatividade em um efeito cíclico.

Se pensarmos nos trabalhadores intermitentes, a conclusão não é diferente, já que as contribuições previdenciárias do empregador estarão restritas às

remunerações mensais recebidas e, portanto, nos meses em que o empregado não trabalhar, não haverá contribuição mensal, o que terá impacto quando houver a necessidade de percepção de qualquer benefício previdenciário. Além disso, não há garantia do salário mínimo ao trabalhador, o que gerará impactos nos cálculos dos benefícios com base nos salários de contribuição. Tal raciocínio também é aplicado ao trabalhador por tempo parcial. Ora, estando as contribuições do RGPS em boa medida vinculadas às folhas salariais, os contratos atípicos afetam também os valores das contribuições vertidas para o sistema, o que, em última análise, prejudica a sua sustentabilidade.

Ratifica a afirmação acima o fato de que os dados da RAIS referentes a 2018 demonstram que os trabalhadores celetistas contratados a prazo indeterminado receberam uma remuneração média, em dezembro de 2018, de R\$ 2.659,72, ao passo que os trabalhadores¹⁷⁰ acima mencionados receberam R\$ 1.702,01.

Em 18 de novembro de 2019, o Pleno do TST entendeu, ainda, que é inaplicável ao regime de trabalho temporário, previsto na Lei nº 6.019/74, a garantia de estabilidade provisória à empregada gestante prevista no artigo 10, II, b, do ADCT. A tese tem efeito vinculante e pode ser aplicada aos casos que ainda não transitaram em julgado¹⁷¹.

Ademais de tais questões, devemos pensar que a temporalidade do mercado de trabalho fragmenta a classe trabalhadora. Ao refletir acerca da representatividade de tais trabalhadores, Jorge Souto Maior (2000, p. 328) questiona o seguinte: “Os contratados por prazo certo, nos moldes em questão, seriam representados pelo sindicato dos trabalhadores efetivos? Como isso poderia, concretamente, ocorrer, se seus interesses são distintos?”

Embora o autor tenha se referido aos trabalhadores contratados por prazo determinado, ao pensarmos nos trabalhadores que permanecem pouco tempo em cada vínculo de emprego por motivos alheios à sua vontade, a conclusão não pode ser diferente, posto que tal trabalhador, seja por medo do desemprego, seja por medo

¹⁷⁰ Avulso, Temporário, Aprendiz, Diretor, Contrato de Prazo Determinado, Contrato de Tempo Determinado, Contrato de Lei Estadual e Contrato de Lei Municipal.

¹⁷¹ Em que pese o disposto na Súmula 244, III, do TST, a Ministra Maria Cristina Peduzzi entendeu que “No contrato de experiência, existe a expectativa legítima por um contrato por prazo indeterminado. No contrato temporário, ocorre a hipótese diversa — não há perspectiva de indeterminação de prazo”. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/quentes/315703/tst--empregada-temporaria-nao-tem-direito-a-estabilidade-conferida-a-gestante>. Acesso em: 21 out. 2020.

de não permanecer em seu vínculo já precário, acaba por não reivindicar os seus direitos ou, ainda, não estar vinculado e próximo a quem poderia reivindicá-los. Dessa forma, há o enfraquecimento da representatividade desses trabalhadores e, portanto, dos sindicatos. Assim, há também um problema de representatividade dos trabalhadores com contratos a termo ou para os que fiquem pouco tempo em seu emprego mesmo não tendo um contrato celebrado nessa modalidade.

3.4 Como diminuir a precarização do mercado de trabalho brasileiro?

Enquanto na Espanha a temporalidade do mercado de trabalho está amparada na norma e, portanto, ademais de “normalizada”, está também “normatizada”, no Brasil, a temporariedade não se apresenta como um problema reconhecido do mercado de trabalho brasileiro¹⁷².

Como operadores do direito, precisamos pensar nas possíveis soluções para a questão colocada neste trabalho: a normalização da temporariedade do vínculo empregatício como mais um fator de flexiprecarização¹⁷³, dentre tantas que a própria crise do capital já impõe a todos.

E, dentro desse contexto, claro está, precisamos falar acerca da falta de garantia do trabalhador em seu emprego, garantia que existe e está prevista no artigo 7º, I, da CFRB/88, mas que não é aplicada, o que possibilita que o trabalhador seja arbitrariamente demitido a um baixo custo para o empresário.

Passamos, neste momento, portanto, a fazer uma análise mais detida da previsão de garantia no emprego estabelecida no artigo 7º, I, da CRFB/88 para, em seguida, fazermos algumas sugestões complementares que possam, com base no estudo esposado até o momento, auxiliar a melhoria do mercado brasileiro sem que direitos sejam retirados da classe trabalhadora.

¹⁷² Ressalva-se, contudo, que, apesar de os dados estatísticos não demonstrarem que a forma de contratação a termo seja amplamente utilizada em nosso país, isso não quer dizer que a temporalidade não seja normalizada em nosso país.

¹⁷³ O termo flexiprecarização é utilizado por Graça Druck e Tânia Franco (2011, p. 9) e refere-se à consolidação de processos de flexibilização, desregulamentação e precarização social das transformações do trabalho.

A relevância do descrito neste tópico é simples. A segurança no emprego gera segurança na vida do trabalhador, previsibilidade de manutenção de seu *status quo* e, portanto, do mercado consumidor, mantendo o padrão econômico e injetando dinheiro na economia. A manutenção do mercado consumidor, por sua vez, permite a sobrevivência da economia e, portanto, do próprio sistema capitalista.

Nesse sentido, a continuidade do trabalho está inserida no princípio trabalhista da proteção do trabalhador e, ainda, no princípio da continuidade da relação de emprego, mas também inserta na lógica da manutenção do capital, uma vez que, partindo da ideia de permanência do trabalhador em seu posto de trabalho, a empresa, além de contar com uma melhor organização, poderá usufruir também de uma melhor qualificação do trabalhador, que terá chance de se aprimorar no decorrer do tempo e, assim, aumentar a produtividade empresarial. O trabalhador, por sua vez, como dito, terá chances de organizar melhor o seu tempo e de consumir com algum grau de previsibilidade (SEVERO, 2011, p. 135).

Ademais, forçoso lembrar que o Brasil é membro da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas e, como tal, obriga-se a obedecer ao disposto na Declaração Universal dos Direitos do Homem, que, em seu artigo 23, I, estabelece: “Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”¹⁷⁴.

Em razão do exposto, a dispensa não pode ser vista como um ato banal, destituído de consequências para o trabalhador, devendo ser vista como um ato de força, de violência perpetrada pela autoridade empresarial (BAYLOS; PEREZ, 2009, p. 44).

Nesse sentido, pensarmos em proposições que possam contribuir para a diminuição da alta rotatividade do mercado de trabalho é imprescindível, o que ora passamos a fazer, iniciando pela necessária reflexão a respeito da garantia de emprego, a fim de que as disposições internacionais às quais o país se obriga, bem como as internas, se façam efetivas.

¹⁷⁴ Disponível em:
http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=030015_11&pasta=ano%20199&pesq=9.601/98&pagfis=161190. Acesso em: 12 out. 2020.

3.4.1 Precisamos repensar a garantia de emprego

Ao refletirmos sobre o Brasil, constata-se que um dos significativos problemas do mercado de trabalho — em que pese o princípio da continuidade no emprego insculpido no artigo 443 da CLT — é a facilidade encontrada pelo empregador na demissão do trabalhador, sendo urgente refletir sobre a necessidade de instituir mecanismos que diminuam a alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro e confirmem proteção ao trabalhador no emprego.

Não se pode olvidar que, refletindo o cenário espanhol, embora o trabalhador consiga um emprego, a alta rotatividade não permite que ele consiga se qualificar, pois não há interesse do empresário em investir na qualificação de um trabalhador que não dará retorno à empresa.

Como demonstrado, quanto ao tema, na década de 90, houve a adesão à Convenção 158 da OIT, que, na prática, proíbe as dispensas dos trabalhadores sem fato ensejador que as motive. Logo em seguida, porém, houve a denúncia da Convenção. Interessante registrar que a edição do Jornal do Brasil de 6 de fevereiro de 1996¹⁷⁵ noticia que o governo enviaria, ainda aquele mês, um projeto de lei complementar para regulamentar o artigo 7º, I, da Constituição Federal e a Convenção 158 da OIT com o intuito de proibir as empresas de promoverem demissões coletivas sem prévia negociação sindical (Jornal do Brasil, 6.2.1996, p. 3). Já as edições de 13¹⁷⁶ e 14¹⁷⁷ de novembro noticiam a irritação das Centrais Sindicais e dos trabalhadores com o anúncio da rejeição do Governo à Convenção 158 da OIT, bem como de um projeto de lei para reduzir a multa indenizatória de 40% sobre o FGTS para as empresas que estivessem passando por dificuldades econômicas ou defasagem tecnológica (Jornal do Brasil, 13.11.1996, p. 20 e 14.11.1996, capa).

Segundo Krein (2004, p. 276), as justificativas concedidas pelo Governo para realizar a denúncia da Convenção 158 da OIT eram incoerentes, pois diziam respeito

¹⁷⁵ Disponível em:
http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=030015_11&pasta=ano%20199&pesq=9.601/98&pagfis=184009. Acesso em: 2 jun. 2020.

¹⁷⁶ Disponível em:
http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=030015_11&pasta=ano%20199&pesq=9.601/98&pagfis=184080. Acesso em: 2 jun. 2020.

¹⁷⁷ Disponível em:
http://memoria.bn.br/DocReader/docreader.aspx?bib=030015_11&pasta=ano%20199&pesq=%22Conven%C3%A7%C3%A3o%20158%22. Acesso em: 2 jun. 2020.

ao fato de que a adesão à mesma estaria tumultuando as relações de trabalho, dadas as controvérsias existentes nas decisões judiciais, bem como o fato de que o teor da norma era incompatível com o contexto de globalização econômica.

Em 2008, o então Presidente encaminhou ao Congresso Nacional a Mensagem nº 59/2008¹⁷⁸, acompanhada da Exposição de Motivos elaborada pelo Ministro Celso Luiz Nunes Amorim, solicitando a apreciação para aprovação da referida Convenção. Da consulta, porém, ao andamento da proposição no Congresso Nacional, percebe-se que nada foi feito passados mais de dez anos¹⁷⁹.

Destaca-se, da leitura de alguns dos relatórios dos deputados, que, se por um lado, o argumento favorável à adesão à Convenção se embasa no intento de frear a rotatividade do mercado de trabalho brasileiro e elevar a qualidade de vida dos trabalhadores, por outro, os argumentos contrários vão no sentido de que ela seria antiquada ao mundo globalizado, inibiria a geração de empregos e acarretaria uma massa de demissões nos 12 meses anteriores ao início da sua vigência¹⁸⁰. Resta facilmente observável que os argumentos contrários à adesão são destituídos de qualquer estudo sério acerca do assunto. Sobre os argumentos encontrados para rechaçar a adesão à Convenção 158 da OIT, cabe trazer o ensinamento da professora Ana Paula de Barcellos (2018, p. 59), que chama a atenção para a necessidade de monitoramento das políticas públicas de modo a permitir o debate público e para que se tenham informações sobre quais metas se pretende alcançar com cada política e informações sobre os resultados efetivamente produzidos pelas mesmas ao longo tempo¹⁸¹.

¹⁷⁸ Disponível em:

https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=B8D7E7D286A7346D3356F40DCC625421.proposicoesWebExterno2?codteor=539004&filename=Tramitacao-MS-59/2008. Acesso em: 13 out. 2020.

¹⁷⁹ Disponível em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=383867>. Acesso em: 13 out. 2020.

¹⁸⁰ Relatórios disponíveis em:

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=383867>. Acesso em: 13 out. 2020.

¹⁸¹ A autora prossegue a sua análise chamando a atenção para o direito ao acesso à informação que a população possui e, nesse sentido, “[...] [s]e em uma república democrática todos são iguais e responsáveis como cidadãos por deliberar e levar a cabo as escolhas coletivas — escolhas essas que vão afinal promover ou não os direitos de que as normas tratam —, o acesso à informação de um tema tão fundamental quanto o da realidade de respeito ou desrespeito aos direitos fundamentais será indispensável para que essas escolhas possam ser feitas minimamente consciente. Pois bem: duas consequências concretas podem ser extraídas do que se acaba de expor. As políticas públicas: devem ter metas concretas e mensuráveis, e a informação acerca delas poderá/ deverá ser exigida; e devem ter sistemas de monitoramento capazes de apurar e informar os resultados desagregados por ela produzidos (BARCELLOS, 2018, p. 62).

A título de exemplo, o Relator Deputado Júlio Delgado emitiu um relatório onde argumenta, em síntese, que poucos países aderiram à referida Convenção e, quanto aos que aderiram, teriam tido como resultado a inibição da geração de novos empregos e o aumento do desemprego. Segundo o referido deputado, na Espanha, em 1994, cerca de 24% da população estava desempregada, o que teria levado o país a realizar sucessivas reformas supostamente para conter a rigidez da Convenção 158 e, assim, os resultados dessas mudanças teriam começado a surtir efeito a partir de 1996¹⁸².

Ora, o capítulo 2 do presente trabalho deixou claro e comprovado que o mercado de trabalho espanhol sofreu imenso abalo, como historicamente acontece, com as crises econômicas do capital, e, ao contrário do que se afirma, as reformas trabalhistas empreendidas, em que pese a louvável justificativa de geração de empregos, em nada contribuíram para esse resultado¹⁸³. Soma-se a isso o fato de que a Espanha aderiu à Convenção 158 da OIT em 1985, e não houve denúncia, sendo factível presumir que o governo espanhol não enxerga nela, portanto, um óbice à geração de empregos. Assim, tal argumento é desprovido de qualquer fundamentação lógica. É comum, ao analisarmos as Exposições de Motivos de projetos de lei em nosso país, nos depararmos com fundamentos sem dados técnicos e estudos comprometidos os embasando.

Entretanto, embora tenha havido a denúncia da Convenção 158 da OIT, certo é que o artigo 7º, I, da Constituição Federal é claro ao dispor sobre a garantia de emprego ao trabalhador. Passamos, assim, a analisar se, de fato, há a necessidade de edição da Lei Complementar a que se refere para que o disposto no referido artigo tenha eficácia jurídica. Para isso, iniciamos o nosso estudo pela análise do trabalho da Assembleia Nacional Constituinte de 1988 a fim de entender como o artigo 7º, I, da Constituição Federal chegou à redação que conhecemos hoje e, ainda, para demonstrar os diversos interesses políticos que existiam no interior da Constituinte,

¹⁸² O relatório encontra-se disponível em:

[https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=571982#:~:text=1\)%20O%20Quadro%20Internacional%20%E2%80%93%20dentre,E%20B%204%20D%20B](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=571982#:~:text=1)%20O%20Quadro%20Internacional%20%E2%80%93%20dentre,E%20B%204%20D%20B). Acesso em: 17 out. 2020.

¹⁸³ Não é possível aferir sem um sério estudo, inclusive com economistas, se o problema da temporalidade no mercado de trabalho espanhol possa advir da garantia de emprego conferida ao trabalhador contratado por prazo indeterminado, uma vez que o empresário tem conhecimento que, ao contratá-lo, seu custo para demiti-lo será maior e, assim, a burla à finalidade do Direito do Trabalho se torna um atrativo. Todavia, ressalta-se que, ainda assim, estaremos falando de atos ilícitos empresariais, que não se atêm as causas legais que possibilitam a contratação temporária.

que, mais uma vez, conseguiram fazer com que o desejo dos detentores do capital prevalecesse.

3.4.1.1 A Assembleia Nacional Constituinte

O direito do trabalho brasileiro, até a Constituição de 1988, buscou criar mecanismos que assegurassem o princípio da continuidade da relação de emprego e inserissem o trabalhador na empresa, valorizando a permanência e a inserção do trabalhador na empresa. Nesse sentido, é possível citar, como exemplos, a Lei n° 4.682, de 24 de janeiro de 1923 (Lei Eloy Chaves) que garantiu estabilidade, depois de dez anos de serviços, aos ferroviários e, ainda, o Decreto n°. 5.109, de 20 de dezembro de 1926, que estendeu tal direito aos portuários. No período pós-1930, o sistema estabilitário, sempre relacionado à permanência do empregado por dez anos no serviço, foi ampliado e, junto ao mesmo, já no texto original celetista, previu-se a indenização por tempo de serviço. Assim, a indenização e a estabilidade decenal previstas criavam obstáculos econômicos crescentes às dispensas sem justa causa, impondo forte restrição à vontade empresarial (DELGADO, 2015, p. 1337-1338).

Em 1966, foi criada a Lei n° 5.107, que instituiu o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, consistente na realização de depósitos mensais no importe de 8% do complexo salarial do trabalhador em uma conta a ele vinculada. Por esse sistema, no ato da contratação, o trabalhador deveria optar entre o FGTS, caso em que não teria direito à estabilidade decenal, ou o regime de estabilidade, o que, na prática, significou a retirada dos limites jurídicos, até então existentes, às dispensas imotivadas. Assim, “A sistemática do FGTS liberalizou, economicamente, o mercado de trabalho no país [...]” (DELGADO, 2015, p. 1340).

E é nesse contexto que o anteprojeto da Constituição¹⁸⁴, em 26 de junho de 1987, além de prever que os direitos dos trabalhadores estivessem contidos no Título dos Direitos e Liberdades Fundamentais, previa, em seu artigo 14, a estabilidade no

¹⁸⁴ Lembramos que o anteprojeto constitucional não foi encaminhado oficialmente ao Congresso Nacional, mas serviu de base para muitos dos constituintes. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/agencia/infograficos-html5/constituente/index.html>. Acesso em: 30 maio 2020.

emprego, salvo os casos de falta grave comprovada judicialmente, contrato a termo não superior a dois anos, nos casos de transitoriedade dos serviços, prazos definidos nos contratos de experiência não superiores a 90 dias e superveniência de fato econômico intransponível, técnico ou de infortúnio da empresa, sujeito a comprovação judicial, sob pena de reintegração ou indenização a critério do empregado¹⁸⁵.

Todavia, como se sabe, essa não foi a redação que prevaleceu e, sequer, foi concedida a garantia de emprego. Isso porque, embora conhecida como a “Constituição Cidadã”, em sua elaboração, sofreu um processo de ruptura institucional, sendo o seu resultado final influenciado pelas normas regimentais que coordenaram os trabalhos da Constituinte, uma vez que, em razão do descontentamento de inúmeros grupos inseridos na Assembleia Nacional Constituinte, houve a formação de um bloco suprapartidário conhecido como “Centrão”¹⁸⁶ e a modificação do Regimento Interno da mesma quase um ano após o início dos seus trabalhos.

Pretende-se demonstrar, neste tópico do trabalho, como tal ruptura influenciou a redação aprovada do artigo 7º, I, da CRFB/88, o que traz inúmeros prejuízos aos trabalhadores.

O projeto da Constituição, em seu artigo 13, mantinha basicamente a redação do artigo 14 constante no anteprojeto supramencionado¹⁸⁷. Quando da propositura de Emendas ao projeto, inúmeras foram apresentadas no que tange ao artigo que ora estudamos. Após a votação das Emendas apresentadas, o 1º substitutivo ao projeto constitucional, datado de agosto de 1987, no que toca ao tema da garantia de emprego, apresenta uma redação completamente modificada e, já no artigo 7º, I, dispõe que são direitos dos trabalhadores o contrato de trabalho protegido contra despedida imotivada ou sem justa causa, nos termos da lei¹⁸⁸.

Novamente inúmeras Emendas ao texto do Substitutivo, contabilizando mais de 50, são apresentadas, passando por propostas como o prazo de cinco anos para

¹⁸⁵ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-219.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹⁸⁶ Segundo Freitas, Moura e Medeiros (2009, p. 27), o Centrão pode ser definido como um agrupamento parlamentar ideologicamente posicionado à direita, mas pouco estável.

¹⁸⁷ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-223.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹⁸⁸ Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-235.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

a aquisição do direito à estabilidade¹⁸⁹, à constituição de um Fundo de Garantia para as indenizações em caso de desligamento voluntário¹⁹⁰ e a possibilidade de não conferir estabilidade ao trabalhador¹⁹¹, demonstrando o quanto o assunto era polêmico entre os constituintes. Não obstante, pela análise das emendas e debates, desde o início dos trabalhos, a intenção foi dar estabilidade no emprego, estabilidade que foi modificada, primeiro, para a garantia de emprego e, depois, para, na prática, a permissão de demitir a qualquer momento.

Após as Emendas, é apresentado o Substitutivo 2 ao projeto constitucional, em setembro de 1987, e a redação do mesmo, no que toca à proteção do trabalhador face às dispensas, previa a garantia de emprego protegido contra despedida imotivada, assim entendida a que não se fundar em contrato a termo, falta grave, assim conceituada em lei ou justa causa, fundada em fato econômico intransponível, tecnológico ou em infortúnio na empresa, de acordo com critérios estabelecidos na legislação do trabalho¹⁹².

Quando se observa o Substitutivo da Comissão de Sistematização às Emendas de Plenário, em outubro de 1987, nova redação é apresentada, sendo aprovada em Plenário, mas, novamente, recebendo mais de 40 propostas de emendas, das quais destacamos a proposta de Emenda 1778¹⁹³, de autoria de Ronaldo Cezar Coelho (Partido do Movimento Democrático Brasileiro — PMDB), sob a justificativa de que

[a] emenda representa síntese de legítimos interesses de empregados e empregadores amplamente discutidos nesta Assembleia Nacional

¹⁸⁹ Propositura da Emenda nº 20.955, de autoria de Nelson Medekin (PMDB), disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-236.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020. p. 3.

¹⁹⁰ Propositura da Emenda 21.048, de autoria de Nilson Gibson PMDB, disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-236.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020. p. 80.

¹⁹¹ A título de exemplo desta, citamos a Emenda 22229, de autoria de Darcy Pozza (PDS), cujo teor consistia que o artigo 7º, I, tivesse a seguinte redação: "Além de outros, são direitos dos trabalhadores: I - contrato de trabalho protegido, mediante indenização, contra despedida imotivada ou sem justa causa, nos termos da Lei.". A justificativa concedida consistia em apresentar um "meio termo" entre o instituto da estabilidade e a possibilidade de o empregador dispensar a qualquer momento. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-236.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020. p. 388.

¹⁹² Disponível em: <https://www.camara.leg.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-242.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹⁹³ A emenda ora tratada possui a seguinte redação: "Artigo 7º: I — relação de emprego, protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, regulada em lei complementar, que assegurará indenização compensatória sem prejuízo de outros benefícios".

Constituinte; eliminando o risco de adoção do princípio de estabilidade no emprego, que não interessa às partes e desserve à Nação¹⁹⁴.

Em sessão, realizada em fevereiro de 1988, os Constituintes tentam chegar a um “Acordo” sobre a fusão de emendas ao artigo 7º, I, sendo certo que a proposta, que foi aprovada, apresentou a redação do artigo 7º, I, tal qual a conhecemos hoje. De um lado, a defesa de que a garantia fosse restrita à indenização enquanto não viesse lei que regulamentasse o assunto sob o argumento de que, somente assim, haveria condições de investimento no Brasil e criação de empregos; de outro, aqueles que defendiam a necessidade de se garantir o emprego. Destaca-se parte do discurso proferido pelo Relator da Constituinte, Bernardo Brandão, com o qual concordamos em parte pelos motivos que serão adiante abordados:

Observem, é uma questão de leitura. “Relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa”, vírgula: aqui está um período que inscreve, **esculpe com letra de ouro a garantia contra a despedida imotivada**, porque só depois da vírgula é que se diz “nos termos da lei complementar”, que proverá indenização compensatória. A lei complementar é que cuidará da indenização compensatória¹⁹⁵. (grifo nosso)

Em 29 de fevereiro de 1988, foi colocada em votação na Constituinte a Emenda Aditiva 315, proposta pelo Constituinte Cid Sabóia de Carvalho, que incluía o parágrafo único no artigo 7º da redação original do Projeto da Constituição e possuía a seguinte redação:

Cometida a despedida injusta e sendo, por qualquer motivo, impossível a reintegração do empregado, será o mesmo indenizado pelo ato faltoso, sob critérios especiais, definidos em legislação especial. O trabalhador despedido, antes de ser reintegrado, poderá optar pela indenização.¹⁹⁶

Note-se que, pela redação da própria emenda¹⁹⁷, resta cristalino que o objetivo foi conferir ao trabalhador garantia ao emprego. Afinal, pelo seu teor, se a despedida

¹⁹⁴ Projeto de Constituição (A). Emendas oferecidas em Plenário. Volume II. p.654. Disponível em: https://www.camara.leg.br/internet/InfDoc/Constituicao20anos/vol-255_FaseSEmendas2P.pdf. Acesso em: 30 maio 2020.

¹⁹⁵ Diário da Assembleia Nacional Constituinte. 24.02.1988. p. 7533. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/Estabilidade-no-emprego-24021988.pdf>. Acesso em: 30 maio 2020.

¹⁹⁶ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/Estabilidade-no-emprego-01031988.pdf>. Acesso em: 01 jun. 2020.

¹⁹⁷ Embora a proposta de Emenda tenha sido rejeitada com 213 votos contrários, 147 favoráveis e quatro abstenções e, não obstante ainda a possibilidade de indenização ou reintegração ter sido delegada à edição de lei complementar, nos parece deixar clara a intenção do disposto no artigo 7º, I, da Carta Magna sobre a possibilidade de o empregado não ser demitido arbitrariamente ou sem justa causa.

for considerada injusta, poderia o empregado optar pela indenização ou pela reintegração. Assim, não se colocava em discussão se haveria ou não o direito à garantia no emprego, essa estava certa. Nesse contexto, o Sr. Mario Covas assim se manifestou: “[...] Parece-me que, àquela altura, outra discussão foi sobre se incluía a palavra ‘reintegração’ ou ‘outros direitos’. Fizemos um acordo e ficou ‘outros direitos’¹⁹⁸.

Ao encerrar a votação, o presidente da Constituinte, Ulysses Guimarães assim se pronunciou:

[...] Ao longo desse período, cristalizou-se em minha consciência a convicção de que:

a) Não existe viabilidade, no momento em que estamos vivendo, de apoio de constituintes em número que assegure a aprovação de um dispositivo estabelecendo o princípio da estabilidade no emprego, como é hoje praticado no Japão e como desejam ver aplicado no Brasil grupos políticos e algumas organizações sindicais.

b) Não existe viabilidade, por outro lado, para o patronato romper, impunemente, sem motivação ou justa causa, contratos de trabalho, como desejavam e desejam setores intransigentes e reacionários do empresariado e representantes políticos a ele vinculados na Constituinte¹⁹⁹.

Nesse sentido, a redação, “fruto do ‘acordo’” entre os Constituintes liderados pelo “Centrão”, era aprovada conforme os interesses de quem detém o capital, que, entretanto, ignorou regras básicas jurídicas para fazer com que a interpretação que atenda aos seus interesses seja a prevalecente²⁰⁰.

Não obstante, respeitados os entendimentos contrários e que prevaleceram na aplicação do dispositivo — dado que, de fato, a Assembleia Constituinte intentava proteger o empregado da dispensa arbitrária ou sem justa causa, deixando à lei complementar a definição das consequências jurídicas — e sendo certo que, enquanto esta não for editada, é possível aplicar analogicamente outras regras jurídicas, o artigo 7º, I, da CRFB/88 não é uma norma de eficácia limitada. Ao

¹⁹⁸ Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/Estabilidade-no-emprego-01031988.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2020.

¹⁹⁹ Diário da Assembleia Nacional Constituinte, 24 fev. 1988, p. 7537. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/plenario/discursos/escrevendohistoria/25-anos-da-constituicao-de-1988/Estabilidade-no-emprego-24021988.pdf>. Acesso em: 1 jun. 2020.

²⁰⁰ A doutrina aponta que, como resultado do tensionamento de diversas intenções manifestadas na Constituinte, mesmo após a promulgação da Constituição, as disputas políticas em torno do arcabouço normativo trabalhista não cessaram. Persistiram os embates travados entre sindicalistas, empresariado e governo, dessa feita envolvendo a interpretação, a regulamentação e, mesmo, a reforma do texto constitucional (GONZALEZ; GALIZA; VAZ; AMORIM; PARREIRAS, 2009, p. 99).

contrário, a fundamentalidade dos direitos sociais, estando neles incluso o direito ao emprego, ratifica a sua eficácia direta e imediata.

Claro está que é preciso interpretar o artigo 7º, I, da CRFB/88 com outros artigos da Carta Magna, levando em conta que a ordem constitucional estabeleceu como fundamento da República os valores sociais do trabalho (artigo 1º, IV), objetivou a redução das desigualdades sociais e regionais (artigo 3º, III) e estabeleceu ainda a busca pelo pleno emprego (artigo 170) e que a ordem social tem como base o primado do trabalho e, como objetivo, o bem-estar e a justiça sociais (artigo 193). Nessa linha de raciocínio, se devemos buscar a máxima efetividade dos direitos sociais, não há como pensar que haverá a valorização do trabalho ou o pleno emprego se o ato de demitir pode ser praticado a qualquer tempo e sem qualquer motivo justificável para tal.

Ora, se efetividade é a atuação prática da norma, o intérprete deve fazer prevalecer os valores e interesses por ela tutelados e, entre interpretações alternativas, desde que plausíveis, “deverá prestigiar aquela que permita a atuação da vontade constitucional, evitando, no limite do possível, soluções que se refugiem no argumento da não autoaplicabilidade da norma ou na ocorrência de omissão do legislador” (BARROSO, 2019, p. 293).

É preciso interpretar a norma, ainda, como já dito, em conjunto com as normas internacionais às quais o país se obrigou, como a Declaração Universal dos Direitos do Homem e a Declaração de Filadélfia, ressaltando que, como membro da Assembleia Geral da ONU, o país se obriga a seguir aquela.

E é, nesse sentido, que Delgado (2015, p. 1344) defende que o artigo 7º, I, da CRFB/88 pode ser tido como regra de eficácia contida, tendo como efeito a invalidação de dispensas fundadas no mero exercício potestativo da vontade empresarial sem o fundamento socioeconômico, técnico ou mesmo pessoal em relação ao trabalhador envolvido que se faz necessário.

Por todo o exposto, ademais de acreditarmos que a garantia ao emprego seja imprescindível, entendemos também que, em que pese a denúncia da Convenção 158 da OIT, ela já está assegurada por força do disposto na própria CRFB/88.

Mas se, como dito, o artigo 7º, I, da Carta Magna assegura aos trabalhadores a garantia de emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, registrando, porém, que seria regulamentada através de lei complementar, que preveria indenização compensatória e outros direitos, passamos a analisar se a edição de lei

complementar se faz necessária para que a garantia de emprego face a demissões sem justa causa ou arbitrárias tenha vigência no país.

3.4.1.2 Há necessidade de Lei Complementar?

Como se sabe, embora houvesse intenção de se conferir a estabilidade no emprego, e não somente a garantia no mesmo, não foi esse entendimento que prevaleceu e, ao ser promulgada, a Constituição previu, no seu artigo 7º, I, ser direito dos trabalhadores urbanos e rurais “a proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos.” O artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) dispôs que, até que fosse promulgada a referida lei, restava estabelecido o *quantum* indenizatório equivalente a 40% sobre o saldo do FGTS, bem como ficava vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro de sua candidatura até um ano após o final de seu mandato, e da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Em razão do disposto no artigo 10 do ADCT, começou a ser espelhado o entendimento de que não haverá qualquer garantia de emprego até a edição da lei complementar — à qual se refere o artigo 7º, I, da Carta Magna — que, passados 32 anos da promulgação da Constituição, ainda não foi editada.

Ao analisar o artigo 7º, I, fica claro: há a proteção contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa, cabendo à lei complementar apenas regulamentar essa proteção, que, na verdade, já existe por força da interpretação do próprio dispositivo, como demonstrado.

Assim, se levarmos em consideração o raciocínio esposado até o momento, cabe à lei complementar somente dispor sobre os casos que serão considerados como dispensa arbitrária ou sem justa causa e, ainda, as suas consequências, como a obrigação de reintegrar o empregado ou o valor a ser pago quando a dispensa for considerada arbitrária, até mesmo porque uma lei complementar pode regular o preceito constitucional, mas não impedir a sua eficácia.

Certo é que, no entanto, enquanto a lei complementar não é editada, a lacuna existente pode ser preenchida com os artigos 482 e 165 da CLT, sendo que o primeiro estipula taxativamente os casos de demissão por justa causa e o segundo conceitua a dispensa discricionária como aquela “que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro”. Assim, o artigo 7º, I, da CRFB/88 já estipula, em nosso entendimento, independentemente de qualquer lei complementar, que é proibida a dispensa que não for baseada nos artigos 482 e 165 da CLT.

Levando em consideração que o legislador não utiliza palavras em vão, para que serve, então, a indenização prevista no artigo 10 do ADCT?

Ora, se a dispensa não estiver baseada em um dos incisos do artigo 482 da CLT, terá que, necessariamente, estar prevista em uma das hipóteses do artigo 165 da CLT, sob pena de ser considerada arbitrária e, assim, ao conjugar o artigo 7º, I, da CRFB/88 com o artigo 10 do ADCT, é possível concluir que a indenização estipulada em 40% sobre o saldo do FGTS refere-se, de fato, ao valor que deve ser pago para a dispensa sem justa causa desde que a mesma não se considere arbitrária (MAIOR, 2004, p. 49). Portanto, para sabermos se a dispensa não foi arbitrária, essa deverá ser justificada e embasada em um dos motivos acima mencionados e, se assim não for, será considerada ilícita.

Caso seja arbitrária, no entanto, as consequências deverão estar previstas na lei complementar. Todavia, enquanto essa não existe, é possível estabelecermos os parâmetros para tal, como nos permite o artigo 4º da Lei de Introdução ao Código Civil e tendo como fundamento a legislação já existente.

Sendo considerada a dispensa ilícita por ser arbitrária, existem dois caminhos que podem ser seguidos. O primeiro, baseado no artigo 495 da CLT, diz que o empregado pode ser reintegrado; não sendo, todavia, a reintegração aconselhável, os artigos 496 e 497, ambos da CLT, informam que a reintegração poderá ser convertida pelo tribunal do trabalho em indenização estipulada em dobro do que teria direito a receber.

Jorge Souto Maior (2004, p. 52) informa que, apesar de existirem parâmetros na legislação trabalhista para que se estabeleça a indenização no caso de a reintegração ser desaconselhável, não há impedimento de que as peculiaridades do caso concreto sejam avaliadas e a indenização seja estipulada com base no artigo 186 do Código Civil, aplicável a todos os ramos do direito não penal.

E, no que tange à obrigação de indenizar, ressalta-se que o artigo 927 do Código Civil estabelece que “Aquele que, por ato ilícito (artigos 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo”, de forma que a obrigação de indenizar só advém de um ato ilícito. Corolário lógico é que, se há obrigação de indenizar, o ato é ilícito e, nesse sentido, se a própria Constituição Federal estabelece que a lei complementar deverá prever a indenização compensatória, é porque o ato é ilícito; logo, a consequência, como dito, é a sua nulidade.

Note-se que, ainda que os artigos 495 e seguintes da CLT se refiram ao instituto da estabilidade, as hipóteses que estipulam as consequências da demissão de um empregado estável são compatíveis com o instituto da garantia de emprego enquanto não houver a edição da lei complementar, posto que, em caso de um ato ser considerado nulo, a sua consequência jurídica é a reversão ao *status quo* e, no caso, à reintegração.

Nesse sentido, sendo uma dispensa considerada nula por não serem atendidos os requisitos legais, fica clara, logicamente, a possibilidade de o empregado ser reintegrado aos quadros da empresa, devendo a possibilidade de indenização ser analisada apenas em segundo plano.

Dessa forma, ao analisarmos o artigo 7º, I, teríamos as seguintes opções de términos do contrato de trabalho²⁰¹:

- a) justa causa, em que o empregado somente recebe o saldo de salários, férias e 13º salário, desde que vencidos;
- b) fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, caso em que o empregado receberá a indenização compensatória equivalente a 40% do saldo do FGTS, ademais do saldo de salário, do aviso prévio, das verbas proporcionais e vencidas;
- c) a arbitrária, considerada como tal a que não for por justa causa ou não se fundar em um dos motivos citados no item “b”, caso em que o empregado poderá ser reintegrado²⁰² ou, ainda, receber uma indenização equivalente ao dobro do que receberia caso a dispensa tivesse ocorrido por motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

²⁰¹ Deixamos de inserir a dispensa discriminatória por não ser o escopo deste trabalho.

²⁰² Chamamos a atenção para o fato de que, embora, no Brasil, a decisão pela reintegração ou não caiba ao juiz do trabalho, na Espanha, em caso semelhante, a opção é da empresa.

Segundo Marcelo Moura (2017, p. 249), motivo técnico seria o relativo à atividade produtiva, como um processo de automação que permita a diminuição dos postos de trabalho. Já o motivo econômico estaria vinculado a inúmeras variantes que envolveriam os custos da produção e, até mesmo, os cenários político e econômico que podem levar uma empresa à crise. Não obstante, registra-se que admitir que o empregado possa ser demitido em razão de uma crise atravessada pelo seu empregador, significaria admitir que o risco do negócio possa ser repassado ao empregado, o que é vedado pelo nosso ordenamento. De forma semelhante compreendemos que considerar a dispensa lícita pela diminuição dos postos de trabalho em razão da automação também significa transferir os riscos da atividade para o empregado, o que o nosso ordenamento não permite.

Entendemos, não obstante dada a inexistência de critérios objetivos definidos na legislação, que há uma lacuna referente a quais seriam os motivos técnico, econômico ou financeiro que ensejariam a demissão nessa forma e, para tal, enquanto não houver a lei complementar, cabe à jurisprudência decidir, uma vez que, quanto a motivo disciplinar, o artigo 482 da CLT já o regulamenta.

Valdete Severo (2011, n.p.) afirma que a Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000, pode fornecer parâmetros e ser utilizada analogicamente para esse caso. Segundo o artigo 3º, III, da referida lei, poderá o empregado público ter seu contrato de trabalho rescindido por necessidade de redução do quadro pessoal em decorrência de excesso de despesa, o que poderia ser utilizado para justificar o motivo financeiro, desde que devidamente comprovado o excesso, e não decorrente da má administração da empresa. De igual sorte, segundo a autora, a Lei nº 9.962 pode ser utilizada para justificar o motivo disciplinar, já que o artigo 3º, IV, refere-se à possibilidade de dispensa por insuficiência de desempenho, assegurada a defesa do trabalhador. Para os motivos econômicos, a autora sugere a utilização da Convenção 158 da OIT, que dispõe sobre a necessidade de justificativa e comprovação empresarial dos motivos que ensejaram a medida extrema de dispensar empregados. Exige, ainda, a negociação com o sindicato da categoria profissional no caso de demissões coletivas.

Diante do exposto, em que pesem os respeitáveis entendimentos de que o artigo 7º, I, da CRFB/88 seria uma norma constitucional de eficácia limitada e, portanto, não produz os efeitos que dela se espera até que o legislador

infraconstitucional opte por regulamentá-la, ousamos discordar desse posicionamento pelos motivos já expostos.

Dadas as várias consequências enumeradas neste trabalho acerca da temporariedade do vínculo, seja a normatizada, como ocorre na Espanha, seja a normalizada, como ocorre no Brasil, concordamos com a professora Valdete Severo (2011, n.p.), que expõe que conferir efetividade ao inciso I do artigo 7º da Constituição Brasileira, exigindo uma justificativa a fim de que a dispensa seja considerada um ato lícito, é consequência lógica da valorização social do trabalho humano.

Soma-se ao argumento acima o expresso no artigo 5º, § 1º, da CRFB/88, segundo o qual as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata. Conforme já exposto neste trabalho, o artigo 7º, I, está inserido no Capítulo II do Título II, que trata dos Direitos e Garantias Fundamentais da CRFB/88 e, nessa linha de raciocínio, sendo uma norma de direito fundamental, por força da própria Constituição, tem aplicação imediata, devendo a sua interpretação estar em consonância com o disposto no artigo 5º, § 1º, da CRFB/88.

Não obstante, existem limites à necessidade de justificar a demissão. O primeiro limite está nos contratos a termo, posto que, sendo o trabalhador contratado por um período certo e determinado, a justificativa para o término do contrato já é fornecida no ato da contratação e se baseia no motivo que ensejou a celebração do contrato a termo²⁰³. Claro está que a ausência de necessidade de justificativa somente se dará nos contratos a termo que sejam celebrados em estrita conformidade com a legislação que o regulamente e não em fraude à mesma.

Valdete Severo (2011, n.p.), ao estudar a legislação italiana, questiona o fato de esta entender não ser necessária a justificativa para a demissão dos empregados domésticos, indagando sobre a possibilidade de tal exclusão, entendendo que o fornecimento de um motivo para a despedida sempre deve existir, dado que a relação contratual deve ser transparente e informada pela confiança e lealdade²⁰⁴.

²⁰³ A Convenção 158 da OIT prevê expressamente a possibilidade de excluir os contratados a termo no seu artigo 2.2, *in verbis*: “Todo Membro poderá excluir da totalidade ou de algumas das disposições da presente convenção as seguintes categorias de pessoas empregadas: a) os trabalhadores de um contrato de trabalho de duração determinada ou para realizar uma determinada tarefa; b) 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; c) os trabalhadores contratados em caráter ocasional durante um período de curta duração.”

²⁰⁴ Chamamos a atenção para o fato de a Convenção 158 da OIT possibilitar no artigo 5 a exclusão de determinadas categorias de pessoas empregadas. Vejamos: “5. Na medida que for necessário, e com a prévia consulta das organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas,

A autora supracitada, com base na doutrina estrangeira, questiona, ainda, a possibilidade de ser excluída a necessidade de justificativa para demitir no caso de a empresa possuir até um certo número de empregados. Nesse caso, embora a autora entenda que, de fato, os pequenos empresários estão mais sujeitos a agruras da realidade econômica brasileira, entende não ser possível a diferenciação da sua obrigação nesse tocante, já que os direitos fundamentais que protegem os trabalhadores de pequena ou grande empresa são os mesmos (SEVERO, 2011, n.p.).

Diante do exposto, pela própria redação do artigo 7º, I, da CRFB/88 e pelos motivos elucidados, entendemos que, embora existam limites à proteção, o referido dispositivo é categórico ao conferir ao trabalhador a garantia de emprego face à despedida sem justa causa ou arbitrária, interpretação que, além de estar em consonância com os princípios constitucionais, alia-se à ideia de justiça social, sendo certo que a livre iniciativa somente pode ser legítima quando praticada junto à referida ideia²⁰⁵.

3.4.2 Outras sugestões

Além de entendermos que seja conferida a eficácia de a garantia de emprego prevista no artigo 7º, I, da CRFB/88 para amenizar os efeitos de a expansão dos contratos atípicos e alta rotatividade do mercado de trabalho brasileiro, que, cada vez mais, precarizam as relações de trabalho, após o estudo apresentado, passamos a fazer algumas sugestões de medidas que, a nosso ver, tornam-se de extrema relevância para que o trabalhador tenha, de fato, a proteção de alguns dos direitos preconizados na Carta Magna.:

quando tais organizações existirem, a autoridade competente ou o organismo apropriado de cada país poderá tomar medidas para excluir da aplicação da presente convenção ou de algumas de suas disposições, outras categorias limitadas de pessoas empregadas, a cujo respeito apresentam-se problemas especiais que assumam certa importância, levando em consideração as condições de emprego particulares dos trabalhadores interessados ou a dimensão ou a natureza da empresa que os emprega.”

²⁰⁵ José Afonso da Silva deixa claro que, em uma Constituição preocupada com a justiça social, a livre iniciativa será legítima quando praticada em prol da justiça social. Ao revés, será ilegítima quando estiver sendo praticada no interesse puramente do lucro e da realização pessoal do empresário (SILVA, 2004, p. 774).

- a) qualificação do trabalhador. É preciso investir na qualificação do trabalhador, uma vez que, como demonstrado no caso espanhol, quanto menos qualificado, maior a chance de o trabalhador estar em um contrato temporário e, portanto, em um emprego precário. Em contrapartida, não há incentivo para que o empregador qualifique um trabalhador se ele não permanecerá em sua empresa. Tal situação também ocorre no Brasil, contribuindo para a baixa remuneração paga ao trabalhador e para a precariedade dos trabalhos. Logo, de nada adianta investir em leis que retirem direitos dos trabalhadores, sendo certo que a eventual concessão de isenções aos empregadores deve estar relacionada ao investimento feito na qualificação do trabalhador. A OIT chama a atenção para a necessidade de garantia de um direito universal à aprendizagem desde a primeira infância até a aprendizagem de adultos²⁰⁶ (OIT, 2019);
- b) é preciso acompanhar os resultados das opções legislativas e das políticas públicas: conforme amplamente demonstrado, seja no Brasil, seja na Espanha, nenhuma reforma trabalhista, ao retirar direitos dos trabalhadores, criou emprego ou, ao menos, fez com que o trabalhador nele permanecesse. Todavia, novas alterações legislativas foram feitas, retirando direitos dos trabalhadores, utilizando os mesmos fundamentos. Não há explicação razoável, ao menos se nos ativermos aos ideais constitucionais, para a insistência em opções legislativas que já não deram os resultados almejados. São necessárias a transparência, a seriedade que o assunto requer, bem como a íntima relação entre as medidas adotadas e os seus objetivos;
- c) é preciso investimento na fiscalização do trabalho: embora o atual governo tenha extinguido o Ministério do Trabalho e esteja tentando retirar os poderes da fiscalização, acreditamos que o investimento nessa área seja necessário para que as fraudes nas relações trabalhistas possam ser detidas ou, ao menos, diminuídas.

²⁰⁶ Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf. Acesso em: 20 ago. 2020.

Lembramos que, no caso da Espanha, a fiscalização do trabalho foi uma das grandes responsáveis, em 2018 e 2019, para que um grande número de trabalhos registrados fraudulentamente como temporários fossem convertidos em contratos indeterminados. Investimento na fiscalização do trabalho é, portanto, necessário para que fraudes trabalhistas sejam evitadas, o que pode contribuir, inclusive, para um menor número de ajuizamento de ações trabalhistas;

- d) é preciso aumentar o custo das demissões no Brasil. Apesar de ser, aparentemente, absurda a afirmação, o estudo de Marcelo Prado Ferrari Manzano (1996, p. 6) demonstra que demitir no Brasil é mais vantajoso ao empresário do que manter o custo salarial do trabalhador em períodos de previsão de redução de consumo. Segundo o autor, com exceção da multa de 40% sobre o saldo do FGTS, as demais verbas pagas pelo empregador possuem a natureza de salário indireto poupado compulsoriamente e, assim, o custo efetivo para dispensar um empregado é baixo. Dessa forma, se o empregador prevê que a sua demanda diminuirá por um período de, por exemplo, três meses, é menos custoso para ele demitir o funcionário a pagar o salário desse período. Isso acentua a rotatividade da mão de obra e a precarização das relações de trabalho, de modo que aumentar o custo das dispensas nos parece imprescindível para amenizar a intenção de precarização das relações de trabalho. Cabe lembrar aqui que a Espanha, tendo como os objetivos principais diminuir a dualidade do seu mercado de trabalho e gerar empregos, em sua reforma trabalhista de 2012, diminuiu as indenizações para o caso de demissão improcedente e não logrou êxito em sua pretensão;
- e) como já demonstrado, é preciso começar a aplicar o disposto no artigo 7º, I, da CRFB/88 no que tange à garantia de emprego ali estipulada. A Espanha já possui garantia de emprego em seu mercado de trabalho e não há qualquer estudo sério que relacione tal garantia ao aumento do desemprego. Fornecer alguma garantia gera segurança ao trabalhador, previsão de gastos que podem ser

- feitos e, ainda, fornecem sustentabilidade à economia, ao próprio sistema capitalista e ao sistema previdenciário da sociedade;
- f) a aplicação dos princípios do direito do trabalho deve ser observada, seja no processo de elaboração das leis, seja na sua aplicação. O princípio da proteção ao trabalhador, por exemplo, deve nortear as opções legislativas, sob pena de se aprofundar o estado de barbárie em que vivemos;
 - g) a atuação sindical²⁰⁷, enquanto, inclusive, ator fundamental para a luta de classes, é imprescindível. Os sindicatos foram intensamente afetados, não só pelo desemprego, mas também pelos sucessivos ataques à legislação trabalhista. Contudo, o trabalho de resistência junto aos trabalhadores é fundamental, posto que só ele é capaz de representá-los ativamente, sobretudo, quando a lei tenta impor que o negociado prevaleça sobre o legislado. Entendemos que, nesse caso, há um trabalho a ser feito junto à categoria representada, já que houve um intenso esforço em desmoralizar a importância dos sindicatos. Por norma constitucional, a ele cabe a representação dos trabalhadores e somente ele pode lutar por direitos melhores sem a exposição do trabalhador, que deixa de reivindicar os seus direitos por medo do desemprego. A luta de classes nesse momento é fundamental para que os trabalhadores não percam ainda mais direitos e, dentro dessa luta, a representação sindical assume papel extremamente relevante;
 - h) a aposta, mesmo para uma sociedade capitalista, deve ser no contrato por prazo indeterminado – e não no contrato a termo –, tendo uma remuneração mínima e jornada fixas como regra. Esse ponto foi explorado no decorrer do presente estudo através do qual

²⁰⁷ A esse respeito, Druck (1999, p. 45) esclarece que as mobilizações operárias em curso desde o final dos anos 70, o avanço da organização sindical nos anos 80 e as práticas de resistência menos visíveis, como as greves tartarugas, foram práticas que expressaram insatisfação, cansaço e revolta face às condições impostas pelo fordismo. Nesse sentido, as políticas de gestão são uma resposta a tais condições e passam a ser baseadas na Qualidade Total e na terceirização, a fim de desestruturar os coletivos de trabalho, estimular a concorrência entre os próprios empregados e buscar a sua cooperação e envolvimento. Portanto, são também baseadas nos ataques aos sindicatos, contra as organizações nos ambientes de trabalho ou qualquer foco de resistência dos trabalhadores. A autora conclui que, assim, a flexibilização é também uma resposta aos trabalhadores em razão de seus movimentos de resistência.

demonstramos que o contrato a termo não gera qualquer garantia ao trabalhador, que, portanto, não pode se programar sequer para consumir ou aposentar-se;

- i) é preciso resgatar o interesse da população pela política, uma vez que, a partir dela, são eleitos aqueles que legislarão a favor ou contra os direitos sociais. Neste quesito, apresentamos um ideal a ser buscado, já que o intenso trabalho para acabar com a educação de qualidade e intensificar a jornada do trabalhador fez com que política se tornasse assunto pelo qual grande parte dos trabalhadores não se interessam ou não possuem tempo de se informarem, pois estão lutando pela sua sobrevivência. Em um país democrático não há espaço para o desinteresse pelos assuntos políticos. A relevância do voto universal, um dos maiores, se não o maior, direito conquistado com a Constituição de 1988, é extrema e somente através do voto consciente e efetiva participação política, poderá haver cobranças e o acompanhamento de propostas de campanha não cumpridas. É preciso lembrar que, após mais de 14 anos de um governo considerado como de “esquerda” (Partido dos Trabalhadores) e pretensamente comprometido com a classe trabalhadora, não detectamos avanços substanciais na sua proteção. De fato, podemos afirmar que não houve também substancial retrocesso, mas, no atual estágio do capitalismo, ausência de retrocesso é por demasiado insuficiente. Apenas como exemplo, a Presidenta Dilma Rousseff, uma das que mais avançou em termos de legislação trabalhista, em sua campanha presidencial em 2014 propagandeou que não mexeria em direitos trabalhistas “nem que a vaca tossisse”, mas logo que assumiu alterou relevantes regras para o seguro desemprego;
- j) o Código Penal (CP) prevê, no Título IV, Capítulo IV, crimes contra a organização do trabalho, sendo que o artigo 203 prevê a pena de detenção de um a dois anos para o crime de, mediante fraude ou violência, frustração de direito assegurado pela legislação do trabalho. Quem atua nesse ramo do direito, no entanto, lida diariamente com inúmeras fraudes trabalhistas, e não temos

conhecimento de qualquer autuação embasada no artigo 203 do CP. Os empregadores fraudam, alguns empregados se socorrem de processos na Justiça do Trabalho, os advogados nada falam a respeito do crime praticado e os magistrados também não. O possível argumento de que existem crimes mais graves é relevante. Afinal, as cadeias estão lotadas e é público que o sistema penal do Brasil não suporta tantos julgamentos. Curioso notar que, embora esse artigo não seja aplicado, não é difícil ver, na realidade da justiça laboral, testemunhas respondendo a processos criminais por supostos falsos testemunhos, o que nos aparenta ser incoerente. Assim, tal como nos posicionamos quanto à necessidade de obedecer ao disposto na Constituição Federal, aqui nos posicionaremos. Se o artigo ainda está vigente, mesmo em uma ordem econômica e social em que o capital manda, ele deve ser aplicado. Embora entendamos que não deva ser aplicada a pena restritiva de liberdade por ser inócua e destituída de sentido dado o sistema penitenciário brasileiro, certo é que deve existir alguma penalidade maior para quem deliberadamente fraudar direitos tão caros à sociedade. Não porque estamos convencidos da viabilidade de aplicá-lo e da pena aplicada, mas, ao menos, como forma de fazer com que o empregador, ao pensar em lucrar em cima de aqueles que terão os seus direitos fraudados e nada farão por medo, reflita que responderá a um processo criminal se assim o fizer, o que costuma dar mais medo do que um processo trabalhista;

- k) é preciso acabar com o discurso de que o empreendedorismo e as formas de trabalho flexíveis são vantajosos para o trabalhador²⁰⁸, estimulando o emprego formal e típico através de um crescimento econômico sustentável. Foi demonstrado neste estudo que, desde a década de 70, o trabalho assiste a uma crise oriunda da crise econômica e do crescimento do desemprego, o que vem causando

²⁰⁸ Lembramos que o ex-Presidente Fernando Henrique Cardoso já afirmava que “[o] processo global de desenvolvimento econômico cria pessoas dispensáveis no processo produtivo, que são crescentemente ‘inempregáveis’, por falta de qualificação e pelo desinteresse em empregá-las”. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/brasil/fc080427.htm>. Acesso em: 10 nov. 2020.

a erosão das formas tradicionais de trabalho em favor da multiplicação de seus desenhos atípicos e precarizados. Mesmo antes da pandemia da Covid-19, o IBGE estimava mais de 40% da população brasileira no mercado de trabalho informal²⁰⁹, o que traz prejuízos irreparáveis ao trabalhador e à sociedade. No que tange às contratações atípicas, o presente estudo demonstrou que nenhuma reforma que tenha flexibilizado os direitos trabalhistas gerou empregos, sendo certo que só podem advir através do crescimento sustentável da economia.

Apesar das sugestões acima, que não são, claro, exaustivas, destacamos, porém, que elas não perpassam somente por medidas dentro do direito — embora seja o nosso escopo no presente trabalho —, mas também por medidas econômicas e políticas.

Embora o direito, de fato, não forneça resposta para tudo, no atual cenário de desigualdade social do país, não podemos mais admitir que direitos trabalhistas sejam objeto de retrocesso. Segundo Souto Maior (2000, p. 261), no caso do direito do trabalho brasileiro, em vez de o mesmo se preocupar com a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, está se preocupando apenas com o fenômeno do desemprego, fazendo com que as injustiças sejam perpetuadas pelo próprio direito, o que não podemos admitir, sendo certo que a solução para diminuição da expansão da precarização, da expansão dos contratos atípicos e da informalidade só pode ser encontrada com medidas em diversas frentes de atuação.

Se será viável avançarmos com propostas nesse sentido, claro está que dependerá das relações de forças empreendidas, bem como da conscientização e da compreensão de ampla camada da população de sua exploração.

Assim, nesse caso, resistir tornou-se sinônimo de sobrevivência da sociedade, do capital e do direito do trabalho.

²⁰⁹ Ao final de 2019, o IBGE apontou que a informalidade atingia 41,6% dos trabalhadores brasileiros. Todavia, se fossem consideradas apenas as pessoas ocupadas sem instrução ou com o ensino fundamental incompleto, a proporção de informais era de 62,4%. Dados disponíveis em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2020-11/ibge-informalidade-atinge-416-dos-trabalhadores-no-pais-em-2019>. Acesso em: 10 nov. 2020.

CONCLUSÃO

Vivemos a era dos avanços tecnológicos, da globalização e da mundialização da economia. Vivemos a era da modernização, mas também a era dos extremos, onde tudo se produz, mas poucos podem consumir. A tecnologia permite a criação de inúmeras máquinas e o avanço nos tratamentos médicos, mas, no mundo, de acordo com as estatísticas da OIT²¹⁰, a cada 15 segundos, morre um trabalhador em virtude de um acidente de trabalho ou de doença relacionada com a sua atividade profissional. Em meio à riqueza planetária, há o alerta sistematicamente ignorado de que o meio ambiente precisa se tornar sustentável. Todos os anos, seis milhões de crianças morrem por falta de acesso a comida ou a água limpa. Produzimos alimentos em excesso, mas 850 milhões de desnutridos no mundo são deixados à sorte. Em meio à possibilidade de conexão mundial em segundos, as mulheres, os negros e alguns grupos equivocadamente chamados de “minoritários” precisam lutar impetuosamente para serem escutados e conseguirem alguma representatividade. Há uma crise em “ser” humano.

No Brasil, quando pensávamos que tínhamos chegado ao auge da crise governamental, social e econômica, um cidadão que prega o excesso de direitos trabalhistas, defende a tortura e o fato de a mulher ganhar menos porque engravida, candidatou-se à Presidência da República. E ganhou. Em um estado democrático de direito. Não bastasse o desmanche dos direitos sociais aprofundado em seu governo, a pandemia da Covid-19 pegou todos de surpresa, mas o Presidente do Brasil, negando a sua gravidade, ignorou os inúmeros alertas da Organização Mundial de Saúde. Os resultados das escolhas adotadas são mais de 400 mil mortos, um recorde de desemprego e de desigualdade no país.

Mas indagamos se é possível falar em real democracia em um país onde aproximadamente 13,5 milhões de pessoas vivem em extrema pobreza, com renda mensal per capita inferior a R\$ 145²¹¹, o rendimento médio mensal de quem ganha mais com o trabalho é de R\$ 28.659, e o de quem ganha menos é de R\$ 850, 31,1

²¹⁰ Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650864/lang--pt/index.htm. Acesso em: 20 jul. 2020.

²¹¹ Dados de 2018 disponíveis em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/25882-extrema-pobreza-atinge-13-5-milhoes-de-pessoas-e-chega-ao-maior-nivel-em-7-anos>. Acesso em: 20 ago. 2020.

milhões de pessoas não têm acesso a água encanada, 74,2 milhões de pessoas (37% da população) vivem em áreas sem coleta de esgoto e 5,8 milhões de famílias não têm banheiro em casa (SEVERO; BARROS, 2020, n.p.).

Parece-nos ter havido a ruptura de um pacto social consubstanciado no dever de obediência a inúmeros artigos da Constituição Federal, mas, no que tange ao tema deste trabalho, sobretudo, aos artigos 1º, 3º e 7º.

Como estudiosos do Direito do Trabalho, sabemos que não houve concessão de qualquer direito sem uma luta organizada prévia e, nesse sentido, esse ramo do direito não significa conformação, mas, sim, resistência e, como Souto Maior (2000, p. 248) alerta, subversão. Nesse sentido também, explica-se a insistência reiterada de alguns em denegrir o papel do direito do trabalho e, assim, por via transversa, com ele acabar.

Explica-se também a insistência contínua dos últimos governos em diminuir os investimentos em educação²¹². Afinal, em regra, quanto menor o acesso à informação, menor conhecimento para lutar pelos direitos conquistados haverá. Atualmente, os ataques aos direitos sociais são tão grandes que entendemos que não impediremos os retrocessos sem resistência e conscientização dos trabalhadores²¹³, posto que a sua luta foi a grande responsável por termos, em um determinado momento histórico, atingido um patamar mínimo civilizatório. Mas, se a história é cíclica, a sociedade parece esquecer-se que muitas das lutas que resultaram em concessão de algum direito ao trabalhador têm origem na Revolução Industrial do século XVIII. Após muitos momentos de fluxos e contrafluxos quanto à concessão de direitos, é possível afirmar que alguma estabilidade foi atingida para, alguns anos depois, inúmeros fatores — dentre os quais destacamos a globalização, o neoliberalismo e a crise constante do capitalismo — ocasionarem um inimaginável retrocesso quanto a esses direitos.

Tendo em vista que o direito do trabalho tem também o objetivo de coibir as injustiças provocadas pela desigualdade existente entre trabalhadores e empresários,

²¹² Lembramos que a Emenda Constitucional 95/2016, aprovada em dezembro, determinou o congelamento das despesas com saúde, educação, moradia e trabalho por 20 anos. Além disso, as universidades federais têm sofrido sérias restrições em seu funcionamento em razão da ausência de repasse de verbas do governo federal.

²¹³ Nesse aspecto, ressaltamos o movimento ocorrido no Brasil intitulado “breque dos apps”, organizado por entregadores de aplicativos durante a pandemia da Covid-19. O movimento consistiu na paralisação das atividades de alguns destes trabalhadores, que reivindicavam alguns direitos mínimos como o aumento do valor do pagamento mínimo e o fim do bloqueio da plataforma para alguns entregadores. Embora, até o presente momento, não tenham logrado êxito em suas reivindicações, certo é que o movimento demonstra um início de conscientização dos trabalhadores.

a sobrevivência do mesmo como ramo jurídico autônomo depende da manutenção de sua preocupação com a justiça social. Nos dizeres de Souto Maior (2000, p. 251), “um direito do trabalho que, na aplicação concreta, produza resultados injustos perde, plenamente, o seu sentido”.

Não obstante, não se pode negar que, como já demonstrado, o direito do trabalho, ao proteger o trabalhador — e também a empresa — não pretende romper com o sistema capitalista, mas, pelo contrário, ao ter como intuito conferir ao trabalhador um grau de proteção social e econômica, acaba por servir ao sistema, pois ajuda a conferir ao cidadão meios para consumir e, assim, permitir a manutenção da atividade empresarial. Por outro lado, ele estabelece padrões mínimos para que a relação capital e trabalho se realize de forma civilizatória. Sem esses padrões mínimos, entraremos na barbárie, e qualquer tentativa de paz social pode restar corrompida.

Mostramos no decorrer deste trabalho que as transformações no modo de organização do trabalho com a introdução do toyotismo e, junto a ele, novos ideais no processo de produção, acarretaram inúmeras modificações no mundo do trabalho, incluindo a substituição do típico trabalhador fordista/taylorista, que tinha jornada e salário fixos, pelo trabalhador flexível, muitas vezes sem carga horária fixa e sequer salário.

A tais transformações serão somadas a globalização econômica, os avanços tecnológicos e as crises econômicas inerentes ao sistema capitalista, que farão com que ganhe expressão o discurso de que há a necessidade de flexibilização das relações trabalhistas. Tal discurso começa a ser incentivado ou, ao menos, tolerado por organismos internacionais que deveriam proteger os direitos básicos do trabalhador. Citamos como exemplo desse último caso a OIT, que, ao não proibir as formas de contratação atípica e, ainda, elaborar um Informe acerca do tema, acaba por chancelá-las, contrariando alguns ideais de sua própria Constituição.

Além disso, sob o comando da expressão neoliberal, incrementada através de medidas de austeridade, está havendo o aumento de medidas legislativas para estimular as contratações atípicas, dentre as quais se incluem o contrato a termo e, mais especificamente, o trabalho temporário²¹⁴. Essas são, na verdade, somente formas de precarização das relações de trabalho.

²¹⁴ Chamamos a atenção para o *post* publicado pelo Tribunal Superior do Trabalho, em sua rede social @tstjus, ao final de 2020, que apresenta o trabalho temporário como uma “oportunidade”

O Brasil e a Espanha passaram por amplas reformas trabalhistas recentemente. Tendo em vista que a Reforma espanhola ora estudada ocorreu em 2012, já foi possível, a partir dela, analisarmos os seus resultados concretos, o que ainda não é possível analisar no caso brasileiro de forma definitiva.

Na Espanha, a adoção de contratos temporários ocorre em alta escala desde a década de 90 e vem sendo muito utilizada nos setores de serviços e, em especial, na hotelaria e no setor de construção. Embora as inúmeras alterações legislativas trabalhistas tenham utilizado como um de seus fundamentos a necessidade de reduzir a temporalidade do mercado de trabalho espanhol, não houve resultado efetivo, e a Espanha mantém uma das mais altas taxas de contratação temporária da Europa. Nos últimos anos, soma-se ao contrato temporário o aumento do número de contratos por tempo parcial, que vêm ganhando espaço no mercado de trabalho espanhol.

Percebemos, ainda, quanto ao caso espanhol, que, quando houve a crise econômica, em 2008, observou-se que esse tipo de contrato foi o primeiro a ser atingido, uma vez que não só a crise econômica atingiu fortemente o setor de construção, mas também porque esse tipo de contrato é mais fácil e menos custoso de ser finalizado. O mesmo ocorreu em 2020, quando a pandemia da Covid-19 atingiu o país, e o número de contratos temporários caiu em mais de 25%, como dito anteriormente.

Na mesma lógica, quando há a melhora da economia, o número de contratações temporárias aumenta, demonstrando que esse tipo de contratação não contribui para a criação de empregos em período de crise econômica. Mais ainda, contribui somente para a sua precarização e submissão do trabalhador a outras formas de exploração.

Foi possível aferir que a taxa de desemprego espanhola, sobretudo quanto aos jovens, ao longo do tempo, mostra-se constantemente alta, já que, mesmo nos períodos em que a economia está bem, mantém-se, em média, acima dos 10%. Em 2012, tal taxa atingiu quase 25%²¹⁵. De igual sorte, a taxa de contratação temporária mantém-se alta ao longo do tempo, havendo um pequeno decréscimo apenas no período de grave crise econômica. Assim, demonstra-se que, embora possa ser

vantajosa, não como uma forma de contratação precária. Disponível em:

<https://www.instagram.com/p/C15e8ktgxXs/?igshid=1qnx1qgy38qdd>. Acesso em: 10 jan. 2021.

²¹⁵ Disponível em: <https://www.epdata.es/evolucion-tasa-paro-espana/2fc3fced-0264-4a55-bca8-d8c79509f4ae>. Acesso em: 23 ago. 2020.

afirmado que há criação de emprego através da utilização desse tipo de contrato, como ele não se mantém, não resolve a questão do desemprego ou a melhora da economia no país, pois a taxa de desemprego mantém-se alta, bem como a de contratação temporária. Além disso, ainda que emprego seja criado, por ser precário, causa inúmeras outras consequências já citadas no decorrer deste trabalho, como a insegurança do trabalhador, o aumento da taxa de pobreza trabalhista, o aumento do número de acidentes de trabalho e a diminuição dos rendimentos auferidos. Os custos para o sistema previdenciário do país também são grandes.

Outra análise que entendemos merecer destaque é que essa forma de contratação atinge, sobretudo, as mulheres, os jovens e os imigrantes, grupos já vulneráveis no mercado de trabalho. Lembrando que os jovens possuem um alto índice de desemprego, os resultados demonstrados neste trabalho quanto a tais grupos, bem como a alta taxa de involuntariedade apontada, ratifica que o trabalho temporário, muitas vezes, é a única forma de tais trabalhadores conseguirem auferir alguma renda, sendo certo que, apesar de se manterem no mercado de trabalho, não possuem qualquer garantia de permanência nele, o que, na prática, não melhora a economia ou a situação de vulnerabilidade do trabalhador.

Chamamos a atenção para um grande diferencial em relação ao mercado brasileiro que é a formalização de contrato de curtíssima duração, muitas vezes de uma semana, uma vez que, no Brasil, em geral, contratos com essa duração sequer chegam a ser formalizados. Outro significativo diferencial diz respeito à garantia de emprego existente em inúmeros países europeus, sendo a Espanha um grande exemplo.

Ressaltamos que os planos relativos à “Agenda 2030” da Organização das Nações Unidas fizeram com que o governo espanhol, mais uma vez, abordasse a questão ora estudada. Assim, seja através de campanhas de conscientização dos trabalhadores sobre as fraudes perpetradas quanto a esse tipo de contratação, seja no reforço da fiscalização do trabalho, esta, no ano de 2019, foi responsável por grande número de conversão de contratos temporários em indeterminados, demonstrando, ainda, o grande número de fraudes que existem nesse tipo de contratação.

Como já dito, em junho de 2018, Pedro Sánchez do Partido Socialista Operário Espanhol (PSOE) assumiu o cargo de Primeiro Ministro da Espanha após Mariano Rajoy do Partido Popular (PP), que estava no poder quando foi realizada a reforma

trabalhista na Espanha. Embora o PSOE tenha como propaganda declarada a preocupação com o meio ambiente, com a luta pela igualdade real, pela justiça social e por oportunidades para todos²¹⁶, percebe-se que nenhuma medida efetiva foi realizada ainda quanto à alta taxa de contratos temporários²¹⁷, o que ratifica o que viemos abordando no decorrer deste trabalho: a preponderância do interesse do capital sobre valores tão caros à sociedade, o que significa que a precarização não tem bandeira partidária.

Na luta pela constante desmobilização do trabalhador, por repercutir o medo de perda do emprego e de que é “melhor ter um emprego assim a nenhum”, o capital está ganhando e conseguindo aumentar os seus lucros através de vários instrumentos, dentre os quais destacamos a fragilização do direito do trabalho através da precarização dos contratos de trabalho.

Já no Brasil, observamos, sobretudo a partir da década de 90, a constante flexibilização dos direitos trabalhistas. Entre 2001 e 2016, observamos ora a concessão de direitos, ora a sua flexibilização e, após 2017, o desmantelamento incessante da legislação trabalhista. No que toca ao tema deste estudo, com a introdução de mais possibilidades de contratos atípicos e o aumento expressivo da informalidade, observamos que, apesar do crescimento dessa modalidade contratual, o Brasil não tem, ao menos ainda, um alto índice de contratos temporários amparados na legislação tal como ocorre na Espanha. Todavia, se analisarmos o conceito de emprego temporário fornecido pela OIT, ratifica-se a afirmação de que este vem crescendo no país e sendo introduzidos em nossa legislação gradualmente, como ocorreu com a introdução do contrato intermitente através da Lei nº 13.467/2017.

Não se trata, aqui, de ser contra qualquer contratação temporária. Pelo contrário, ela sempre existiu e, nas situações excepcionais, plenamente justificadas e restritamente em conformidade com a legislação, entendemos ser válida. Citamos como exemplo o caso recente da pandemia da Covid-19, em que vários hospitais

²¹⁶ Disponível em: <https://afiliate.psoe.es/Affiliation/AffiliationHome>. Acesso em: 23 ago. 2020.

²¹⁷ Ressaltamos, porém, que a imprensa espanhola noticiou, em janeiro de 2021, que o governo pretende realizar algumas reformas, incluindo temas trabalhista e previdenciários, sendo certo que um dos pontos é a intenção de dificultar a contratação temporária através da imposição de que os contratos nessa modalidade só poderão ser firmados em casos eventuais. Os pontos a serem tratados nas reformas estão no documento “*Políticas palanca de Reforma Estructural para un crecimiento sostenible e inclusivo*”, disponível em: <https://participacion.castillalamancha.es/sites/default/files/documentos/participa/ESQUEMA%20DDE%20PLAN%20DE%20RECUPERACION%20TRANSFORMACION%20RESILIENCIA.pdf>. Acesso em: 15 jan. 2020.

brasileiros ofertaram vagas temporárias aos trabalhadores de saúde, dada a real necessidade de contratação para combater a pandemia. Nesse caso, resta claramente demonstrado que o contrato temporário, de fato, tinha um motivo específico e, a princípio, limitado no tempo. O que ora combatemos é o artifício de utilizá-lo como forma de baratear o custo de demissão de um trabalhador em uma atividade permanente da empresa sem motivo temporário que justifique a sua admissão dessa forma ou, ainda, a utilização de pequenos períodos de vínculo de emprego, a fim de baratear o custo do trabalhador. Como demonstrado, a Espanha vem se utilizando de tal artifício para precarizar as relações de trabalho. Já o Brasil, embora não utilize de forma ostensiva a contratação temporária, vem se utilizando dos contratos atípicos, bem como da precariedade dos vínculos trabalhistas para manter o trabalhador pouco tempo em seu emprego.

Ressaltamos que, ao contrário do que ocorreu na Espanha, durante a pandemia da Covid-19, a contratação temporária no país cresceu 34,8% em relação a 2019, bem como a taxa média de efetivação dos trabalhadores temporários, que em 2020 estabeleceu-se em 20%, superando a média dos anos anteriores, que era de 15% ²¹⁸.

Restou facilmente perceptível, no entanto, que, no Brasil, apesar de não haver uma temporalidade fundamentada na lei, há pouco tempo de permanência do trabalhador no vínculo empregatício e, neste sentido, afirmamos que há uma temporalidade do trabalhador brasileiro, no mínimo, normalizada. Não se pode ignorar que tal fato ocorre pela facilidade encontrada pelo empregador para demitir e pelo baixo custo desse processo, o que, em última análise, comprova que não há rigidez do sistema trabalhista brasileiro, rigidez tão utilizada como fundamento das sucessivas alterações legislativas que vêm ocorrendo desde 2017. Quanto a essa questão, Jorge Souto Maior (2000, p. 136-154) demonstra que legislações como a francesa, italiana, alemã, portuguesa, espanhola, venezuelana, chilena, colombiana e argentina possuem direitos trabalhistas, com exceção do FGTS, muito semelhantes aos nossos, não tendo sido os direitos previstos na legislação trabalhista uma concessão despropositada. Lembra, ainda, que muitos dos direitos foram instituídos

²¹⁸ Os dados são da Associação Brasileira de Trabalho Temporário (Assertem). Disponível em: <https://assertem.org.br/noticia/contratacao-de-temporarios-oferece-respostas-as-incertezas-da-pandemia-mas-exige-cuidados-contratacao-de-temporarios-oferece-respostas-as-incertezas-da-pandemia-mas-exige-cuidados>. Acesso em: 30 jan. 2021.

entre as décadas de 40 e 60, o que não impediu o crescimento econômico do país até o início dos anos 70.

De forma semelhante ao que observamos na Espanha, não parece ter havido, no Brasil, em qualquer momento da história após a Carta Magna de 1988, real intenção de modificar esse quadro, uma vez que, no caso brasileiro, mesmo havendo a previsão constitucional de garantia ao emprego, tem prevalecido o entendimento de que não é autoaplicável, do que discordamos pelos motivos já expostos no decorrer deste trabalho.

Levando em consideração que o projeto constitucional deve ser concretizado e que não houve, até o momento, revogação da norma maior, não é aceitável que os direitos sociais continuem sendo relegados. Também não é aceitável que o instituído na proclamada “Constituição Cidadã” tenha sua interpretação realizada pela mais alta corte do país ignorando os direitos fundamentais previstos, como ocorreu no caso da ampliação das possibilidades de terceirização. Não é aceitável, ainda, que a propagandeada necessidade de modernização do direito do trabalho venha desacompanhada do atendimento aos princípios previstos em âmbito internacional, como na Declaração de Filadélfia e nas Convenções da OIT, bem como, em âmbito interno, nas legislações de cada país.

Nesse sentido, o intuito deste trabalho foi demonstrar o quanto é maléfica a contratação temporária, o que ocorre também nos demais contratos atípicos, que, atendendo à lógica do poder econômico, só tem se expandido no Brasil e em outros países do mundo. Todavia, como demonstrado, os prejuízos não se restringem somente ao trabalhador, mas alcançam a sociedade como um todo e o próprio empresário.

A OIT ratifica, no informe citado neste trabalho, as consequências negativas também para a economia, como a diminuição do investimento na inovação, a desaceleração do crescimento da produtividade, os riscos para a sustentabilidade dos sistemas de segurança social, o aumento da volatilidade nos mercados de trabalho e o baixo desempenho econômico. Existem também importantes repercussões sociais como as já apontadas: a insegurança do trabalhador, o maior número de doenças e acidentes de trabalho que repercutem no custo do sistema previdenciário, menores ganhos desses trabalhadores, a dificuldade para aposentadoria, além da representação coletiva. A sociedade paga os custos decorrentes dessa opção, sobretudo, com o custo previdenciário e com os gastos com a saúde. O próprio

sistema capitalista é atingido, já que, necessitando de mercado consumidor, ao excluir os trabalhadores do consumo, aprofunda a sua crise.

Assim, é preciso visualizar os prejuízos que ocorrem ao longo do tempo e, neste sentido, a pandemia da Covid-19 tem demonstrado o preço que o trabalhador e a economia estão pagando pela expansão dos contratos atípicos e da informalidade.

Por isso, entendemos que a temporalidade normalizada do mercado de trabalho brasileiro é tão nociva quanto a temporalidade normatizada que ocorre na Espanha, que, entretanto, possui um Estado comprometido com condições mínimas de vida de sua população — o que não ocorre no Brasil — e ajuda a garantir que a desigualdade social, embora longe do ideal, seja substancialmente inferior à de nosso país.

Não obstante, claro está que o direito, por si só, não tem o poder de resolver a precarização das relações trabalhistas, que perpassa, além do campo jurídico, sobretudo, por opções econômicas e políticas. Nesse sentido, não há espaço para a ingenuidade de acreditar que o Direito do Trabalho, por si só, resolverá os problemas do mercado de trabalho brasileiro marcado pela alta rotatividade no emprego, pela precarização das relações dado o baixo tempo de permanência no vínculo. Ainda mais se considerarmos que a própria essência do Direito do Trabalho é ameaçada quando não há garantia de emprego aos trabalhadores brasileiros.

Isso porque, sobretudo no período de crise econômica, sem garantia de emprego e alta competitividade no mercado de trabalho, o trabalhador não reivindicará os direitos que porventura tenha ou estejam sendo fraudados pelo seu empregador, motivo pelo qual é comum vermos, na Justiça do Trabalho, processos de trabalhadores desempregados e não de empregados.

Logo, há um problema estrutural que precisa ser repensado e perpassa necessariamente pela reflexão do papel do Estado, que, além de ser responsável por manter o caráter civilizatório que deve reger as relações entre o capital e o trabalho, é também o responsável por legislar, fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas e, em última análise, julgar os conflitos decorrentes dessa relação.

Todavia, o que observamos no decorrer da história do Direito do Trabalho no pós-1988, é que, independentemente do governo que esteja no poder, poucos avanços existiram. Além disso, não houve a preocupação de concretizar o projeto constitucional, que, após mais de 20 anos, não foi implementado quanto aos direitos trabalhistas, que são, por definição constitucional, direitos fundamentais. Após mais

de 13 anos de um governo do Partido dos Trabalhadores, o artigo 7º, I, da Constituição Federal não foi regulamentado, mas, nos anos que se seguiram a 1988, uma série de direitos foram desregulamentados ou, no mínimo, precarizados. Logo, refletir sobre a expansão dos contratos atípicos e, portanto, precários, faz com que, necessariamente, tenhamos que repensar o papel do Estado que queremos, bem como em uma ação comprometida deste, das organizações patronais e dos trabalhadores. A respeito desse tema, importante lembrar, inclusive, que o Brasil foi denunciado à OIT, após a Reforma Trabalhista de 2017, sendo que uma das denúncias se refere à ausência de consultas tripartites com os interlocutores sociais a respeito da reforma trabalhista, o que só ratifica a relevância de organizações de trabalhadores e patronais retornarem ao seu papel de representação.

Expusemos, nesse estudo, algumas das soluções que entendemos ser imprescindíveis para que os efeitos que recaem sobre os trabalhadores sejam amenizados, como a necessidade de investimento na qualificação do trabalhador, na fiscalização do trabalho, o respeito aos princípios do direito do trabalho, a participação política e o resgate da atuação sindical.

Ao iniciarmos este trabalho, fizemos referência ao fato de que o sistema capitalista parece preferir atualmente a exclusão à inclusão, o que restou comprovado no decorrer dessas páginas. Ocorre que essa exclusão, cada vez mais profunda, contribui para o agravamento das próprias crises do sistema capitalista, fazendo com que o trabalhador se torne cada vez mais estranhado em relação ao seu trabalho em um claro retrocesso social e econômico.

Utilizamos também a seguinte epígrafe: *“Creo que hay que resistir: éste ha sido mi lema. Pero hoy, cuántas veces me he preguntado cómo encarnar esta palabra.”* Isso porque, durante toda a confecção deste trabalho, essa foi uma das perguntas que nos fazíamos: como resistir? O que fazer para conseguirmos, através das ferramentas que temos, resistir? É preciso aprender a resistir, mas quanto do aprendê-lo não será também aprender a perguntar-se? Em meio a tamanha crise política, econômica e institucional, não há resposta fácil a tais perguntas, mas procuramos demonstrar que as opções legislativas, políticas e econômicas adotadas têm sido as grandes motivadoras desse processo de degradação social, motivo pelo qual não há mais espaço para consentir a expansão dos contratos atípicos, a falta de garantia de emprego, o discurso do mal menor. Se o trabalho é atividade central e vital na sociedade humana na luta pela sobrevivência e pela conquista da dignidade, não se

pode privar o ser humano de exercê-lo sem que se configure como um esforço penoso e alienante. Se a sociedade necessita do trabalho e o ser humano reconhece seu potencial emancipador, o trabalho que explora e aliena não deve ser estimulado ou ofertado (ANTUNES, 2005).

Sendo o trabalho uma categoria central e a expressão fundamental do ser humano, o direito ao emprego também o é, pois sem ele não se vive, constituindo um ato de violência contra o trabalhador que não o possui.

É também nesse contexto que o direito do trabalho e os trabalhadores precisam reassumir o seu papel de resistência e luta. Nos dizeres de Dowbor (2020, p. 173), “[n]ão é sonho. Nunca subestimemos o poder das ideias. É o que tem transformado o mundo”.

REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. **Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences**. International Labour Office, 2015.

ALENCAR, Mônica Maria Torres de. As políticas públicas de pleno emprego e renda no Brasil: do nacional-desenvolvimentismo ao nacional-empendedorismo. In: BEHRING, Elaine Rossetti; ALMEIDA, Maria Helena Tenório de (org.). **Trabalho e Seguridade Social: percursos e dilemas**. São Paulo: Cortez, 2010.

ALMEIDA, Fernanda Cabral; BARROS, Isabela Pimentel. **Estatuto do Trabalho Autônomo da Espanha: um modelo para o Brasil?** Paraná: Editora Juruá, 2020.

ALVES, Giovanni. A crise estrutural do capital e sua fenomenologia histórica. **Blog da Boitempo**. São Paulo, 21 set. 2012. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2012/09/21/a-crise-estrutural-do-capital-e-sua-fenomenologia-historica/>. Acesso em: 5 abr. 2020.

ALVES, Giovanni. Toyotismo como ideologia orgânica da produção capitalista. **Revista Organizações e Democracia**, Marília, v.1, n.1, p. 3-15, 2000.

ALVES, Giovanni. Toyotismo e subjetividade: as formas de desefetivação do trabalho vivo no capitalismo global. **Revista Organizações e Democracia**, Marília, v. 7, n. 1/2, p. 89-108, 2010. Disponível em: <http://200.145.171.5/revistas/index.php/orgdemo/article/view/394>. Acesso em: 5 abr. 2020.

ALVES, Giovanni. Toyotismo, novas qualificações e empregabilidade: mundialização do capital e a educação dos trabalhadores no século XXI. **RET — Rede de Estudos do Trabalho**, 2001.

ALVES, Giovanni. Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil: a morfologia social do trabalho na década de 2000 (2000–2010). **Oficina do CES**, Coimbra, n. 381, p. 1-32, 2012.

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2011.

ALVES, Tales Picchi. **A relevância econômica da garantia de emprego**. 2012. 104 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-30102012-095442/publico/DISSERTACAO_VERSAO_COMPLETA_TALES_PICCHI_ALVES.pdf. Acesso em: 12 set. 2020.

ANTUNES, Ricardo. A nova morfologia do trabalho no Brasil: reestruturação e precariedade. **Nueva Sociedad** (especial em português), Buenos Aires, jun. 2012.

Disponível em: <https://nuso.org/articulo/a-nova-morfologia-do-trabalho-no-brasil-reestruturacao-e-precariedade/>. Acesso em: 17 jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. **O caracol e sua concha**: ensaio sobre a nova morfologia do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005. Disponível em: <http://www.ajlas.org/v2006/paper/2005vol18no405.pdf>. Acesso em: 3 mar. 2020.

ANTUNES, Ricardo. O Caráter Polissêmico e multifacetado do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, v. 1, n. .2, p. 229-237, 2003.

ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão**: o novo proletariado de serviços na era digital. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. In: GENTILI, P.; FRIGOTTO, G. (org.). **A cidadania negada**: políticas de exclusão na educação e no trabalho. São Paulo: Cortez, 2001. p. 35-48.

ASSEMBLEIA GERAL DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova York, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 24 mar. 2020.

AUER, Peter. **Seguridad de los mercados laborales**: combinando flexibilidad y seguridad para el trabajo decente. Ginebra: OIT, 2008.

AVILÉS, A. Ojeda; PERÉZ, M. Gutierrez. La flexiseguridad como paradigma de las políticas de empleo en Europa: revisión crítica. **THÉMIS-Revista De Derecho**, Lima, n. 65, p. 41-51, 2014.

BARCELLOS, Ana Paula de. 30 anos da Constituição de 1988: direitos fundamentais, políticas públicas e novas questões. In: BARROSO, Luís Roberto; MELLO, Patricia Perrone Campos (coord.). **A República que ainda não foi**: trinta anos da Constituição na visão da Escola de Direito Constitucional da UERJ. Belo Horizonte: Fórum, 2018, p. 55-67.

BARREDO, Maria Luz de la Cal; ALKORTA, Aitor Bengoetxea. La flexiguridad como clave de la política de empleo de la Unión Europea: entre la competitividad, la inclusión social y el respeto a los derechos sociales. In: BARREDO, Maria Luz de la Cal *et al* (Coord.). **La nueva Estrategia Europa 2020**: una apuesta clave para la UE en el s. XXI. Vitoria: Eurobask, 2011. P. 13-66.

BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo. 8 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BATISTA, Paulo Nogueira. O consenso de Washington e a visão neoliberal dos problemas latino-americanos. In: LIMA SOBRINHO, Barbosa *et al*. **Em defesa do interesse nacional**: desinformação e alienação do patrimônio público. São Paulo: Paz e Terra, 1994. Disponível em:

http://www.fau.usp.br/cursos/graduacao/arq_urbanismo/disciplinas/aup0270/4dossie/nogueira94/nog94-cons-washn.pdf. Acesso em: 13 ago. 2020.

BAYLOS, Antonio Grau. El futuro de las normas del trabajo que queremos. In: CONFERENCIA NACIONAL TRIPARTITA.: el futuro del trabajo que queremos, v. 2, 2017, Palacio de Zuburbano. **Conferencia Nacional Tripartita**. Madrid: Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2017. p. 487-501.

BAYLOS, Antonio Grau. Fragmentación de la empresa y dislocación del trabajo: resistencias y propuestas. In: MAIOR, Jorge Souto; SEVERO, Valdete Souto (org.). **Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019. p. 123-134.

BAYLOS, Antonio Grau. La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral del 2012. **Revista de Derecho Social**, Albacete, n. 61, p. 19-41, 2013.

BAYLOS, Antonio Grau; REY, Joaquín Pérez. Tradução de Luciana Caplan. **A dispensa ou a violência do poder privado**. São Paulo: LTr, 2009.

BAYLOS, Antonio Grau. Crisis, modelo europeo y reforma laboral. **Anuario de la Facultad de Derecho de la Universidad Autónoma de Madrid**. Madrid. ISSN 1575-8427, n. 14, 2010 (Ejemplar dedicado a: Estado y mercado en situación de crisis / coord. por José María Rodríguez de Santiago, Francisco Velasco Caballero), p. 109-120.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 2 abr. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996**. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1855.htm#textoimpressao. Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996**. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da OIT nº 158 relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2100.htm. Acesso em: 7 ago. 2020.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 68, de 17 de setembro de 1992**. Aprova o texto da Convenção n. 158, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre o Término da Relação do Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra em 1982, durante a 68ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1992. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-68-16-setembro-1992-358557-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 28 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967.** Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0229.htm. Acesso em: 16 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 761, de 14 de agosto de 1969.** Dispõe sobre o contrato de trabalho de safristas, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1969. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=62715>. Acesso em: 17 maio 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940.** Institui o Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 8 out. 2020.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 abr. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966.** Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1966. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5107impressao.htm. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 5.889, de 8 de junho de 1973.** Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Brasília, DF: Presidência da República, 1973. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5889.htm. Acesso em: 12 dez. 2019.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 16 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994.** Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1994. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1994/lei-8863-28-marco-1994-349768-norma-pl.html>. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994.** Acrescenta parágrafo ao art. 442 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para declarar a inexistência de vínculo empregatício entre as cooperativas e seus associados. Brasília, DF: Congresso

Nacional, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8949.htm. Acesso em: 4 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998**. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1998. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 4 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.958, de 12 de janeiro de 2000**. Altera e acrescenta artigos à Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia e permitindo a execução de título executivo extrajudicial na Justiça do Trabalho. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9958.htm. Acesso em: 19 fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 9.962, de 22 de fevereiro de 2000**. Disciplina o regime de emprego público do pessoal da Administração federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9962.htm. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 10.101, de 19 de dezembro de 2000**. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10101.htm. Acesso em: 18 mar. 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.196, de 21 de novembro de 2005**. Institui o Regime Especial de Tributação para a Plataforma de Exportação de Serviços de Tecnologia da Informação — REPES, o Regime Especial de Aquisição de Bens de Capital para Empresas Exportadoras — RECAP e o Programa de Inclusão Digital; dispõe sobre incentivos fiscais para a inovação tecnológica [...] e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2005. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/lei/l11196.htm. Acesso em: 25 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.324, de 19 de julho de 2006**. Altera dispositivos das Leis nº s 9.250, de 26 de dezembro de 1995, 8.212, de 24 de julho de 1991, 8.213, de 24 de julho de 1991, e 5.859, de 11 de dezembro de 1972; e revoga dispositivo da Lei nº 605, de 5 de janeiro de 1949. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Lei/L11324.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 11.442, de 5 de janeiro de 2007**. Dispõe sobre o transporte rodoviário de cargas por conta de terceiros e mediante remuneração e revoga a Lei nº 6.813, de 10 de julho de 1980. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2007.

Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/lei/l11442.htm. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.440, de 7 de julho de 2011**. Acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12440.htm. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.506, de 11 de outubro de 2011**. Dispõe sobre o aviso prévio e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12506.htm. Acesso em: 16 set. 2020.

BRASIL. **Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012**. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12740.htm. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.456, de 26 de junho de 2017**. Altera o Programa de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015, para denominá-lo Programa Seguro-Emprego e para prorrogar seu prazo de vigência. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13456.htm#:~:text=Altera%20o%20Programa%20de%20que,prorrogar%20seu%20prazo%20de%20vig%C3%Aancia. Acesso em: 11 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 24 out. 2020.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de

6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nº 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 794, de 29 de dezembro de 1994. Dispõe sobre a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/antigas/794.htm. Acesso em: 25 nov. 2019.

BRASIL. Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 25 jun. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 936, de 1 de abril de 2020. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm. Acesso em: 25 set. 2020.

BRASIL. Medida Provisória nº 2.164, de 24 de agosto de 2001. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, para dispor sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional, modifica as Leis nºs 4.923, de 23 de dezembro de 1965, 5.889, de 8 de junho de 1973, 6.321, de 14 de abril de 1976, 6.494, de 7 de dezembro de 1977, 7.998, de 11 de janeiro de 1990, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 9.601, de 21 de janeiro de 1998, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/2164-41.htm. Acesso em: 19 fev. 2020.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.302, de 19 de março de 1998. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. NOVA EMENTA DO SUBSTITUTIVO: Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências" e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 1998. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/D24MAR1998.pdf#page=30>. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.483, de 4 de outubro de 2001**. Altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de primeiro de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, 2001. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05OUT2001.pdf#page=28>. Acesso em: 22 maio 2020.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 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. Brasília, DF: Presidência da República, 2016. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=1520055&filename=PL+6787/2016. Acesso em: 11 out. 2020.

CAIXA BANK RESEARCH. ¿Cómo afecta la modalidad de contrato a la productividad? In: **IM03**, p. 27, Marizo, 2016. Disponível em: <file:///C:/Users/Cristiana%20Gabriela/Downloads/5596327+Focus+7+CAST.pdf>. Acesso em: 9 ago. 2020.

CAMPOS, Raúl Lorente; HERNÁNDEZ, Adoración Guamán. Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿ La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo? **Cuadernos de Relaciones Laborales**, Madrid, v. 36, n. 1, p. 35-63, 2018.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS. **Libro Verde**: Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI. Bruselas, 2006. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex:52006DC0708>. Acesso em: 3 abr. 2020.

CUEVAS VALENZUELA, Hernán. Precariedad, Precariado y Precarización: un comentario crítico desde América Latina a “The Precariat: the new dangerous class”, de Guy Standing. **Polis** [online], vol. 14, n. 40, p. 313-329, 2015.

DAL-RÉ, Fernando Valdés. Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo. **Sistema**: revista de ciencias sociales, Madrid, n. 168, p. 71-88, 2002.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução de Mariana Echalar. São Paulo: Boitempo Editorial, 2016.

DA SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. 23 ed. São Paulo: Ed. Malheiros, 2004.

DA SILVA, Rafael Alves. A exaustão de Sísifo: articulação entre toyotismo, neoliberalismo e teoria do capital humano. **Mediações — Revista de Ciências Sociais**, v. 11, n. 1, p. 147-162, 2006.

DA SILVA SZEZERBICKI, Arquimedes; PILATTI, Luiz Alberto; KOVALESKI, João Luiz. Henry Ford: a visão inovadora de um homem do início do século XX.

Publicatio UEPG — Ciências Humanas, Linguística, Letras e Artes, v. 12, n. 2, p. 105-110, 2004.

DE ANDRADE BALTAR, Paulo Eduardo *et al.* **Trabalho no governo Lula: uma reflexão sobre a recente experiência brasileira**. Berlin: Global Labour University Working Paper, 2010.

DE LA PUERTA, Belén Morata García; AZNAR, María Teresa Díaz. Reforma laboral España: precariedad, desigualdad social y funcionamiento del mercado de trabajo. In: **Estudios Socio-Jurídicos**, n. 15, p. 43, 2013.

DELGADO. Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14 ed. São Paulo: LTr Editora, 2015.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO ECONÔMICOS. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. São Paulo: DIEESE, 2012. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2012/livroSituacaoTrabalhoBrasil/index.html?page=5>. Acesso em: 20 maio 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO ECONÔMICOS. **Impactos da Lei 13.429/2017** (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores: contrato de trabalho temporário e terceirização. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO ECONÔMICOS. **Movimentação no mercado de trabalho**: rotatividade, intermediação e proteção ao emprego. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2017/rotatividade.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO ECONÔMICOS. **Rotatividade e flexibilidade no mercado de trabalho brasileiro**. São Paulo: DIEESE, 2011. Disponível em: https://biblioteca.unilasalle.edu.br/docs_online/livros/rotatividade_e_flexibilidade.pdf. Acesso em: 20 maio 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO ECONÔMICOS. **Rotatividade no mercado de trabalho brasileiro: 2002 a 2014**. São Paulo: DIEESE, 2016. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/livro/2016/rotatividade2016.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIO ECONÔMICOS/ CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: CUT, 2013. Disponível em <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 20 maio 2020.

DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICAS DE DESARROLLO SOSTENIBLE. **Plan de Acción para la Implementación de la Agenda 2030**: Hacia una Estrategia

Española de Desarrollo Sostenible. Madrid: Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2019. Disponível em: https://cooperacionespanola.es/sites/default/files/plan_de_accion_para_la_implementacion_de_la_agenda_2030.pdf. Acesso em: 12 abr. 2020.

DOWBOR, Ladislau. **O capitalismo se desloca**: novas arquiteturas sociais. São Paulo: Edições SESC, 2020.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e reestruturação produtiva: o fordismo e/ou japonismo. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 31-48, 1999.

DRUCK, Maria da Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 37-57, 2011.

DRUCK, Maria da Graça. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, vol. 32, n. 6, jun. 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/csp/v32n6/1678-4464-csp-32-06-e00146315.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2020.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. Trabalho e precarização social. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 09-13, 2011.

ESPAÑA. **Constitución Española**. Madrid: Cortes Generales, 1978. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>. Acesso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Ley 3/2012, de 6 de julio**. De medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Madrid: Jefatura del Estado, 2012. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>. Acesso em: 2 maio 2020.

ESPAÑA. **Ley 10/1994, de 19 de mayo**. Sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. Madrid: Jefatura del Estado, 1994. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609>. Acesso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Ley 11/1994, de 19 de mayo**. Por la que se modifican determinados artículos del Estatuto de los Trabajadores, y del texto articulado de la Ley de Procedimiento Laboral y de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Madrid: Jefatura del Estado, 1994. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11610>. Acesso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Ley 11/2013, de 26 de julio**. De medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. Madrid: Jefatura del Estado, 2013. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8187>. Acesso em: 2 maio 2020.

ESPAÑA. **Ley 12/2001, de 9 de julio**. De medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. Madrid: Jefatura del Estado, 2001. Disponível em:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2001-13265>. Acceso em: 14 fev. 2020.

ESPAÑA. **Ley 14/1994, de 1 de junio**. Por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Madrid: Jefatura del Estado, 1994. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>. Acceso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Ley 32/1984, de 2 de agosto**. Sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Jefatura del Estado, [1984]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-17436>. Acceso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Ley 35/2010, de 17 de septiembre**. De medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Madrid: Jefatura del Estado, 2010. Disponible em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-14301. Acceso em: 2 maio 2020.

ESPAÑA. **Ley 43/2006, de 29 de diciembre**. Para la mejora del crecimiento y del empleo. Madrid: Jefatura del Estado, 2006. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>. Acceso em: 14 fev. 2020.

ESPAÑA. **Ley 63/1997, de 26 de diciembre**. De Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la Contratación Indefinida. Madrid: Jefatura del Estado, 1997. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1997-27989>. Acceso em: 14 jan. 2020.

ESPAÑA. **Plan de Choque por el Empleo Joven 2019-2021**. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018. Disponible em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-16793. Acceso em: 29 nov. 2020.

ESPAÑA. **Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2019-2020**. Madrid: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, 2018. Disponible em: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2018-10653#:~:text=Plan%20Director%20por%20un%20Trabajo%20Digno%202018%2D2019%2D2020,-%C2%ABLa%20experiencia%20nos&text=%C2%ABPromover%20el%20empleo%20y%20las,de%20g%C3%A9nero%20como%20tema%20transversal. Acceso em: 9 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto 1989/1984, de 17 de octubre**. Por el que se regula la contratación temporal como medida de fomento del empleo. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, [1989]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-24873>. Acceso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo**. Por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el

COVID-19. Madrid: Ministerio de la Presidencia, Relaciones con las Cortes y Memoria Democrática, 2020. Disponible em: <https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-3692>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo**. Por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, [2012]. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1995-7730>. Acceso em: 30 mar. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 3/1993, de 26 de febrero**. De medidas urgentes sobre materias presupuestarias, tributarias, financieras y de empleo. Madrid: Jefatura del Estado, 1993. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1993-5716>. Acceso em: 10 jan. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo**. De medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo. Madrid: Jefatura del Estado, 2019. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3481>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 9/2020, de 27 de marzo**. Por el que se adoptan medidas complementarias, en el ámbito laboral, para paliar los efectos derivados del COVID-19. Madrid: Jefatura del Estado, 2020. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4152>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 10/2020, de 29 de marzo**. Por el que se regula un permiso retribuido recuperable para las personas trabajadoras por cuenta ajena que no presten servicios esenciales, con el fin de reducir la movilidad de la población en el contexto de la lucha contra el COVID-19. Madrid: Jefatura del Estado, 2020. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4166>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril**. De medidas urgentes complementarias para apoyar la economía y el empleo. Madrid: Jefatura del Estado, 2020. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-4554>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 19/2020, de 26 de mayo**. Por el que se adoptan medidas complementarias en materia agraria, científica, económica, de empleo y Seguridad Social y tributarias para paliar los efectos del COVID-19. Madrid: Jefatura del Estado, 2020. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-5315>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 20/2020, de 29 de mayo**. Por el que se establece el ingreso mínimo vital. Madrid: Jefatura del Estado, 2020. Disponible em: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2020-5493>. Acceso em: 23 ago. 2020.

ESPAÑA. **Real Decreto-ley 28/2018, de 28 de diciembre**. Para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de

empleo. Madrid: Jefatura del Estado, 2018. Disponível em: <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2018-17992>. Acesso em: 25 nov. 2020.

ESTADOS UNIDOS DO BRASIL. **Decreto nº 4.682, de 24 de janeiro de 1923**. Crea, em cada uma das empresas de estradas de ferro existentes no país, uma caixa de aposentadoria e pensões para os respectivos empregados. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1923. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/historicos/dpl/DPL4682-1923.htm. Acesso em: 18 mar. 2020.

ESTADOS UNIDOS DO BRASIL. **Decreto nº 5.109, de 20 de dezembro de 1926**. Estende o regime do decreto legislativo n. 4.682, de 24 de janeiro de 1923, a outras empresas. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1923. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-5109-20-dezembro-1926-564656-publicacaooriginal-88603-pl.html#:~:text=Art.,pelas%20disposi%C3%A7%C3%B5es%20da%20presente%20lei>. Acesso em: 18 mar. 2020.

FERREIRA, António Casimiro. **Sociedade de Austeridade e Direito do Trabalho da Exceção**. Porto: Vida Económica Editorial, 2012.

FRANCO, Tânia; DRUCK, Maria da Graça; SELIGMANN-SILVA, Edith. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**. São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200006&lng=en&nrm=iso. Access em: 13 fev. 2021.

FREITAS, Rafael; MOURA, Samuel; MEDEIROS, Danilo. Procurando o Centrão: direita e esquerda na Assembleia Nacional Constituinte 1987–88. **Concurso ANPOCS-FUNDAÇÃO FORD: Melhores trabalhos sobre a Constituição de 1988**. 2009. Disponível em: http://neci.fflch.usp.br/sites/neci.fflch.usp.br/files/freitas-moura-medeiros_2009.pdf. Acesso em: 22 set. 2020.

FUNDAÇÃO ULYSSES GUIMARÃES. **Uma ponte para o futuro**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://www.fundacaoulysses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2020.

FUNDO MONETÁRIO INTERNACIONAL. **Declaração Final da Missão de Consulta ao Artigo IV FMI**. Washington, D.C.: Corpo Técnico do FMI, 2019. Disponível em: <https://www.imf.org/pt/News/Articles/2019/05/24/mcs052419-brazil-staff-concluding-statement-of-the-2019-article-iv-mission#:~:text=A%20declara%C3%A7%C3%A3o%20final%20descreve%20as,do%20Conv%C3%AAnio%20Constitutivo%20do%20FMI>. Acesso em: 9 ago. 2020.

GARCÍA, Pilar Ortíz. Flexibilidad Laboral en el mercado de trabajo español. **Revista de Internacional de Ciencias Sociales**, Murcia, n. 32, p. 93-102, 2013.

GONDIM, Thiago Patrício; DA SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo. Austericídio e reforma trabalhista: a gramática de exceção contida no Projeto de Lei 6.787/2016. **Revista Eletrônica da OAB/RJ**, Rio de Janeiro, v. esp., 2017. Disponível em: <http://revistaeletronica.oabrj.org.br/wp-content/uploads/2017/09/Austeric%C3%ADdio-e-Reforma-Trabalhista-PL-6787-de-2016-por-Sayonara-Grillo-Silva-e-Thiago-Gondim-VERS%C3%83O-PARA-A-REVISTA-DA-OAB-RJ.pdf>. Acesso em: 5 out. 2020.

GONZAGA, Gustavo. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil. **Revista de Economia Política**, vol. 18, n. 1, jan/mar.1998.

GONZÁLEZ, Jorge Uxo. A Reforma Laboral e a Estratégia de Política Econômica na Espanha. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 55-63, jul/dez 2010.

GONZALEZ, Roberto; GALIZA, Marcelo; AMORIM, Brunu; VAZ, Fábio; PARREIRAS, Luiz. Regulação das relações de trabalho no Brasil: o marco constitucional e a dinâmica pós-constituente. **Políticas Sociais: acompanhamento e análise**, Brasília, n. 17, v. 2, p. 85-151, 2009.

HERNÁNDEZ, Adoración Guáman. Cadeias Globais de Produção e ação sindical. **Cartilha didática**. Confederação Sindical de Trabalhadores e Trabalhadoras da América. Dez. 2018.

HERNÁNDEZ, Adoración Guáman; BALLESTER, Hector Illueca. **El huracán neoliberal: una reforma laboral contra el trabajo**. Madrid: Ediciones Sequitur, 2012.

HOBBSAWN, Eric J. **A Era dos Extremos: O breve século XX. 1914-1991**. Tradução de Marcos Santarrita. Revisão técnica Maria Célia Paoli. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA. **Encuesta de Población Activa (EPA)**. Madrid, 2021. Disponível em: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0420.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.

KREIN, José Dari. A Reforma Trabalhista de FHC: análise de sua efetividade. In **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 24, p. 270-299, jan/jun. 2004.

KREIN, José Dari. **Tendências recentes nas relações de emprego no Brasil: 1990–2005**. 2007. 347 f. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) — Instituto de Economia, Universidade Estadual de Campins, Campinas, 2007.

KREIN, José Dari; BIAVASCHI, Magda de Barros. Brasil: os movimentos contraditórios da regulação do trabalho dos anos 2000. **Cuadernos del CENDES**, v. 32, n. 89, p. 47-82, 2015.

KREIN, José Dari; GIMENEZ, Denis Maracci. Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro In TEIXEIRA, Marilane de Oliveira; ANDRADE, Helio

Rodrigues; COELHO, Elaine D'Ávila (org.). **Precarização e Terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016.

KREIN, D.; GIMENEZ, Denis Maracci; SANTOS, Anselmo Luis dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LESSA, Rafaela Ribeiro Zauli. A precariedade está por toda parte: um estudo das origens e consequências da precariedade do trabalho no mundo globalizado. **Revista da Faculdade de Direito da UFRGS**, v. 1, n. 34, 2016.

LOPEZ, Manuel Carlos Palomeque. Un compañero de viaje histórico del derecho de trabajo: la crisis económica. **Revista de Política Social**, n. 143, jul./set. 1984.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A hora da sensatez. **Blog do Jorge Luiz Souto Maior**. 20 nov. 2018. Disponível em: https://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-hora-da-sensatez7523688#_edn127. Acesso em: 31 mar. 2020.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr Editora, 2000.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Proteção contra a dispensa arbitrária e aplicação da Convenção 158 da OIT. **Revista do TRT da 15ª Região**, n. 25, dez. 2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto (coord.). **Resistência III: o direito do trabalho diz não à terceirização**. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

MANZANO, Marcelo Prado Ferrari. Custo de demissão e proteção do emprego no Brasil. In: OLIVEIRA, Carlos Alonso B. De; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (org.). **Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. Disponível em https://www.researchgate.net/profile/Marcelo_Manzano/publication/269395452_CUSTO_DE_DEMISSAO_E_PROTECAO_DO_EMPREGO_NO_BRASIL/links/55c4ab8d08aebc967df374d0/CUSTO-DE-DEMISSAO-E-PROTECAO-DO-EMPREGO-NO-BRASIL.pdf. Acesso em: 23 out. 2020.

MIGUÉLEZ, Fausto. Trabajo flexible, empleo flexible. Centre d'Studis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball, UAB, **Seminario europeo: el modelo social europeo. Una visión alternativa**, 2005.

MIGUÉLEZ, Fausto; PRIETO, Carlos. Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. **Política y sociedad**, v. 46, n. 1-2, p. 275-287, 2009.

MOURA, Marcelo. **Consolidação das leis do trabalho para concursos. Doutrina, Jurisprudência e questões de concursos**. 7 ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 158**. Genebra: Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, 1982. Disponível em:

https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_158.html#158. Acesso em: 26 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra: Oficina Internacional do Trabalho, 1998. Disponível em: https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em: 9 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **O emprego atípico no mundo: desafios e perspectivas**. Genebra: 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_626383.pdf. Acesso em: 26 jan. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: tendencias 2019**. Genebra: 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_670569.pdf. Acesso em: 9 ago. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT (2004), **Economic security for a better world**. Genebra, Programa de Segurança Socioeconômica, Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www.social-protection.org/gimi/gess/RessourcePDF.action?ressource.ressourceId=8670>. Acesso em: 21 ago. 2020.

OLIVEIRA, Tiago; PRONI, Marcelo Weishaupt. Um mercado de trabalho heterogêneo e flexível: um problema persistente no Brasil. **Revista Abet**, v. 15, n. 2, p. 60-86, 2016.

PITXER, Josep; VELASCO, Amat Sánchez; CAMPOS, Raul Lorente; HERNÁNDEZ, Adoración Guáman. La dinámica de la temporalidad en el mercado laboral español en las dos últimas crisis: cambios normativos, modelo productivo y prácticas empresariales. **Comunicación presentada a las XIV Jornadas de Economía Crítica**. Valladolid, set. 2014.

PORTUGUAL. **Programa Nacional de Reformas: 2016–2022**. Lisboa, 2018. Disponível em: <https://app.parlamento.pt/webutils/docs/doc.pdf?path=6148523063446f764c324679626d56304c334e706447567a4c31684a53556c4d5a5763765130394e4c7a564454305a4e5153394562324e31625756756447397a52573530615752685a47567a525868305a584a7559584d764d6d49314f5467354d3245744d546b32595330304e4441334c54677a4d5445744d575178596a426d4f475978596d517a4c6e426b5a673d3d&fich=2b59893a-196a-4407-8311-1d1b0f8f1bd3.pdf&Inline=true>. Acesso em: 5 maio 2020.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO. **Agenda 2030 para o desenvolvimento sustentável**. Nova York, 2015. Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/sobre/#:~:text=A%20Agenda%202030%20%C3%A9%20um,dentro%20dos%20limites%20do%20planeta>. Acesso em: 12 abr. 2020.

RACCIATI, Octavio. **Las transformaciones en el mundo del trabajo y en el Derecho Laboral**. Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Facultad de Derecho, Udelar, Montevideo, 2001. Disponível em : www.rau.edu.uy/universidad/inst_derecho_del_trabajo/octavio.pdf. Acesso em: 13 jan. 2020.

REY, Joaquín Perez. Derecho a la estabilidad en empleo y contratación temporal: una relación tormentosa. **Revista de Derecho Social**, v. 74, p. 229- 241, 2016.

RIBEIRO, Andressa de Freitas. Taylorismo, fordismo e toyotismo. **Lutas Sociais**, v. 19, n. 35, p. 65-79, 2015.

ROJO, Eduardo Camino. Las transformaciones del trabajo, la crisis de la relación laboral normal y el desarrollo del empleo atípico. **Rev. derecho** (Valdivia) [online], v. 18, n. 1, n.p., 2005. Disponível em: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-09502005000100002&lng=es&nrm=iso.

ROMITA, Arion Sayão. **A Reforma Trabalhista Espanhola de 2010**. Disponível em <http://ablj.org.br/revistas/revista38e39/revista38e39%20ARION%20SAY%C3%83O%20ROMITA%20A%20reforma%20trabalhista%20espanhola%20de%202010.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2020.

SÁNCHEZ- AMAYA, Maria Izabel Sánchez y; CLEMENTE, Miren Gurutze Intxauburu. La flexibilidad del mercado de trabajo: la búsqueda de um nuevo concepto. **Estudios de Economía Aplicada**, n. 4, p. 115-134, 1995.

SEVERO, Valdete Souto. **O dever de motivação da despedida na ordem jurídica constitucional brasileira**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

SEVERO, Valdete Souto; BARROS, Isabela Pimentel. **Trabalho e adoecimento psíquico em tempos de pandemia**: uma breve análise Brasil e Espanha. Disponível em: <https://uerjlabuta.com/2020/08/13/trabalho-e-adoecimento-psiquico-em-tempos-de-pandemia-uma-breve-analise-brasil-e-espanha/>. Acesso em: 28 set. 2020.

SEVERO, Valdete Souto; PETRUCCI, Fabio. O papel do Direito do Trabalho na Proteção aos Trabalhadores em Tempos de Crise. In: RAMOS, Gustavo Teixeira *et al* (org.). **Classe Trabalhadora e a Resistência ao Golpe de 2016**. Bauru: Canal 6, 2016. p. 436-444.

SUPIOT, Alain. Perspectiva Jurídica de la crisis económica de 2008. **Revista Internacional Del Trabajo**, OIT, v. 129, n. 2, 2010.

UNIÃO EUROPEIA. **Europa 2020**: uma estratégia para um crescimento inteligente, integrador e sustentável. Bruxelas: Comissão Europeia, 2010. Disponível em: https://www.compete2020.gov.pt/admin/fileman/Uploads/Documents/Estrategia_europa2020.pdf. Acesso em: 9 ago. 2020.

VALDES ALONSO, Alberto. **Derecho Del Trabajo, Rse Y Flexiguridad En El Seno De La Unión Europea: una difícil convivência.** In: X CONGRESSO EUROPEU DE DIREITO DO TRABALHO E DA SEGURIDADE SOCIAL, Sevilha, 21-23 set. 2011. Disponível em: http://www.europeanrights.eu/public/commenti/valdes_alonso_testo.pdf. Acesso em: 27 nov. 2020.